



MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

INSPECTION GÉNÉRALE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

MISSION D'ÉVALUATION DU
FINANCEMENT ET DES
CONDITIONS DE DÉVELOPPEMENT
DE L'APPRENTISSAGE AUX
MÉTIERS DU SPORT ET DE
L'ANIMATION

Rapport établi par

M. Gérard BESSIERE

Inspecteur général de la jeunesse
et des sports

MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

INSPECTION GÉNÉRALE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

MISSION D'ÉVALUATION DU
FINANCEMENT ET DES
CONDITIONS DE DÉVELOPPEMENT
DE L'APPRENTISSAGE AUX
MÉTIERS DU SPORT ET DE
L'ANIMATION

Rapport établi par

M. Gérard BESSIERE



Inspecteur général de la jeunesse
et des sports

Avec la collaboration de M. Luc de BEZENAC
Inspecteur principal de la jeunesse et des sports
Expert auprès de la mission

SOMMAIRE

Synthèse	9
Liste des préconisations.....	15
Introduction.....	17
1 Inscrit dans le droit commun de l'apprentissage interprofessionnel, l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation n'en dispose pas moins de caractéristiques propres .	19
1.1 L'apprentissage interprofessionnel : un panorama général contrasté et en pleine évolution	19
1.1.1 Un dispositif ambitieux qui repose sur une organisation déjà ancienne, mise en œuvre de façon progressive	19
1.1.2 Des objectifs de développement qui n'ont pas été accompagnés d'un véritable décollage, mais qui ont provoqué des évolutions internes	20
1.1.3 Une stabilisation globale des effectifs avec des évolutions variables selon les régions.....	23
1.2 Un apprentissage aux métiers du sport et de l'animation marqué par autant d'atouts que d'obstacles qui freinent son développement	24
1.2.1 Les acteurs de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation ont su poser les bases durables d'un développement qui constituent des repères pour son financement ainsi que pour les financeurs	25
1.2.2 La relance de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation est cependant ralentie par une série de freins structurels et culturels, autres que financiers.....	34
1.2.3 Les relations inabouties entre les CREPS et les CFA aux métiers du sport et de l'animation.....	39
2 Les CFA aux métiers du sport et de l'animation : un modèle économique confronté aux conséquences de la réforme du financement de l'apprentissage	45
2.1 Les limites intrinsèques au modèle économique de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation	47
2.1.1 Le nombre limité des contributeurs du secteur du sport et de l'animation crée de réelles contraintes financières et de développement.....	47
2.1.2 Des branches professionnelles du sport et de l'animation, asymétriques.....	48
2.1.3 Des volumes de taxe d'apprentissage difficiles à mesurer, mais utiles en vue de la structuration de la branche sport	50
2.1.4 Un secteur public faiblement représenté.....	51
2.2 L'analyse des caractéristiques du modèle économique des CFA des métiers du sport et de l'animation	51
2.2.1 Un modèle en croissance dans un fort étirement des jauges financières	53
2.2.2 Une collecte inégalitaire de taxe d'apprentissage par les CFA, mais une même importance des contributions du champ interprofessionnel	53
2.2.3 Un fort étagement des recettes par apprenti formé.....	55

2.2.4	Les clubs professionnels à la croisée des chemins	55
2.2.5	Une recherche de mixité des publics	57
2.2.6	Une demande limitée de contribution aux entreprises.....	58
2.3	Les incidences des caractéristiques du modèle économique des CFA des métiers du sport et de l'animation	58
2.3.1	Une fragilité qui nuit à la vision à moyen terme et conduit à une lourde stratégie compensatrice	58
2.3.2	L'intervention des conseils régionaux.....	59
2.4	La réforme mise en œuvre par la loi du 5 mars 2014 et ses incidences	62
2.4.1	Une réforme qui confirme les fondamentaux du dispositif : rappel et orientations des mesures	62
2.4.2	Les incidences de la réforme : l'ouverture d'une période transitoire de fait ...	66
2.4.3	L'impact prévisible de la réforme sur les CFA des métiers du sport et de l'animation devrait conduire à une régulation financière accrue par les conseils régionaux	66
3	Les pistes d'amélioration pour un apprentissage au service de la formation et de l'emploi des jeunes.....	71
3.1	Réduire les aléas financiers : une orientation à soutenir pour conforter durablement l'apprentissage	71
3.1.1	Définir une stratégie institutionnelle à double détente.....	72
3.1.2	Concevoir et mettre en œuvre un plan de mobilisation pour une collecte de taxe auprès des grandes entreprises partenaires, au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA-malus).....	76
3.2	Proposer des axes d'amélioration très ciblés en réponse aux obstacles, autres que financiers, qui ralentissent la progression de l'apprentissage.....	77
3.2.1	Informier et communiquer en vue de constituer, d'enrichir et de diffuser une culture commune.....	77
3.2.2	Mobiliser les acteurs autour d'un programme coordonné et pluriannuel de développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation....	80
3.2.3	Renforcer la structuration du réseau ministériel	81
3.2.4	Poursuivre l'ancrage territorial des CFA dans les régions ainsi que l'adaptation et l'amélioration des relations entre les CREPS et les CFA dans le contexte de la décentralisation.....	84
3.2.5	Dynamiser, développer et aider à la structuration des terrains de stages	86
3.2.6	Adapter la réglementation relative à la désignation de maîtres d'apprentissage	89
3.2.7	Simplifier le dispositif et poursuivre les démarches de simplification du schéma des certifications aux métiers du sport et de l'animation	90
3.2.8	Promouvoir la mobilité européenne des apprentis aux métiers du sport et de l'animation.....	91

ANNEXES	93
Annexe 1 - Lettre de mission	95
Annexe 2 - Désignation des rapporteurs.....	97
Annexe 3 - Lexique.....	99
Annexe 4 - Questions-réponses relative à la mise en œuvre de la réforme de la taxe d'apprentissage.....	105
Annexe 5 - Tableau de synthèse du financement de l'apprentissage	111
Annexe 6 - Les acteurs de la distribution de la taxe d'apprentissage : les organismes collecteurs (OCTA).....	113
Annexe 7 - Questionnaire aux CFA des métiers du sport et de l'animation	115
Annexe 8 - Désignation d'un OPCA unique de la branche sport.....	119
Annexe 9 - Avenant n° 97 relatif à la désignation d'un OPCA dans la branche du sport	121
Annexe 10 - Schémas de la taxe d'apprentissage avant et après la réforme	123
Annexe 11 - CREPS et apprentissage, étude comparée.....	125
Annexe 12 - Tableaux comparatifs des contrats aidés.....	131
Annexe 13 - Circulaire n°DS/DS.C2/2015/1 du 7 janvier 2015 relative à la relance de l'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation	133
Annexe 14 - Liste des personnes rencontrées	155
Annexe 15 - Glossaire.....	159

SYNTHÈSE

La mission d'inspection générale a opté pour un rapport traitant, au-delà de la question du financement des CFA, des conditions de développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation.

Si la mission s'attache, en effet, à évaluer le financement des CFA des métiers du sport et de l'animation afin d'en réduire les aléas, elle a estimé nécessaire d'examiner aussi les caractéristiques de son domaine d'application et, au-delà, de l'apprentissage interprofessionnel dont il est l'une des composantes, afin de proposer des axes de développement qui tiennent compte des facteurs qui peuvent conditionner ce développement.

Procéder à ces évaluations a été un exercice stimulant, nouveau et complexe.

Exercice stimulant car si ce dispositif, avec 3 360 apprentis¹, ne représente qu'une fraction modeste en volume de l'apprentissage interprofessionnel qui compte autour 425 000 apprentis² et dont il est l'une des composantes les plus faibles, il s'agit d'un domaine encore récent³ qui connaît une croissance régulière et prometteuse, et qui peut se prévaloir d'un taux d'insertion professionnelle élevé, de l'ordre de 85%, dans un marché des métiers du sport et de l'animation de bonne tenue. Au demeurant, ce dispositif, qui vise l'acquisition d'un diplôme certifiant aux termes d'un parcours qui implique conjointement un jeune salarié, un employeur, un maître d'apprentissage désireux de partager son savoir faire, et un CFA, sur une durée moyenne de 2 ans, mobilise inéluctablement une véritable stratégie de ressources humaines à moyen terme, directement liée à un projet de développement et constitue à ce titre un véritable challenge.

Exercice nouveau aussi car le thème de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation n'avait pas donné lieu, en tant que tel, à une mission d'évaluation de l'inspection générale de la jeunesse et des sports (IGJS), à l'exception notable de celui, plus sectoriel cependant, consacré au contrôle de l'apprentissage par les inspecteurs de la jeunesse et des sports publié en 2012⁴.

Les 19 CFA qui couvrent le champ étudié sont adhérents à une fédération nationale des centres de formation en apprentissage des métiers du sport, de l'animation et du tourisme (CFA SAT), créée en 2006 et qui fonctionne depuis lors comme un véritable centre de ressources et de réflexion.

Ce secteur qui fait actuellement l'objet d'un plan d'action du ministère chargé de la jeunesse et des sports, destiné à doubler le nombre d'apprentis dans ces domaines d'action ministérielle d'ici 2017⁵, s'inscrit dans un environnement législatif volontariste et de grande

¹ Source de la fédération nationale des CFA des métiers du sport, de l'animation et du tourisme social.

² Source direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES).

³ La création des premiers CFA date de 1994.

⁴ Rapport n° 2012-M-07, relatif au contrôle de l'apprentissage par les IJS commissionnés au titre des articles R 6251-2 et R 6251-3 du code du travail, établi par M. Pierre François, IGJS (avril 2012).

⁵ La circulaire du 7 janvier 2014 relative à la relance de l'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation est présentée à l'annexe 13 du rapport.

actualité, dont l'objectif est d'accueillir plus de jeunes en formation initiale et de leur ouvrir davantage les portes des entreprises et l'accès à l'emploi.

Tel est en particulier le sens de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Cette loi, qui met en œuvre une importante réforme :

- situe l'exigence d'un engagement collectif de l'État, des conseils régionaux, et des partenaires sociaux, en prévoyant notamment, un nouvel équilibre de la formation dans l'entreprise et une place accrue au dialogue social ;
- renforce le rôle des conseils régionaux qui définissent et mettent en œuvre la politique régionale de l'apprentissage ;
- met en œuvre une évolution des instances consultatives et de concertation aux niveaux national et régional ;
- réforme les circuits de financement relatifs notamment à la collecte et à la répartition de la taxe d'apprentissage.

Il s'agit d'un exercice complexe car si l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation obéit aux mêmes règles et subit les mêmes influences que l'apprentissage interprofessionnel, notamment celle de l'environnement économique, il n'en dispose pas moins d'un degré d'originalité très affirmé.

Il est complexe également, techniquement, en regard des règles et des mécanismes généraux qui régissent le financement de ce dispositif qui repose sur le prélèvement d'un impôt : la taxe d'apprentissage, ensuite répartie entre des bénéficiaires selon des modalités assez sophistiquées et qui viennent précisément d'être réformées en vue d'une plus grande transparence et d'un meilleur fléchage vers l'apprentissage. Plus généralement, la réglementation concernant la formation professionnelle initiale, à plein temps ou par l'apprentissage, demeure peu accessible, tant pour les établissements d'enseignement et les organismes de formation que pour les entreprises et les autres partenaires. Cette difficulté est particulièrement ressentie dans le contexte actuel où une profonde réforme touche l'ensemble de ces domaines et modifie fortement les règles de financement.

Les constats opérés par la mission au cours de la phase d'investigation ont fait apparaître que la sécurisation du financement des CFA des métiers du sport et de l'animation est l'une des conditions du développement de ce secteur. Ce n'est toutefois pas la seule. Dès lors, l'examen des modalités de financement de l'apprentissage est indissociable de l'évaluation de son champ d'application.

Pour procéder à cette évaluation, la mission a estimé utile de repérer les principales tendances de l'apprentissage interprofessionnel contemporain afin de mettre en évidence à la fois, les fondements du secteur étudié, mais aussi d'éclairer ses propres caractéristiques.

Cet examen révèle autant d'atouts qui ouvrent des perspectives de progrès, que d'obstacles qui viennent gêner sa croissance et freiner son développement.

Ainsi, l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation s'est progressivement installé, à partir de la création des premiers CFA, dans le paysage de l'apprentissage interprofessionnel qui dispose d'une large antériorité historique et dont la modernité se construit à partir des années 1920. Ce dispositif général se met en œuvre ensuite de façon ambitieuse et

progressive sous la poussée de lois fondatrices⁶ qui marquent de véritables avancées en matière de formation professionnelle.

Les politiques volontaristes, jalonnées par plus de dix lois et autant de plans de relance depuis quarante ans, ne se sont pourtant pas traduites par un décollage quantitatif et les statistiques traduisent de véritables fluctuations en fonction des périodes et du baromètre économique.

La progression générale tendancielle est pourtant assez nette puisque l'on passe de 232 600 en 1970-1971 à 427 000 apprentis en 2008, soit une augmentation de 83% en près de quarante ans. Mais si l'on considère les chiffres des années 1960 (350 000 apprentis) l'augmentation n'est que de 22%, démontrant ainsi les fluctuations du dispositif. La progression qui s'opère à partir des années 1994-1995 marque un coup d'arrêt à partir de 2008 pour se stabiliser et régresser légèrement depuis.

L'effectif actuel d'apprentis est de 425 000. Sa répartition est très inégale selon les régions : quatre régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pays de la Loire) concentrent à elles seules 42,8% des effectifs d'apprentis.

L'organisation progressive de l'apprentissage lui a permis de se moderniser et de connaître de fortes évolutions qualitatives telles que celle de la progression des diplômés de niveau supérieur et du secteur des services (dont relève le secteur de la jeunesse et des sports) ou encore celle du taux moyen d'insertion professionnelle élevé, qui s'établit à 65% (moins élevé pourtant que celui qui est enregistré dans les champs examinés par la présente mission)⁷.

Il reste que certains indicateurs, comme le faible pourcentage d'apprenties (33%), démontre que la modernisation du dispositif n'est pas encore totalement accomplie.

Il est communément admis que si les décollages attendus ne se sont pas véritablement produits, et si les objectifs quantitatifs fixés à l'avance n'ont pas été atteints, cela est dû à la conjonction de deux facteurs principaux : les conséquences négatives des crises économiques et la persistance, malgré les politiques volontaristes dont l'apprentissage fait régulièrement l'objet, de freins puissants d'ordres institutionnel et culturel, au premier rang desquels figure la prévalence du système éducatif scolaire, peu perméable aux influences du secteur « marchand ».

L'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation connaît de son côté une progression régulière avec des effectifs qui sont passés de 2 800 en 2010, à 3 360 en 2013, et qui se concentrent essentiellement dans le sport. Le secteur de l'animation est quant à lui très faiblement représenté (124 contrats) de même que le secteur public, représenté par les communes et leurs regroupements (553 apprentis).

⁶ Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 dite loi Delors.

Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 dite loi Defferre.

Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 dite loi Seguin.

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, dite loi Sapin.

⁷ De l'ordre de 85% selon les statistiques de la fédération nationale des CFA SAT.

Le nombre d'employeurs, qui ne sont pas assujettis pour la plupart à la taxe d'apprentissage, est de 1 980⁸. On compte entre 300 et 350 apprentis aux métiers du sport disséminés dans des CFA relevant des secteurs agricoles et universitaires (qui ne faisaient pas partie de l'étude de la mission qui porte sur les CFA des métiers du sport et de l'animation).

Ce dispositif peut se prévaloir d'indicateurs de réussite élevés : le pourcentage de rupture des contrats est très faible (6%) comparé à celui de l'apprentissage interprofessionnel (22%) et le taux d'insertion professionnelle est élevé, de l'ordre de 85%.

Cependant, les obstacles spécifiques au développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation sont nombreux et viennent confirmer, ou s'ajouter à ceux que l'on constate par ailleurs dans l'apprentissage interprofessionnel. Ils tiennent notamment à :

- un déficit d'image, malgré les progrès réalisés ;
- une méconnaissance avérée du dispositif de la part d'employeurs potentiels que sont principalement, pour le secteur privé, les bénévoles associatifs et pour le secteur public, les collectivités territoriales ;
- une information insuffisante des jeunes ;
- la structuration encore embryonnaire du marché de l'emploi dans les domaines du sport et de l'animation ;
- la connaissance trop approximative des besoins d'emplois et des terrains de stages ;
- un positionnement institutionnel jusqu'à présent insuffisant.

Ces éléments de diagnostic, largement partagés par les interlocuteurs rencontrés par la mission, l'ont confortée dans l'idée que le développement du dispositif, dont le devenir est certes, en partie lié à celui de l'apprentissage interprofessionnel, est fortement conditionné par la mise en place d'une politique publique incisive, partenariale, coordonnée et pluriannuelle, qui seule permettra de rassembler des paramètres épars au service d'un même objectif : la formation/insertion professionnelle des jeunes.

La mission a ensuite procédé à l'analyse, d'une part, du modèle économique des CFA des métiers du sport et de l'animation, et d'autre part, des caractéristiques financières du secteur, afin de confronter les éléments recueillis aux objectifs attendus de la réforme de la collecte et de la répartition de la taxe d'apprentissage introduite par la loi précitée du 5 mars 2014.

Sur le plan du financement, la mission a consacré l'essentiel de l'étude aux mécanismes de financement de l'appareil de formation des apprentis, constitué par les CFA⁹, et confirme que ce financement implique trois acteurs essentiels : l'État, les conseils régionaux et les entreprises, entre lesquels existent des flux financiers croisés, mais aussi des organismes intermédiaires (OPCA, OCTA¹⁰) qui interviennent dans ces flux et dans la répartition des fonds.

⁸ Source Fédération nationale des CFA SAT- donnés 2013.

⁹ La mission a également souligné, au titre des aides ou incitations aux entreprises employant des apprentis, la décision prise par le conseil national de développement du sport (CNDS) de soutenir financièrement, selon des modalités rappelées dans le rapport, les clubs sportifs désireux de recruter des apprentis à compter de 2015.

¹⁰ OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

OCTA : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

L'analyse du financement des CFA des métiers du sport et de l'animation a fait apparaître un potentiel limité de collecte de la taxe d'apprentissage étant donné que la quasi-intégralité des entreprises qui constituent les branches du sport et de l'animation ainsi que les employeurs du secteur public (collectivités territoriales) ne sont pas assujettis au versement de la taxe d'apprentissage. Il reste le cas particulier du sport professionnel que le rapport aborde de manière spécifique au paragraphe 2.2.1.4 du rapport.

Par ailleurs, l'émergence encore récente de la branche professionnelle du sport en 2005, avec comme cadre de référence, les règles de droit commun de la formation professionnelle, n'a pas encore donné sa pleine mesure, malgré les progrès réalisés, ce qui freine les flux de financement de l'apprentissage dans ce secteur.

Les propositions formulées par la mission concernent donc d'abord, les relations institutionnelles à établir avec les acteurs qui détiennent les clés du financement, c'est à dire les conseils régionaux, les entreprises et les branches professionnelles, à l'occasion d'une année 2015 de transition et peut-être d'incertitudes compte tenu de la réforme financière intervenue en 2014 et qui modifie substantiellement les règles de répartition de la taxe d'apprentissage. Cette année devra être mise à profit par le ministère, ses services régionaux et les CFA dédiés, pour affiner une stratégie, pas uniquement financière d'ailleurs, et utiliser les nouveaux outils de concertation et de coopération, et tout particulièrement les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)¹¹.

C'est en effet durant cette période que s'établiront progressivement de nouveaux équilibres, difficiles à mesurer aujourd'hui, d'autant qu'ils dépendront à la fois, du climat économique général, des décisions des conseils régionaux, de la réforme territoriale pour les régions appelées à fusionner, ainsi que de la capacité des branches professionnelles à se doter d'une politique partagée en matière d'apprentissage.

Certaines propositions de la mission concernent ensuite des mesures plus techniques relatives d'une part, à la fongibilité de crédits de la formation professionnelle ou encore à la mobilisation de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)¹², et d'autre part à la mise en place de dispositifs conventionnels entre les protagonistes du dossier.

Plusieurs pistes sont enfin dégagées afin de définir le cadre d'un programme de travail pluriannuel de développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation. Ce programme pourrait reposer sur les 8 axes suivants :

- un plan d'information et de communication destiné à promouvoir et valoriser le dispositif auprès des jeunes, des professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle des jeunes ainsi que des réseaux d'organismes employeurs potentiels des secteurs privés et publics ;
- un accord-cadre destiné à la mobilisation des acteurs ;
- la poursuite de la structuration du réseau ministériel tant au plan national qu'au niveau territorial ;

¹¹ Cf. : décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement des CREFOP.

¹² Cf. : glossaire à l'annexe 3 du rapport.

- une démarche de dynamisation et d'aide à la structuration de terrains de stages ;
- une adaptation de la réglementation relative à la désignation des maîtres d'apprentissage ;
- une convergence plus nette, dans le cadre de la décentralisation entre les CREPS et les CFA ;
- une simplification du dispositif ainsi que des formations et des certifications délivrées par le ministère chargé de la jeunesse et des sports ;
- un regard vers l'Europe et un renforcement de programmes européens d'échanges de jeunes apprentis.

Au plan méthodologique, la mission a rencontré de nombreux interlocuteurs qui représentent la diversité des acteurs du dispositif. Elle a bénéficié d'un accompagnement très appréciable de la direction des sports.

Elle a aussi exploité l'abondante documentation relative à l'apprentissage interprofessionnel qui tranche d'ailleurs, à l'exception de la documentation de qualité fournie par la fédération nationale des CFA SAT, avec la rareté des productions, de nature professionnelle ou universitaire, portant sur ces mêmes champs. Ce constat a d'ailleurs conduit la mission à concevoir et lancer une enquête approfondie auprès des CFA des secteurs concernés et ainsi, à pouvoir dégager quelques éléments statistiques « sui generis » avec le concours du bureau DS.C2 de la direction des sports.

LISTE DES PRÉCONISATIONS

Préconisation 1 : Négocier, dans l'hypothèse d'un accord collectif de branche, une convention cadre de coopération avec les CPNEF du sport et de l'animation et l'OPCA Uniformation, pour afficher les engagements qualitatifs conjoints, complétés des politiques de formation initiale et continue de chacune des deux branches dans leur champ respectif. Dans le cas contraire, négocier une convention identique avec chaque branche et son OPCA. 76

Préconisation 2 : Elaborer un plan de mobilisation pour l'application de la CSA - malus auprès des entreprises partenaires des grands événements sportifs nationaux et internationaux et de leurs sous-traitants, ainsi qu'auprès des entreprises employant des sportifs de haut niveau, en lien avec le CNOSEF, l'INSEP, les trois écoles nationales, les DRJSCS, les CREPS et la délégation interministérielle aux grands événements sportifs (DIGES). 77

Préconisation 3 : Contribuer à la démarche générale de valorisation de l'apprentissage interprofessionnel, en la déclinant dans le champ des métiers du sport et de l'animation, à l'occasion de rendez-vous avec les partenaires du service public régional de l'orientation. 79

Préconisation 4 : Concevoir une page internet des sites du ministère chargé de la jeunesse et des sports ciblée sur l'apprentissage, qui soit attractive et interactive, prévoir un critère de recherche « apprentissage » dans le calendrier des formations, et présenter les modalités d'accès des diplômes par la voie de l'apprentissage dans la nouvelle application « FORÔMES ». 79

Préconisation 5 : Concevoir, au niveau du ministère, et diffuser une présentation simple et pratique, de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation en direction du mouvement sportif (CNOSEF/CROS/CDOS/ fédérations sportives), des mouvements de jeunesse et d'éducation populaire (CNAJEP, CRAJEP, fédérations de jeunesse), des branches du sport et de l'animation, du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ainsi que des associations d'élus des collectivités territoriales. Faire clairement référence aux autres dispositifs (emplois d'avenir, contrats de professionnalisation, CUI-CAE) afin de bien situer la valeur ajoutée de l'apprentissage, à la fois, pour la stratégie de l'employeur à moyen terme et pour le parcours du jeune en insertion professionnelle. 80

Préconisation 6 : Installer au sein de la CPC des métiers du sport et de l'animation, un groupe de travail (sous-commission de l'observation et de l'emploi), dédié à l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation, permettant d'effectuer des diagnostics sur les fondements d'observations partagées, d'établir des perspectives de développement, et de concourir à la formalisation d'un accord élargi à l'ensemble des acteurs du dispositif. 81

Préconisation 7 : - Prévoir la mise en place au sein de la direction des sports d'une mission « apprentissage », la désignation d'un(e) chargé(e) de mission à plein temps, la réalisation d'un outil commun de suivi des apprentis ; - organiser régulièrement, à l'occasion des réunions des réseaux des DRJSCS, des CREPS et des DTN, un temps d'échange d'informations et de suivi relatif à la mise en œuvre des mesures destinées à la relance de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation. 82

Préconisation 8 : Valoriser, au niveau régional, les atouts de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation en termes d'insertion professionnelle des jeunes, auprès des conseils

régionaux, en s'appuyant sur une collaboration active entre les DRJSCS et les DIRECCTE, et participer activement aux CREFOP.....	83
Préconisation 9 : Susciter auprès des conseils régionaux, en lien avec les branches professionnelles, l'établissement de conventions d'objectifs et de moyens (COM) relatives au développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation, afin de disposer d'un cadre d'action commun et d'effectuer des bilans périodiques entre acteurs financiers et opérationnels.	83
Préconisation 10 : Installer des missions de l'apprentissage dans les DRJSCS qui n'en disposent pas, consolider leur organisation de manière efficiente et lisible, avec notamment le recours à un outil commun de gestion des apprentis, et assurer leur fonctionnement telle qu'il est défini à l'annexe IV de la circulaire du 7 janvier 2015.....	83
Préconisation 11 : Concevoir au niveau ministériel, un modèle d'organisation et d'implantation des CFA aux métiers du sport et de l'animation, qui permette d'assurer entre les CREPS et les CFA, un couplage simplifié et relativement uniformisé, sous la forme d'unités de formation par apprentissage (UFA) ou de sections d'apprentissage, afin d'assurer une couverture équilibrée et complète du territoire national.	86
Préconisation 12 : Soutenir le dispositif « profession sport et loisirs » en matière de structuration d'emplois, d'accompagnement de dispositifs nationaux, afin de promouvoir l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation.....	86
Préconisation 13 : Recenser et promouvoir la création de groupements d'employeurs qui permettent aux entreprises, et notamment aux associations, de se regrouper pour employer une main-d'œuvre dont elles ne pourraient pas disposer seules, et favoriser ainsi le recrutement d'apprentis selon le principe d'emplois partagés.	87
Préconisation 14 : Proposer aux fédérations sportives, de jeunesse et d'éducation populaire, la signature de conventions triennales de recrutement d'apprentis aux métiers du sport et de l'animation comportant des engagements à la fois quantitatifs et de qualité, ou selon les cas, compléter les conventions pluriannuelles d'objectifs.	87
Préconisation 15 : Définir dans le cadre d'une coopération avec la fédération nationale des CFA des métiers du sport et de l'animation, une démarche qualité adaptée aux caractéristiques de cette forme d'apprentissage, et la valoriser lors de la signature de certains contrats d'apprentissage, bénéficiant par exemple de subventions du CNDS et (ou) relevant d'une gestion partagée d'un même apprenti entre plusieurs employeurs).....	87
Préconisation 16 : Aménager le dispositif « emplois CNDS » en ce qui concerne les aides au recrutement d'apprentis dans le champ du sport, afin de réduire à 200 euros maximum le coût résiduel à la charge des employeurs, et créer ainsi de meilleures conditions en vue de l'effet levier escompté.	88
Préconisation 17 : Solliciter auprès de la DGEFP, la formalisation par voie réglementaire de la reconnaissance du statut de maître d'apprentissage à des bénévoles d'associations.	90
Préconisation 18 : Impulser en liaison avec les conseils régionaux dans le cadre du programme européen « Erasmus + volet jeunesse et sports » les échanges de jeunes apprentis aux métiers du sport et de l'animation.....	91

INTRODUCTION

Par lettre de mission du 27 octobre 2014¹³, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports a saisi le chef du service de l'inspection générale de la jeunesse et des sports (IGJS) d'une mission d'évaluation du financement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation. Cette demande s'inscrivait dans la suite donnée aux rapports de l'IGJS de décembre 2013¹⁴ et février 2014¹⁵, relatifs à l'évaluation de la politique ministérielle de formation et de certification aux métiers du sport et de l'animation.

Ces rapports proposaient notamment de favoriser un développement plus ambitieux des contrats d'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation et formulaient plusieurs préconisations, dont celle d'évaluer le financement des centres de formation d'apprentis du secteur.

La lettre de mission rappelle l'actualité particulière de ce dossier dans une période de réforme et de relance de la formation professionnelle, et désigne comme principal objet de l'étude, la recherche de moyens destinés à sécuriser le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) des métiers du sport et de l'animation et notamment ceux accueillis dans les CREPS, dans le contexte du projet de loi relatif à la nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) qui transfère la gestion, une partie des agents et le patrimoine de ces établissements aux conseils régionaux.

A la suite de la lettre de mission ministérielle, le chef du service de l'inspection générale de la jeunesse et des sports a désigné pour cette mission deux inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports, MM. Gérard Bessière et Richard Monnereau. Elle a finalement été conduite par le premier nommé, le second ayant été appelé à d'autres activités, peu après sa désignation.

Le rapporteur tient à remercier M. Luc de Bezenac, inspecteur principal de la jeunesse et des sports, désigné comme expert auprès de la mission d'IGJS, pour son importante contribution aux recherches documentaires, au cadrage méthodologique de l'étude, à la préparation des auditions et à la rédaction du rapport.

Si la mission s'est attachée à évaluer le financement des CFA des métiers du sport et de l'animation en vue de proposer d'éventuelles améliorations, elle a estimé nécessaire d'examiner aussi les caractéristiques du domaine d'application, et au-delà, de l'apprentissage interprofessionnel dont il est l'une des composantes, afin de proposer des axes de développement qui tiennent compte de l'ensemble des facteurs qui peuvent le conditionner.

S'il est notoirement constaté que le dispositif d'ensemble, perçu dans son contexte historique, est largement tributaire du climat économique, en ce qui concerne ses sources de financement et les effectifs de bénéficiaires, l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation, qui a les mêmes fondements, et qui obéit aux mêmes règles que l'apprentissage interprofessionnel, est, par voie de conséquence, naturellement soumis à des influences

¹³ Cf. annexe 1.

¹⁴ Mission relative à l'évaluation de la politique ministérielle de formation et de certification aux métiers du sport et de l'animation : diagnostic (rapport n° 2013-M-29 de décembre 2013) ;

¹⁵ Même titre : scénarios de réforme (rapport n° 2014-M-04 de février 2014). Ces deux rapports ont été établis par Mme Catherine CROISSET, MM Gérard BESSIERE et Patrick LAVAURE, IGJS avec le concours de M. Luc de Bezenac, IPJS, expert auprès de ces missions.

économiques comparables. Pour autant, la mission constate qu'il n'en est pas la copie conforme et qu'il dispose de spécificités très affirmées.

Si l'évaluation du financement des CFA, confronté à la réforme de la taxe d'apprentissage intervenue en 2014, doit conduire à des propositions destinées à en réduire les aléas, la mission a cherché aussi à évaluer à la fois les atouts et les obstacles, autres que financiers, de l'apprentissage dans les champs « jeunesse et sports », afin de proposer un ensemble de préconisations permettant de lever quelques-uns des freins au développement d'un secteur encore jeune qui a jusqu'alors progressé régulièrement.

Ces observations ont conduit la mission à avoir une acception large du périmètre de l'étude, à repérer les principales tendances de l'apprentissage interprofessionnel comme autant d'éléments d'éclairage pour son développement potentiel dans les métiers du sport et de l'animation, puis à analyser les caractéristiques propres de ce secteur (partie I), avant d'effectuer le diagnostic du modèle économique des CFA des métiers du sport et de l'animation, et de le confronter aux conséquences financières de la réforme de la taxe d'apprentissage introduite par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 (partie II) et enfin de formuler des propositions d'amélioration de la sécurité financière des CFA et de réponses ciblées aux freins culturels et institutionnels constatés (partie III).

1 INSCRIT DANS LE DROIT COMMUN DE L'APPRENTISSAGE INTERPROFESSIONNEL, L'APPRENTISSAGE AUX MÉTIERS DU SPORT ET DE L'ANIMATION N'EN DISPOSE PAS MOINS DE CARACTÉRISTIQUES PROPRES

Apparu assez récemment, à partir de 1994, l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation constitue l'une des composantes de l'apprentissage interprofessionnel¹⁶, d'origine beaucoup plus ancienne. A ce titre, il est régi par les mêmes principes et les mêmes mécanismes.

Caractérisé par une formation en alternance et un contrat de travail support, cette formation professionnelle initiale par la voie de l'apprentissage est aujourd'hui, à l'instar de la formation professionnelle continue, au cœur d'un cadre législatif volontariste et d'une actualité marquée par la priorité que constitue le développement de l'emploi des jeunes.

Plusieurs textes et dispositifs en témoignent, comme le pacte de compétitivité, la conférence sociale de juillet 2014, et la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (précédée de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013). Ils ont pour toile de fond, l'acte III de la décentralisation, la réforme territoriale et le projet de loi relatif à la nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

La mission a estimé utile de dégager les principales tendances de l'apprentissage interprofessionnel qui constitue l'environnement naturel de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation, avant de décrire les caractéristiques propres du secteur étudié.

1.1 L'apprentissage interprofessionnel : un panorama général contrasté et en pleine évolution

Alors que la France doit faire face au chômage structurel des jeunes et aux phénomènes d'exclusion qui l'accompagnent, l'apprentissage est aujourd'hui reconnu de façon consensuelle par les acteurs institutionnels qui s'accordent sur l'intérêt de ce dispositif comme voie de formation initiale spécifique, favorable à l'insertion professionnelle des jeunes.

L'étude à laquelle s'est livrée la mission en fait ressortir trois caractéristiques essentielles :

1.1.1 Un dispositif ambitieux qui repose sur une organisation déjà ancienne, mise en œuvre de façon progressive

L'histoire moderne de l'apprentissage est jalonnée par une dizaine de lois qui structurent et consolident progressivement ce dispositif, parmi lesquelles quatre textes fondateurs qui lui donnent sa physionomie présente :

¹⁶ Un lexique des principaux termes utilisés en matière d'apprentissage figure à l'annexe 3.

- **La loi n°71-575 du 16 juillet 1971, dite loi Delors**, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, issue de l'accord interprofessionnel de 1970 qui fonde le système de formation professionnelle continue sur trois piliers : une obligation de financement de la formation, une gestion paritaire de la collecte et la recherche d'un équilibre entre les besoins des entreprises à travers le plan de formation et ceux des salariés avec la création du congé individuel de formation (CIF). Trois autres lois sont adoptées le même jour et complètent le dispositif d'ensemble, dont la loi n°71-576 relative à l'apprentissage ;
- **La loi n°83-8 du 7 janvier 1983, dite loi Defferre, relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État** qui constitue une étape décisive dans le transfert progressif aux régions de la compétence en matière d'apprentissage ;
- **La loi n°87-572 du 23 juillet 1987, dite loi Seguin**, qui ouvre l'apprentissage à tous les diplômes et titres homologués de la voie professionnelle et technologique, du CAP au diplôme d'ingénieur, est véritablement fondatrice de l'apprentissage moderne, comme système de formation à part entière ;
- **La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, dite loi Sapin**, qui réforme notamment la collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage, et qui fait l'objet d'une étude d'impact de la mission quant au champ professionnel du sport et de l'animation (cf. partie II paragraphe 2).

1.1.2 Des objectifs de développement qui n'ont pas été accompagnés d'un véritable décollage, mais qui ont provoqué des évolutions internes

Durant la période contemporaine, les lois, les engagements conventionnels et les plans de relance¹⁷ s'accroissent et les financements suivent et s'accroissent.

Le financement de l'apprentissage a connu une réelle progression et s'est consolidé, notamment dans le cadre des différentes étapes de la décentralisation, depuis la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 précitée qui donne compétence aux régions en matière d'apprentissage, ce qui génère des flux financiers supplémentaires, jusqu'à la loi du 5 mars 2014, en passant par la réforme entreprise à partir de 2002¹⁸.

¹⁷ Quelques exemples :

- accord-cadre national signé le 19 avril 2005 entre le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le secrétaire d'État à l'insertion professionnelle des jeunes et une vingtaine de branches professionnelles et les réseaux consulaires destiné à atteindre 500 000 apprentis en 2009. Ce plan de relance a été reconduit en 2010 ;
- conférence sociale des 8 et 9 juillet 2014 relative au plan de relance destiné à atteindre le chiffre de 500 000 apprentis en 2017.

¹⁸- La loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a pour objectifs de permettre aux régions de mieux coordonner le développement de l'apprentissage, de réduire les inégalités de ressources entre les CFA, d'introduire plus de transparence dans la collecte de la taxe d'apprentissage.

-La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 complète la réforme engagée et institue la possibilité pour l'Etat et les Régions de conclure des contrats d'objectifs et de moyens (COM), financé par un Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA).

Les moyens financiers consacrés à l'apprentissage sont en croissance continue depuis 2004 (+50% en 6 ans), avec un ralentissement en 2010, année où l'on observe même, une baisse de la taxe d'apprentissage. En 2004, la dépense totale consacrée à l'apprentissage représentait 4,93 milliards d'euros (État, conseils régionaux, entreprises, ménages...).

La dépense finale pour l'apprentissage se stabilise à 8,2 milliards d'euros en 2012¹⁹ (5,6 milliards d'euros hors rémunération des apprentis) après avoir régulièrement augmenté depuis près d'une décennie.

Les ressources des CFA proviennent en grande partie des conseils régionaux (par des subventions de fonctionnement et d'investissement) et des entreprises (principalement par la taxe d'apprentissage).

Après une quasi-stabilisation autour de 2,8 milliards d'euros entre 2009 et 2010, les ressources des CFA repartent à la hausse atteignant 3 milliards d'euros en 2012.

Cependant, la part qui leur revient (38%) reste plus faible qu'en 2004 où elle était de 41%.

Malgré les efforts déployés, les consolidations réalisées et les moyens financiers mis en œuvre, les objectifs quantitatifs fixés à l'avance n'ont guère été atteints et n'ont pas permis de faire décoller véritablement l'apprentissage (cf. paragraphe 1.1.3 ci-dessous).

Pourtant, ces dispositifs législatifs, conventionnels et financiers contribuent à une métamorphose interne. Si la progression quantitative de l'apprentissage est lente à partir de 2008, l'évolution de cette voie de formation est en revanche plus accentuée. Elle permet de passer d'une vision figée de l'apprentissage à une image plus moderne, qualitative et en mouvement.

Des évolutions par secteur :

Ces évolutions se traduisent par un contraste assez net entre les premiers niveaux de qualification (IV et V) relevant majoritairement des domaines de la production (68%), et le supérieur (niveaux I, II, et III), relevant majoritairement de ceux des services (58,8%).

Au niveau V, près de trois apprentis sur quatre préparent leur diplôme dans les domaines de la production. A cet égard, l'apprentissage contribue à l'effort global en matière d'insertion en particulier en faveur des jeunes à la recherche d'un emploi ou d'une qualification, en mobilisant au mieux les ressources de la professionnalisation et en facilitant l'accès parfois difficile à l'alternance.

Les apprentis suivant une formation de l'enseignement supérieur relèvent majoritairement des domaines des services (56,6% pour le niveau III, 72,8% pour le niveau II et 55% pour le niveau I) et plus particulièrement dans celui des échanges et gestion (respectivement 36,2%, 53,2% et 39,2%).

Le taux d'emploi après une formation dans le secteur des services (67%) dont relève le champ des métiers du sport et de l'animation, est globalement supérieur à celui du secteur de la production (64%). Ces taux étaient inversés avant la crise en 2008²⁰.

¹⁹ Rapport du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP)-janvier 2015: « Le financement de l'apprentissage » données 2012

²⁰ Rapport du (CNEFOP) janvier 2015 « Le financement et les effectifs de l'apprentissage » données 2012.

On observe ainsi une diffusion vers les niveaux de qualifications supérieures²¹, une stabilisation du niveau IV et une baisse sensible du niveau V, conforme aux évolutions sociologiques qui correspondent à une aspiration vers l'enseignement supérieur pour des jeunes qui ont déjà un bagage, alors que ceux qui se dirigent vers l'apprentissage sans bagages sont moins nombreux.

La mission constate (et précisera ultérieurement ce point) que le secteur du sport et de l'animation est en contrepoint de cette tendance car il offre des parcours d'insertion et de promotion sociale, dès le niveau IV, qui constituent un objectif de qualification pour des jeunes avec des niveaux de qualification peu élevés, en correspondance avec les politiques de régions qui ont le souci d'aider les jeunes de ces catégories.

Des évolutions qualitatives qui valorisent le dispositif :

L'apprentissage est marqué par une diversification des parcours et des publics. Il y a 20 ans, les entrées en apprentissage étaient le plus souvent provoquées par l'échec ou le manque d'intérêt scolaire alors qu'aujourd'hui, les démarches sont davantage choisies parmi les premiers niveaux de qualification, et la moyenne d'âge des apprentis est passée de 17,5 ans en 1986-87 à 18,7 ans en 2006-07. C'est chez les jeunes de 20-23 ans que l'apprentissage progresse (INSEE-tableaux de l'économie française avril 2014). Malgré une stagnation des effectifs, le taux d'apprentis dans la classe d'âge des 16-25 ans est passé de 4,5% en 2004 à 5,5% en 2012, ce qui est lié au développement de l'apprentissage dans le supérieur.

Une efficacité d'insertion professionnelle :

L'apprentissage n'a cessé de montrer des réussites incontestées et en particulier :

- son efficacité en matière d'insertion professionnelle : en février 2013, sept mois après leur sortie de formation en centre de formation d'apprentis, 65% des apprentis sont en situation d'emploi. La possession d'un diplôme demeure un élément déterminant. Cette situation bien que positive est un peu moins favorable que celle observée en 2012 (moins 4%) ;
- lorsqu'ils travaillent, les jeunes directement issus de l'apprentissage ont un emploi à durée indéterminée à 59%. Les situations d'emploi sont très contrastées selon les régions. Le taux d'insertion professionnelle des apprentis des métiers du sport et de l'animation est supérieur (cf. paragraphe 1.2.1.2).

Cet objectif d'insertion professionnelle est cependant à mettre en relation avec la montée en régime d'autres formes de contrats aidés qui reposent sur la définition réglementaire de l'alternance (les contrats de professionnalisation qui sont relativement stables) ou sur le principe d'une alternance de fait grâce aux contrats aidés (emplois d'avenir, CUI-CAE²², emplois tremplins qui fluctuent selon les périodes). Il est permis de se demander si ces

²¹ Le socle de l'apprentissage demeure les niveaux V et IV qui regroupent 74% des apprentis. Cependant, les niveaux supérieurs (+ 24% entre 2007 et 2010) représentent le quart des effectifs d'apprentis, sans compenser toutefois, la baisse des niveaux V et IV (- 6% pour la même période). De la même façon, les niveaux de formation continuent de s'élever et 1/3 des contrats préparent à un diplôme de l'enseignement supérieur -Rapport du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV)- Financement de l'apprentissage -décembre 2012 et direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) - analyses juin 2014 sur données 2012).

²² Le contrat unique d'insertion prend la forme du contrat d'initiative emploi dans le secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi, dans le secteur non marchand.

contrats ne viennent pas en concurrence avec les contrats d'apprentissage (au risque d'assécher le vivier) dans les secteurs associatifs et publics.

En effet, si chacun de ces contrats a ses objectifs, ses publics et pour certains, ses périmètres géographiques d'application, la question de leur complémentarité se pose à tout le moins. Elle fait l'objet d'un examen détaillé au paragraphe 1.2.2.3.

1.1.3 Une stabilisation globale des effectifs avec des évolutions variables selon les régions

On estime qu'il y avait autour de 45 000 apprentis dans les années 1920, au moment du vote de la loi du 4 juillet 1919, dite loi Astier²³.

Les effectifs passent de 350 000 dans les années soixante à moins de 250 000 dans les années soixante-dix. Ils baissent encore au début des années quatre-vingt-dix pour s'établir à 206 000. « En 2008, le nombre d'apprentis s'élevait à 427 000 soit une augmentation de 83% sur près de quarante ans, mais seulement de +22% si on prend les chiffres des années 1960²⁴ » ce qui représente une augmentation annuelle moyenne de 1,5% sur une période de 50 ans.

De 2008 à 2010, le nombre d'apprentis au 31 décembre est resté quasiment stable après de fortes augmentations de 2004 à 2007 où il est passé de 369 000 à 425 000 (+15%) ; il a légèrement augmenté (2%) en 2011 pour se stabiliser à nouveau en 2012.

Du point de vue des effectifs, la France métropolitaine représente 98,1% des apprentis fin 2012, les territoires ultramarins représentent donc 1,9%.

Quatre régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pays de la Loire) concentrent à elles seules 42,8% des effectifs d'apprentis correspondant à leur population jeunes de 16-25 ans.

Bien que la tendance nationale soit à la stagnation de l'effectif global d'apprentis²⁵, les évolutions sont différentes selon les régions. En 2012, les régions Nord-Pas de Calais, Midi-Pyrénées, Corse, Limousin et Languedoc-Roussillon connaissent une croissance de leurs effectifs comprise entre 2,1% et 3,4%. Les plus fortes hausses sont pour les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM DOM) : Martinique (+5%), Réunion (+7%), Guadeloupe (+17%) et Guyane (+51%). À l'inverse, les régions Bourgogne, PACA et Picardie perdent des apprentis, avec des baisses comprises entre 3,9% et 2,5%.

²³ La loi Astier est considérée comme le premier texte conséquent sur l'apprentissage (Histoire de l'apprentissage - Patrick Gués- 2009, publié le 1^{er} octobre 2010).

²⁴ Même source que ci-dessus.

²⁵ Selon l'enquête de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) de février 2015 (n°009), en 2013, 273 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur privé, soit une baisse de 8% par rapport à 2012, après deux années de légère hausse (+2,5% entre 2010 et 2011 et +1% entre 2011 et 2012). Le ralentissement de l'activité économique et la dégradation de la situation du marché du travail survenu à partir de 2011 constituent les causes les plus probables de ce reflux.

La baisse des entrées se poursuit en 2014 de manière moins prononcée toutefois. Selon des données provisoires sur l'ensemble de l'année 2014, 264 580 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés, soit -3,2% par rapport à la même période de 2013 (-1,7% si l'on raisonne en « campagne » sur la période de juin à décembre).

Les études réalisées par la mission sont aussi l'occasion de constater que le secteur public, qui peut former des apprentis depuis 1992, est relativement à l'écart du mouvement. Le développement de l'apprentissage dans ce secteur qui regroupe 5,2 millions d'agents reste marginal²⁶. Les freins sont bien connus²⁷, mais l'enjeu est important pour l'avenir. Ainsi, **4 000 apprentis** devront être recrutés à partir du mois de septembre 2015, **6 000** à compter du mois de septembre 2016.

Le nombre total d'apprentis est aujourd'hui d'environ 425 000.

La mission a estimé utile de présenter ces quelques éléments généraux relatifs à l'apprentissage interprofessionnel, afin de proposer un éclairage en direction de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation qui en constitue l'un des secteurs.

Il en ressort que, pour l'essentiel, l'apprentissage interprofessionnel présente aujourd'hui un paysage en mouvement. C'est un dispositif marqué dans son histoire moderne par de fortes fluctuations, qui est largement soumis aux aléas de l'environnement économique et qui a cependant relativement bien résisté jusqu'à présent à la crise.

Les principales tendances qui le caractérisent confortent la mission dans l'idée que le développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation est certainement conditionné par la convergence de facteurs multiples, financiers, culturels et institutionnels, au service d'une même démarche.

1.2 Un apprentissage aux métiers du sport et de l'animation marqué par autant d'atouts que d'obstacles qui freinent son développement

L'apprentissage est une voie de formation récente dans le champ des diplômes professionnels du sport et de l'animation. Il représente au plan statistique, avec 3 360 apprentis, un secteur encore modeste au sein des 425 000 apprentis que compte l'apprentissage tous secteurs confondus, mais qui progresse régulièrement dans un marché du sport et de l'animation certes protéiforme et composite, mais dynamique et attractif, et qui peut se prévaloir d'indicateurs spécifiques positifs (faible taux de rupture de contrats et pourcentage d'insertion professionnelle élevé).

Pourtant, le développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation présente des obstacles qui lui sont propres et que la mission a estimé nécessaire d'analyser avant d'examiner son financement.

C'est dans ce contexte que le plan de développement lancé par le ministère chargé de la jeunesse et des sports fixe pour objectifs à ses services régionaux, le doublement des effectifs pour les porter à 6 600 en 2017.

²⁶ En 2011, d'après la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), l'apprentissage dans les trois fonctions publiques comptabilise un peu plus de 10 400 contrats soit 2,5% de l'ensemble des apprentis,

²⁷ Il s'agit principalement des conditions de qualification des maîtres d'apprentissage, de la faible acculturation du secteur public, du surcoût à la charge de l'employeur et de la concurrence avec d'autres dispositifs et d'une absence de projection par rapport aux concours de recrutement.

La mission considère que pour y parvenir, il conviendra certes d'envisager les conditions d'amélioration du financement des CFA dédiés, mais aussi de tirer des enseignements des expériences passées qui ont rarement permis d'atteindre les objectifs quantitatifs qui étaient programmés, ce qui revient à ne pas négliger les freins autres que financiers, culturels et institutionnels qui altèrent son développement et à promouvoir une politique publique sur le long terme.

1.2.1 Les acteurs de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation ont su poser les bases durables d'un développement qui constituent des repères pour son financement ainsi que pour les financeurs

1.2.1.1 Un développement quantitativement régulier qui ne se dément pas

L'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation s'est progressivement développé à partir de 1994 avec la création des deux premiers CFA en région Ile de France²⁸. Au nombre de 19 actuellement, les CFA du secteur, tous d'envergure régionale, ont été créés à l'instigation principale des conseils régionaux, du mouvement sportif et parfois des services déconcentrés chargés de la jeunesse et des sports (ex-DRDJS), en lien ou en dehors des CREPS, selon un rythme régulier qui s'est accentué à partir des années 2000²⁹.

Cette accélération correspond assez logiquement à la rénovation de l'architecture des formations et des certifications engagées en 1999 par le ministère chargé de la jeunesse et des sports et à l'instauration concomitante du principe de l'alternance qui organise les liaisons entre les apprentissages théoriques et les mises en situation pratiques.

Ce développement est appelé à se poursuivre avec la création effective (Pays de Loire) et en projet (Corse) de deux nouveaux CFA, ce qui réduirait à 5 le nombre de régions non dotées d'un CFA.

²⁸ Il s'agit :

- de l'association régionale pour la formation des animateurs (ARFA), centre de formation d'apprentis des métiers du sport et de l'animation,
- du centre de formation d'apprentis omnisports d'Ile de France fondée à l'initiative du groupe du Paris Saint Germain (PSG).

²⁹ Années de création des CFA : 1994 (2), 1996 (2), 1999 (2), 2003, 2006, 2008 (2), 2012 (2), 2013 (3), 2014, 2015 (2).

Sources : enquête réalisée par la mission auprès des 17 CFA.

Les 19 CFA du secteur sont adhérents à la fédération nationale des CFA des métiers du sport, de l'animation et du tourisme (SAT) qui a été créé en 2006 à l'initiative des directeurs de CFA, avec le soutien de leurs organismes gestionnaires et du ministère chargé de la jeunesse et des sports.

Cette fédération a pour objet de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes par le développement de l'apprentissage dans les secteurs considérés. Elle représente au plan national les CFA auprès des branches professionnelles, des pouvoirs publics et des collectivités territoriales. En 2007, la fédération a signé trois accords cadres reconductibles avec les branches du sport, de l'animation et du tourisme social et familial visant à participer au financement des CFA sur les fonds de la professionnalisation³⁰.

Elle fonctionne comme une instance de réflexion et comme un centre de ressources et constitue, à ce jour, le seul réseau, mis en place avec l'appui du ministère chargé de la jeunesse et des sports, de collecte de données auprès de ses membres, et de production d'analyses et de données statistiques du secteur.

Les statistiques relatives aux effectifs produites par cette fédération nationale font état de 3 360 apprentis aux métiers du sport et de l'animation, ce que confirme l'enquête réalisée par la mission auprès des CFA du secteur³¹.

La démarche de cette fédération et des CFA qu'elle regroupe traduit une indéniable capacité d'entreprendre de ce secteur qui a su, dès le début, œuvrer au développement coordonné des secteurs du sport, de l'animation et du tourisme social et familial, ce qui augure bien de son appétence pour les mutualisations et les complémentarités qui pourraient, le cas échéant, s'opérer dans l'avenir.

Les effectifs des CFA des métiers du sport et de l'animation suivent une courbe de progression régulière, avec de faibles variations :

Comparatif des apprentis par CFA, de 2010 à 2013 :

CFA	2010	2011	2012	2013
CFA Alsace	162	188	197	212
CFA Aquitaine	61	55	76	99
CFA Auvergne	132	139	149	135
CFA Basse Normandie	-	-	-	10
CFA Bourgogne	152	167	153	182
CFA Bretagne	-	-	-	10
CFA Centre	235	286	304	286
CFA Haute Normandie	-	-	5	12
CFA IDF ARFA	788	813	831	855
CFA	2010	2011	2012	2013

³⁰ Les entreprises assujetties à l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle doivent verser une contribution annuelle au titre, en particulier, des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation et du plan de formation.

³¹ Les premières indications recueillies par la fédération nationale des CFA SAT font état d'une légère progression des effectifs en 2014.

CFA IDF Omnisport	195	216	216	207
CFA Languedoc Roussillon – Sport	120	151	192	223
CFA PACA Futurosud	230	248	276	270
CFA Poitou-Charentes	-	-	-	29
CFA Rhône Alpes	501	560	617	605
CFA Métiers du Cheval Sainte	77	79	70	61
CFA CREPS Midi Pyrénées	66	65	62	69
CFA CREPS Nord Pas de Calais	89	122	116	95
TOTAL APPRENTIS	2 808	3 089	3 264	3 360

Source fédération nationale des CFA SAT- 2013

L'étude de la mission s'est concentrée, conformément aux termes de sa lettre de mission, « sur les CFA aux métiers du sport et de l'animation adhérents ou non de la fédération nationale des CFA SAT », sans identifier de CFA spécifiques qui ne soient pas adhérents. Elle a donc exclu de son champ d'étude, les données afférentes aux plus de vingt CFA agricoles préparant à des BPJEPS d'équitation, aux quelques unités de CFA universitaires (4) préparant à des certifications inscrites au code du sport et au RNCP, ainsi qu'au CFA interprofessionnel proposant des formations à l'encadrement sportif (Champagne-Ardenne).

Un sondage effectué par la mission auprès de la fédération française d'équitation (direction technique nationale), permet de situer le nombre d'apprentis aux métiers du sport et de l'animation de CFA agricoles entre 300 et 350.

1.2.1.2 Un pourcentage de rupture de contrats très faible et un taux d'insertion professionnelle élevé

L'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation dispose d'indicateurs de qualité : un faible taux de rupture (6%) comparé au taux moyen et assez constant observé dans l'apprentissage au niveau interprofessionnel (22%).

Le taux d'insertion professionnelle du secteur du sport et de l'animation, 6 mois après l'obtention de la certification délivrée par la voie de l'apprentissage se situe autour de 85%³², nettement au dessus des 65% enregistrés pour le total des apprentis³³. Dans l'apprentissage interprofessionnel on enregistre 59% de contrats de travail à durée déterminée, contre 38,26% dans les métiers du sport et de l'animation.

Des différences assez marquées ont également été relevées entre d'une part, l'âge moyen des apprentis (22 ans pour les métiers du sport et de l'animation et 18,7 ans pour l'apprentissage interprofessionnel) et d'autre part, le taux de féminisation supérieur de 3 points (36%) dans le secteur étudié, même si ce pourcentage est encore très insuffisant et tendrait à traduire une modernisation encore inachevée.

La mission estime, sur les fondements des entretiens qu'elle a réalisés, que le niveau élevé d'insertion professionnelle n'est pas étranger à plusieurs facteurs convergents :

³² Source : Fédération nationale des CFA SAT – statistiques 2012.

³³ Sources statistiques de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Ministère de l'éducation nationale).

- **La qualité des certifications** délivrées par le ministère chargé de la jeunesse et des sports : elles constituent aujourd’hui des diplômes reconnus par les employeurs, notamment grâce aux logiques de formation et de délivrance des certifications par unités capitalisables, qui contribuent à leur adaptation à des conditions d’exercice diverses, et permettent ainsi à leurs titulaires d’individualiser leurs parcours d’insertion professionnelle ;
- **la dynamique essentielle d’alternance**, au cœur du dispositif d’apprentissage est aussi un élément constitutif des formations aux métiers du sport et de l’animation. La structure même du dispositif, marqué par l’intervention de maîtres d’apprentissage et la durée moyenne des formations (autour de 2 ans), permettent à l’employeur du secteur, souvent bénévole, ainsi qu’au salarié, d’avoir la mesure respective de leurs droits et obligations. L’employeur peut ainsi vérifier les aptitudes du salarié à l’acquisition de l’autonomie et ce dernier, construire ses compétences et mieux apprécier les caractéristiques du métier ;
- **la maturité d’apprentis** à l’âge moyen relativement élevé et qui disposent souvent d’un début d’expérience en matière d’animation sportive et socio-éducative et de vie associative, ce qui leur permet de choisir cette filière en toute connaissance de cause ;
- **la sécurité** offerte par une démarche progressive d’intégration professionnelle que la mission a constatée lors d’entretiens avec plusieurs employeurs³⁴ ;
- enfin, il n’est pas impossible que l’essence même de **la vie associative** qui irrigue les projets éducatifs des structures employeurs, le plus souvent de petite taille, le lien social qu’elles produisent et les valeurs que partagent ses membres soient source de fidélisation, et explique *in fine* le faible taux d’abandon du secteur.

1.2.1.3 Un niveau IV prépondérant et bien positionné, proche des premiers niveaux de qualification, en préambule au niveau III, qui favorise une logique de parcours accessible à tous

Le nombre total de diplômes délivrés par le ministère chargé de la jeunesse et des sports est évalué en 2013 à un peu moins de 20 000.

Une très large majorité des apprentis (74%) prépare des brevets professionnels de jeunesse, d’éducation populaire et du sport (niveau IV), dont 51% des brevets spécialisés et 23% des brevets professionnels généralistes, soit une proportion supérieure à celle des formations préparées sous statut de formation professionnelle continue, qui est de 64%.

Le niveau V qui correspond au brevet d’aptitude professionnelle d’assistant technicien (BAPAAT) réunit 17% des effectifs, et les niveaux III et II qui correspondent au diplôme d’État de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport (DEJEPS) et au diplôme d’études supérieures de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport (DESJEPS) regroupent 9% des effectifs d’apprentis. La part des niveaux supérieurs dans l’apprentissage aux métiers du sport et de l’animation est plus faible que pour l’ensemble des certifiés.

³⁴ La mission a notamment rencontré les responsables de l’union nationale des centres sportifs de plein-air (UCPA) dont le projet éducatif fait référence à l’accessibilité sociale et qui emploie environ 200 apprentis par an, ainsi que ceux de l’association nationale « Les GLENANS » qui gère 5 bases de voile sur le territoire national dont 4 sont dirigées par des chefs de base issus de la filière de l’apprentissage au sein de l’association.

L'ensemble correspond en 2013 à un volume de 1 032 445 heures de formation. Le taux d'obtention des certifications par les apprentis est de 75,59%.

Tableau des certifications aux métiers du sport et de l'animation préparées

	APPRENTIS	% H/F	HEURES DE FORMATION	STRUCTURES EMPLOYEURS	FORMATIONS les plus représentées
SPORT	1 639	F : 19% H : 81%	490 882	935	BPJEPS Sports Co BPJEPS APT
ANIMATION	124	F : 43% H : 57%	42 208,5	92	BPJEPS Loisirs tous publics BPJEPS activités physiques pour tous
TSF	56	F : 36% H : 64%	19 492	18	BPJEPS APT/LTP
CENTRES EQUESTRES	538	F : 84% H : 16%	158 755	373	BPJEPS Equestre
CENTRES SOCIAUX	75	F : 55% H : 45%	26 984	51	BPJEPS LTP BPJEPS APT/LTP BPJEPS Animation sociale
SECTEUR PUBLIC	553	F : 38% H : 62%	176 819	250	BPJEPS LTP BAPAAT BPJEPS APT BPJEPS Aquatiques

Source fédération nationale des CFA SAT- 2013

Ces chiffres témoignent d'un décalage important entre les moyennes de l'apprentissage interprofessionnel (niveaux IV et V : 74% ; niveaux III et II : 26% et celles des métiers du sport et de l'animation (niveaux IV et V : 91% ; niveaux III et II : 9%). Ces différences s'expliquent par l'émergence progressive d'un secteur encore récent (apprentissage/réforme des certifications/ branches professionnelles) ainsi que par le niveau général (niveau IV principalement) de recrutement qui correspond à l'état des besoins actuels, qui pourraient d'ailleurs évoluer en fonction des besoins à venir vers de plus hauts niveaux de qualification, à l'instar de l'apprentissage en général.

S'agissant de l'offre de formation aux métiers du sport et de l'animation, la mission a fait le constat d'une bonne couverture territoriale des CFA³⁵, avec une moyenne de 6,5 sites de formation par région d'implantation, ce qui représente 60% de plus que la moyenne des CFA du champ interprofessionnel qui est de 4³⁶. Ce constat est un élément favorable à la notion de proximité des lieux de vie des apprentis, considérant l'importance des contraintes et des coûts liés aux déplacements, qui ne peut qu'interagir favorablement sur la limitation du taux de rupture des apprentis, déjà évoqué.

1.2.1.4 Un marché du sport et de l'animation globalement dynamique et des métiers attractifs

Le **marché du sport** s'organise progressivement depuis une période encore récente qui date de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006.

Il se caractérise par une bonne dynamique d'évolution des emplois³⁷. Entre 1993 et 2009, alors que le nombre total de salariés en France a augmenté de 1,2% en moyenne par an, le nombre de salariés dans le sport a augmenté de 3,4% au cours de la période étudiée, marquée par une dynamique croissante de l'emploi sportif salarié qui a presque doublé durant cette période.

Les emplois qui correspondent aux activités identifiées dans la nomenclature d'activités françaises (NAF) comme étant des activités liées au sport sont évalués en 2010 à 115 543 employés soit plus de 3,1% qu'en 2008³⁸.

Ce marché est pour l'essentiel caractérisé par plusieurs tendances :

- un poids déterminant de l'encadrement des activités physiques et sportives (de 56% à 69%)³⁹ ;
- une diversification de l'offre d'activités face à une demande croissante des pratiquants d'activités physiques et sportives ;
- un volume conséquent parmi les salariés, d'encadrants sportifs en formation aux fins de mise en conformité avec les exigences réglementaires ;
- une proportion de 30 à 40% de salariés de moins de 30 ans.

Le secteur professionnel de l'animation est un secteur d'emplois structuré depuis plus longtemps avec une forte présence d'employeurs publics.

Il représente 70 000 équivalents temps plein (ETP) dans la branche de l'animation et 11 300 ETP dans la branche des centres sociaux auxquels on peut ajouter 83 000 agents

³⁵ Cette moyenne s'obtient en divisant le nombre de CFA étudiés (16) par le nombre de sites de formation (103) source exploitation de l'enquête réalisée par la mission auprès des CFA SAT.

³⁶ Source rapport du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) données 2012. Le CNEFOP est institué par la loi du 5 mars 2014 précitée.

³⁷ Entre 1993 et 2009, le nombre total de salariés en France a augmenté de 1,2% en moyenne par an.

Cette augmentation est inférieure à celle connue dans le champ du sport. En effet, le nombre de salariés dans le sport a augmenté de 3,4% en moyenne par an au cours de la période étudiée. Source MEOS.

³⁸Source « Stat info » de mars 2007 et mars 2013 – MEOS.

³⁹ 69% selon l'observatoire de la branche sport, 56% selon les données CAFEMAS éditées en 2013.

publics de la filière animation de la fonction publique territoriale (FPT) soit un total de 164 000 emplois permanents⁴⁰. Le nombre d'apprentis aux métiers de la jeunesse et des sports relevant du domaine de l'animation est de 124 sur un total de 3 360, pour 92 employeurs.

Le secteur de débouchés des diplômés de la jeunesse et des sports correspond globalement au tiers de ce champ professionnel, dans lequel prédominent largement les petites entreprises, ainsi que les emplois à temps partiel (70%).

Le recrutement est essentiellement centré sur le niveau IV qui est formellement considéré comme le premier niveau d'emploi par la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de la branche.

1.2.1.5 Une croissance concomitante du nombre d'employeurs d'apprentis

Dans l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation, le nombre d'employeurs dans le champ des métiers du sport et de l'animation suit une progression régulière. Il était de 1 393 en 2007, de 1 605 en 2009 de 1 774 en 2011 et de 1 982 en 2013⁴¹. Le statut des employeurs s'établit comme suit :

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- 49,4% : associations- 26% : entreprises marchandes- 11,8% : autres employeurs privés- 12,6% : secteur public (collectivités territoriales)- 0,2% professions libérales. |
|---|

Le tableau figurant à la page suivante fait apparaître la nature et les pourcentages de représentation des différentes conventions collectives appliquées au sein du réseau des CFA dédiés :

⁴⁰ Chiffres2012 :

http://www.cpnefanimation.fr/sites/default/files/publications/synthese_resultats_enquetecpnef_2013.pdf

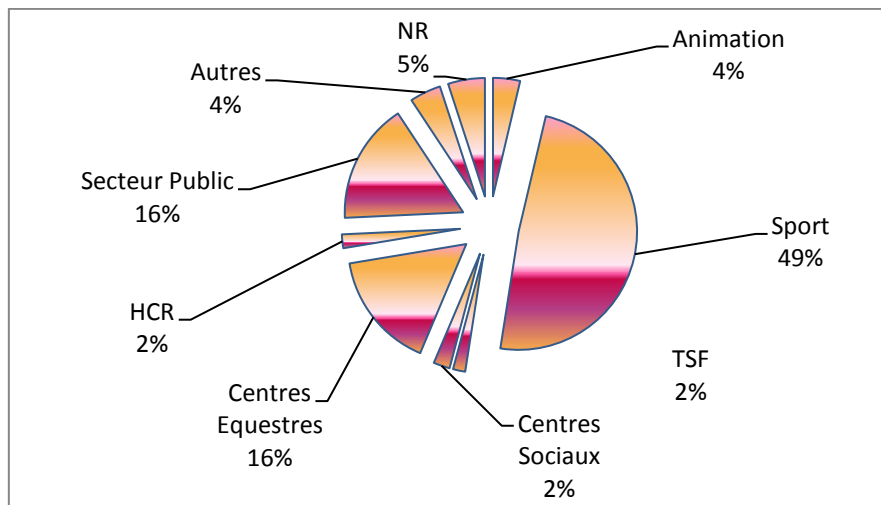
Chiffres 2011 : <http://www.cpnef.com/images/stories/maquette/observatoire/SENACS-NATIONAL-2013.pdf>

Source : enquête CPNEF Animation :

http://www.cpnefanimation.fr/sites/default/files/publications/synthese_resultats_enquetecpnef_2013.pdf

⁴¹ Source Fédération nationale des CFA SAT

Conventions collectives appliquées par contrats d'apprentissage
dans les CFA aux métiers du sport et de l'animation :



NB : HCR : hôtellerie, cafés, restaurants ; NR : non renseignés ; TSF : tourisme social et familial.
Source fédération nationale des CFA SAT-données 2013.

1.2.1.6 Une organisation ministérielle récente en voie de structuration

L'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation a été formellement reconnu comme une mission du ministère chargé de la jeunesse et des sports avec la loi n°2005-841 du 25 juillet 2005⁴².

Ce secteur relève du code du travail (article L 6251-1 à L 6251-13 et R 6251-1 à R 6251-8). Les DRJSCS sont autorités académiques (alors qu'elles ne le sont pas formellement en ce qui concerne le secteur de la formation professionnelle continue) aux côtés notamment des services de l'éducation nationale et de l'agriculture, ce qui permet au directeur régional chargé de la jeunesse et des sports, qui délivre directement les diplômes, de passer des conventions avec le conseil régional pour l'ouverture de sections de formation professionnelle, et de prendre des décisions relatives au recrutement du directeur et des enseignants du CFA de son territoire, à la durée des contrats d'apprentissage, et d'organiser les inspections de l'apprentissage.

En référence à l'article R 6251-2 du code du travail, l'inspection de l'apprentissage est assurée par une mission placée sous l'autorité du DRJSCS. Les inspecteurs de l'apprentissage sont commissionnés par le ministre chargé de la jeunesse et des sports, après avis des directeurs régionaux. Ces fonctionnaires doivent prêter serment devant le président du tribunal de grande instance pour exercer leurs missions de visite en entreprises. Cette mission de l'apprentissage peut faire appel à des experts désignés par le directeur régional, qui assistent l'inspecteur de l'apprentissage.

Définies par le code du travail, ces missions s'exercent dans 3 domaines :

⁴² Cf. notamment instruction n°DS/SDEF/DS-C2 /2015/1 du 7 janvier 2015 relative à la relance de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation

- l'évaluation, le contrôle pédagogique, administratif et financier des structures de l'apprentissage ;
- le conseil et l'animation auprès des CFA ;
- l'expertise pour le compte des conseils régionaux en ce qui concerne la définition des programmes des formations par l'apprentissage, l'ouverture de CFA ou de sections d'apprentissage.

Le rapport de l'IGJS relatif aux inspecteurs de l'apprentissage en date d'avril 2012⁴³ observe pour l'essentiel que le dispositif ne couvre pas l'ensemble du territoire national et a besoin d'un « second souffle », ce qui est précisément l'un des principaux objets du plan de relance ministériel dont le détail est exposé à l'annexe 3 de la circulaire du 7 janvier 2015 déjà citée.

La mission constate qu'au plan régional, les instances et les acteurs sont nombreux : conseils régionaux, autorités académiques réunis au sein des nouveaux comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), entreprises, OCTA, syndicats professionnels, appareils de formation, réseaux de prescripteurs et d'information et d'orientation des jeunes.

Dépositaire de la mise en œuvre effective de cette politique publique prioritaire, le territoire régional est analysé comme le niveau stratégique, ce que confirme la loi du 5 mars 2014⁴⁴, et que devrait renforcer encore la réforme territoriale.

1.2.2 La relance de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation est cependant ralentie par une série de freins structurels et culturels, autres que financiers

L'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation est structurellement confronté à certains des obstacles qui freinent le développement de l'apprentissage interprofessionnel dont il est l'une des composantes.

Tel est en particulier le cas de son déficit d'image, de son manque de reconnaissance au sein d'un système éducatif encore marqué par les filières scolaires traditionnelles, de sa complexité administrative et financière, qui ne facilite pas sa lisibilité, ainsi que d'une coopération encore insuffisante entre les nombreux acteurs impliqués dans la mise en œuvre de cette politique publique.

Mais le développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation est également freiné, malgré ses indéniables atouts et les marges de progression qu'il est permis d'espérer, par des contraintes spécifiques et qui tiennent principalement à :

- la complexité du paysage des certifications aux métiers du sport et de l'animation qui rend peu lisible l'offre de formation conduisant à l'exercice de la profession contre rémunération⁴⁵ ;

⁴³ Rapport IGJS n°2012-M-07 relatif au contrôle de l'apprentissage par les inspecteurs de la jeunesse et des sports commissionnés par les articles R.6251-2 et R.6251-3 du code du travail (avril 2012)

⁴⁴ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

⁴⁵ Rapport de l'IGJS n°2014-M-04 relatif aux scénarios de réforme de la politique ministérielle de formation et de certification aux métiers du sport et de l'animation (février 2014).

- l'instabilité de certains emplois fragmentés, à temps partiel, avec une solvabilité fragile sur la durée, des phénomènes de rotation rapide et d'usure professionnelle et de situations d'incertitude sur l'avenir ;
- une structuration encore récente et fragile des acteurs sociaux du secteur ;
- l'absence d'inspecteurs de l'apprentissage ou d'agents commissionnés auprès de quatre à cinq directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), et une structuration générale des missions de l'apprentissage à améliorer.
- une inégalité territoriale en ce qui concerne l'implantation des CFA et les volumes très disparates d'effectifs d'apprentis.

La mission a également constaté la multiplicité des statuts et des situations des entités de formation : centres de formation d'apprentis (CFA), publics ou privés, dans les murs, hors les murs, unités de formation d'apprentis (UFA) avec ou sans conventionnement régional, sites de formation et antennes.

La multiplicité des types de relations conventionnelles entre ces instances et les CFA, les CREPS, voire les conseils régionaux, ne favorise pas une compréhension immédiate du dispositif.

1.2.2.1 Un marché de l'emploi protéiforme, encore fragile et à faible acculturation des acteurs

Les éléments positifs constatés à propos de la situation de l'emploi dans le sport et l'animation (cf. paragraphe 1.2.1.4) ne doivent pas masquer la réalité plus nuancée d'un secteur à la fois protéiforme et structurellement fragile qui impacte la nature et la physionomie des métiers et des emplois.

Le rapport de l'IGJS relatif à l'évaluation de la politique ministérielle de formation et de certification aux métiers du sport et de l'animation, propose une analyse que la mission considère comme étant pleinement d'actualité⁴⁶. Elle tient principalement à la présence d'une double contrainte de développement :

- la contrainte liée au temps d'activité : l'emploi est très majoritairement à temps partiel, voire très partiel, largement concentré sur des périodes de loisirs et relevant du temps périscolaire. Il est aussi souvent fortement impacté par les variations saisonnières ;
- la contrainte liée à la structure même d'un marché de l'emploi dont les conditions économiques demeurent fragiles, du fait de l'émiettement de la demande, de sa volatilité et de sa faible solvabilité.

Ces constats peuvent être complétés par ceux relatifs à la pluralité de structures de faible taille qui relèvent essentiellement du secteur associatif, dont l'essence même repose sur le bénévolat (les maîtres d'apprentissage sont souvent des bénévoles), et expliquer le renouvellement rapide des salariés, majoritairement très jeunes et confrontés parfois à des phénomènes d'usure professionnelle.

⁴⁶ Rapport n° 2014-M-04 relatif aux scénarios de réforme de la politique ministérielle de formation et de certification aux métiers du sport et de l'animation (février 2014). Les études postérieures ne marquent pas de ruptures dans les observations.

Ces problématiques sont d'autant plus difficiles à appréhender que l'observation de l'emploi et des métiers du sport et de l'animation est insuffisamment partagée au plan national et inégalement développée au plan territorial, ce qui ne permet pas de disposer de tous les éclairages qui pourraient être utiles.

La mission a également constaté le faible nombre d'apprentis aux métiers du sport et de l'animation dans le secteur public (553 en 2013) représenté par les collectivités territoriales (communes et regroupements de communes), ce qui est une caractéristique de l'apprentissage interprofessionnel.

Les principales raisons tiennent là encore à la méconnaissance du dispositif, aux conditions de qualification des maîtres d'apprentis, au coût à la charge de l'employeur supérieur de 10% par rapport au secteur privé, à la concurrence d'autres dispositifs comme les emplois aidés, ainsi qu'au non assujettissement à la taxe d'apprentissage. Enfin, dès lors que les collectivités territoriales concernées ne paient pas les dépenses de formation de leurs apprentis, certains conseils régionaux ne comptabilisent pas ces effectifs dans le calcul des subventions au CFA (cf. paragraphe 2.1.4).

Toutefois, les dernières tendances qui figurent dans l'enquête précitée de la mission auprès des CFA, montrent une réelle progression du secteur public dans ces champs professionnels, qui découlent tout à la fois de l'importance prise par les collectivités territoriales dans le développement du sport et de l'animation, comme de la volonté partagée des CFA et d'un nombre accru de régions, de prendre également en charge les effectifs du secteur public dans ses attributions financières.

L'indice de pénétration de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation par rapport au nombre d'entreprises des secteurs considérés est de 5% pour la branche du sport (935 structures pour 19 000 entreprises) et de 0,80% pour la branche animation (92 structures pour 11 659 entreprises) à comparer avec le taux de pénétration de l'apprentissage interprofessionnel dans les entreprises en général qui est de 6%.
Le nombre de CFA du secteur (19) représente 1,7% de l'ensemble des CFA (1002 en 2010).

1.2.2.2 Une inégalité territoriale

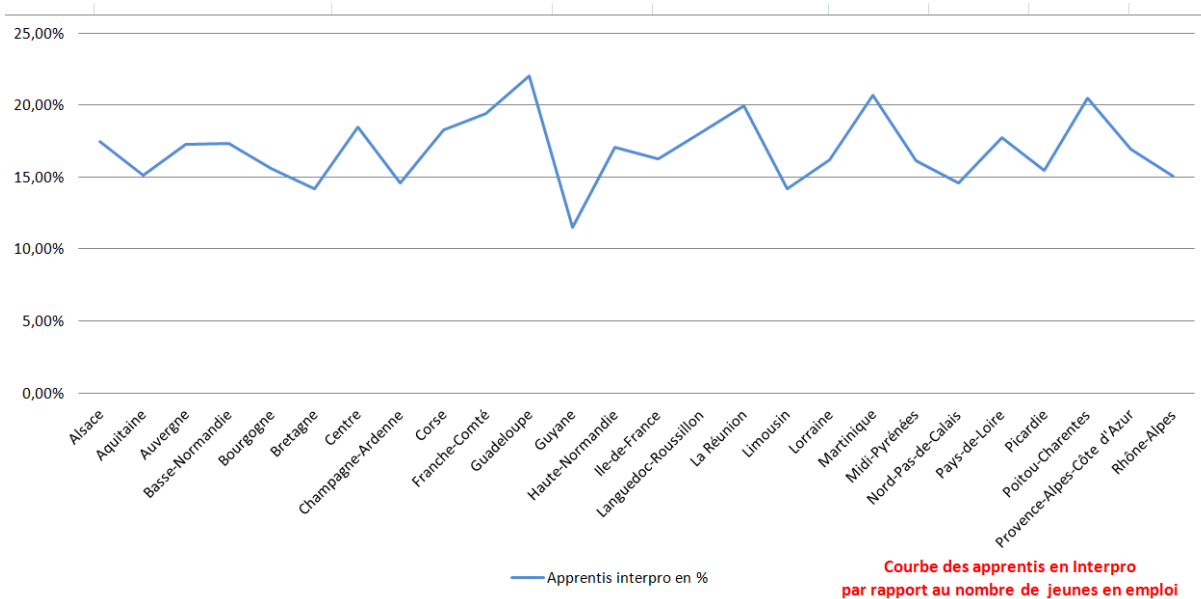
L'implantation territoriale de l'apprentissage interprofessionnel (cf. paragraphe 1.1.3) fait ressortir une inégalité géographique particulièrement significative.

Il en va de même dans le domaine de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation.

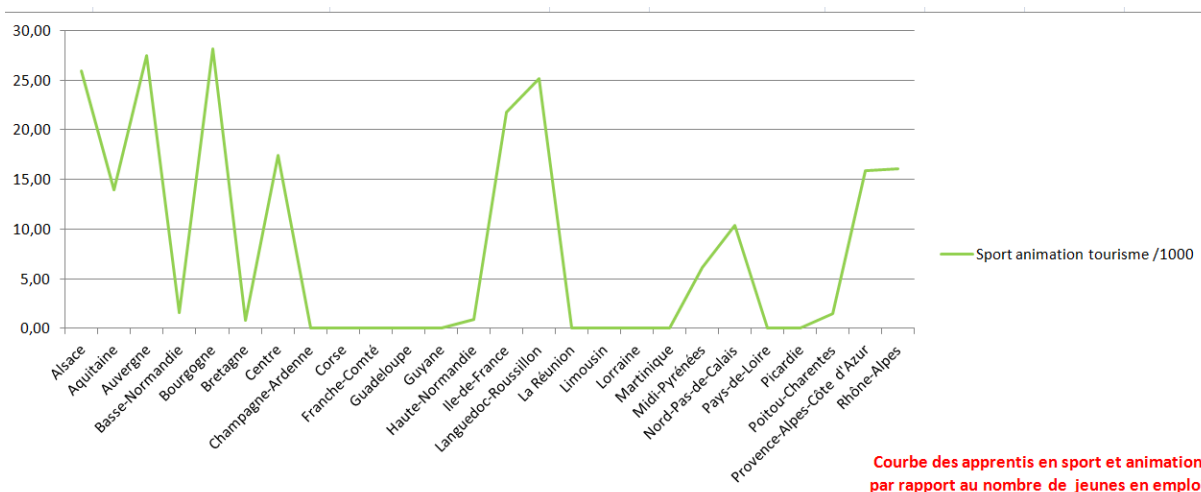
Cette inégalité se vérifie entre les régions qui disposent d'un CFA dédié et celles qui n'en ont pas (5 régions) ainsi qu'entre les régions qui en sont dotées (cf. carte paragraphe 1.2.1.1), ce qui permet de constater que 3 régions (Ile de France, Rhône-Alpes et Centre) regroupent 55% des effectifs, tandis que certaines autres régions, en phase de démarrage ont un nombre d'apprentis encore confidentiel (Bretagne, Basse-Normandie).

Les graphiques⁴⁷ ci-dessous permettent d'une part, de comparer par région, les courbes des apprentis de l'interprofessionnel et ceux des métiers du sport et de l'animation, et d'autre part, de constater les inégalités régionales.

Ils retracent respectivement les courbes de représentation régionale des apprentis du champ de l'interprofessionnel et des apprentis aux métiers du sport et de l'animation. Ils permettent d'observer une certaine symétrie entre les deux courbes, ce qui tend à démontrer que le développement de l'apprentissage en général influe sur le développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation.



Source rapport du CNEFOP janvier 2015-Données 2012.



Source DS.C2. Graphique réalisé à la demande de la mission

⁴⁷ Ces graphiques ont été réalisés à la demande de l'IGJS par le bureau DS.C2 de la direction des sports en mars 2015 par adjonction d'une courbe de représentation régionale des apprentis aux métiers du sport et de l'animation à celle des apprentis du champ de l'interprofessionnel qui figure dans le rapport du CNEFOP de janvier 2015 - données 2012.

1.2.2.3 Les effets de concurrence entre contrats aidés⁴⁸

Les acteurs de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation auditionnés par la mission n'ont pas manqué de souligner la concurrence que font peser les emplois d'avenir⁴⁹, relativement attractifs sur le plan financier pour les associations et les collectivités territoriales et surtout plus simples à mettre en œuvre⁵⁰, sur les contrats d'apprentissage, malgré des dispositions différentes concernant aussi bien les publics bénéficiaires que la géographie des territoires d'application. Cette concurrence est d'autant plus forte que les recrutements des emplois d'avenir dans le domaine de la jeunesse et des sports sont élevés⁵¹.

D'autres voix expriment un point de vue différent en ce qui concerne le secteur marchand. Dans ce secteur en effet, si les emplois d'avenir restent à la marge, ils présentent certains intérêts dans des situations spécifiques. Ce qui leur confère, selon Michel ABHERVE⁵², une certaine complémentarité avec les contrats d'apprentissage : « Certaines entreprises peuvent se tourner vers le contrat aidé car il présente plus de souplesse. Je pense particulièrement aux nouveaux métiers qui se créent à la marge des branches. C'est pour cette raison qu'il est développé, pour le secteur marchand, dans les métiers d'avenir ». La préparation d'un diplôme, avec l'apprentissage, contribuerait à la rigidité du dispositif. Les employeurs ayant besoin de plus de souplesse peuvent se tourner vers un contrat permettant davantage de « sur-mesure ». Cette analyse ne remet pas en cause les phénomènes de concurrence relevés dans le secteur non marchand.

La mission constate pour sa part que ces deux dispositifs se réfèrent à des logiques différentes :

- le contrat d'apprentissage vise l'acquisition d'un diplôme certifiant par la voie de l'alternance, au terme d'un parcours qui implique de façon conjointe un jeune salarié, un employeur, un maître d'apprentissage désireux de partager son savoir faire, et un CFA, et ce sur une durée moyenne de 2 ans. Il s'agit donc du fait de ces exigences, pour l'employeur, d'intégrer la formation de son apprenti dans une stratégie de ressources humaines à moyen terme, directement liée à son projet de développement, projet qui n'est pas toujours préexistant dans un certain nombre de structures du secteur ;
- le dispositif « emplois d'avenir » est quant à lui un dispositif d'aide à l'emploi des jeunes les plus éloignés de l'insertion professionnelle, soit pour des raisons d'arrêt de scolarité, de domiciliation géographique (zones urbaines sensibles) ou de situations de handicap. L'objectif premier est donc de positionner le jeune au sein d'une entreprise, sur un poste bien défini correspondant aux besoins de l'employeur et de

⁴⁸ Cf. annexe 12 du rapport.

⁴⁹ L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion institué par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle.

⁵⁰ Les objectifs fixés par le gouvernement pour le 1^{er} semestre 2015 concernent le recrutement de 38 000 emplois d'avenir dont 10% soit 3 800 pour le secteur du sport et de l'animation.

⁵¹ Le nombre d'emplois d'avenir concernant les secteurs de la jeunesse et des sports était de 10 500 en 2013.

⁵² Blog de Michel ABHERVE-décembre 2014. Professeur associé à l'université de Paris-Est, ancien président de l'union nationale des missions locales.

lui donner la possibilité sur une période d'un à trois ans, d'acquérir un savoir faire professionnel conforté par l'obtention de qualifications, qui vont de la simple adaptation à l'emploi à l'obtention d'un BAFA ou d'un CQP.

Par ailleurs, le dispositif « emplois d'avenir » est souvent financièrement plus attractif :

- pour les jeunes car la rémunération prévue est supérieure ;
- pour les employeurs du secteur non marchand car le coût de base est soit identique soit inférieur selon l'année de formation du jeune apprenti et son âge (cf. annexe 12);
- pour les organismes de formation car le financement de la formation assuré par l'OPCA, de 9,15 euros à 15 euros, est plus avantageux.

Aussi, les employeurs du secteur trouvent-ils dans ce dispositif la possibilité souple et non contraignante de bénéficier des apports d'un jeune salarié, sans obligation particulière ni de tutorat, ni de formation diplômante avec une aide financière pour l'embauche favorable.

Dès lors, à partir du moment où un jeune est éligible à un emploi d'avenir, il n'y a aucune raison objective pour que l'employeur lui préfère un contrat d'apprentissage qui ne revêt pas à ses yeux d'avantages supérieurs⁵³.

En revanche, la mission estime que cette concurrence n'existe pas (ou peu) entre les contrats d'apprentissage qui relèvent de la formation initiale et préparent à des formations certifiantes et les contrats de professionnalisation, qui relèvent exclusivement de la formation professionnelle continue, qui s'accompagnent de formations simplement qualifiantes, les bénéficiaires de ces derniers contrats étant le plus souvent entre deux périodes d'activité professionnelle.

1.2.3 Les relations inabouties entre les CREPS et les CFA aux métiers du sport et de l'animation

Les centres de ressources, d'expertise et de performance sportives (CREPS) font actuellement l'objet d'un projet de réforme et de décentralisation partielle aux régions d'implantation, dans le cadre du projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

La réforme porte à la fois sur l'évolution de leur statut en établissement public de formation du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire et sur le transfert du patrimoine immobilier aux conseils régionaux concernés⁵⁴ et certains transferts de services liés à l'accueil, la restauration et l'entretien, et également sur des personnels qui y correspondent (transfert avec un droit d'option).

Les missions obligatoires exercées au nom de l'État concernent la formation et la préparation des sportifs listés, l'accueil et l'accompagnement de sportifs, espoirs régionaux, la participation au réseau national du sport de haut niveau et le fonctionnement des pôles

⁵³ La mission n'a pas étudié le dispositif du service civique dans la mesure où il ne repose pas sur un contrat de travail mais sur un contrat d'engagement, tout en recommandant de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'effet de substitution.

⁵⁴ Le projet de loi prévoit aussi le transfert à titre gratuit, du patrimoine immobilier des ex-CREPS de Dinard, Houlgate et Ajaccio.

ressources nationaux, ainsi que la mise en œuvre des formations initiales et continues dans les domaines des activités physiques et sportives, de la jeunesse et de l'éducation populaire⁵⁵.

En ce qui concerne les formations aux métiers du sport et de l'animation, le tableau ci-dessous présente une comparaison entre les secteurs publics (ensemble des établissements publics de formation) et privés :

	Nombre de sessions			
	BPJEPS	DEJEPS	DESJEPS	Total de sessions
Organismes privés	1 199 86%	184 67%	36 52%	1 419 81%
Organismes publics	203 14%	91 33%	33 48%	327 19%
Total	1 402 100%	275 100%	69 100%	1 746 100%

	Nombre de sessions SPORT			
	BPJEPS	DEJEPS	DESJEPS	Total de sessions
Organismes privés	919 82%	108 56%	21 44%	1 048 77%
Organismes publics	197 18%	86 44%	27 56%	310 23%
Total	1 116 100%	194 100%	48 100%	1 358 100%

	Nombre de sessions ANIMATION			
	BPJEPS	DEJEPS	DESJEPS	Total de sessions
Organismes privés	280 98%	76 94%	15 71%	371 96%
Organismes publics	6 2%	5 6%	6 29%	17 4%
Total	286 100%	81 100%	21 100%	388 100%

Source DS/SDEF/ bureau DS.C2 réalisé pour les besoins de la mission

⁵⁵ Les conseils régionaux pourront, le cas échéant, au titre de leurs compétences facultatives, mettre en œuvre des offres de formation aux métiers du sport et de l'animation répondant aux besoins locaux.

Ce tableau fait ressortir les points suivants :

- les 21 établissements publics de formation (17 CREPS et 3 écoles de formation dont l'INSEP⁵⁶) représentent 3% des organismes de formation (700) habilités en 2014 ;
- cependant, en dépit de ce pourcentage très faible, les établissements publics de formation (EPF) dispensent 1 formation sur 5 sur l'ensemble des formations, et 1 formation sur 4 dans le champ du sport, 44% des formations de niveau III et 56% de niveau II ;
- les EPF interviennent dans les 5 niveaux de formation en incluant le BAPAAT et le BEES 3^{ème} degré.

La création d'un CFA fait l'objet d'une convention conclue entre la structure de formation et le conseil régional lorsque la sphère de recrutement est régionale, ce qui est le cas des CFA aux métiers du sport et de l'animation qui sont régionaux. Comme le législateur n'a posé aucune condition de personnalité juridique pour la constitution d'un CFA, leur existence légale repose sur un organisme gestionnaire dont les formes peuvent être très diverses. Elles sont associatives pour les CFA du secteur étudié.

La convention de création définit le rôle de l'organisme gestionnaire aux plans administratif et financier. Le CFA est une unité administrative et pédagogique indépendante. Il est placé sous l'autorité d'un directeur auprès duquel est institué un conseil de perfectionnement, composé des principaux partenaires du CFA. Au plan organisationnel, il peut exister 3 types de CFA : en centre, en section d'apprentissage ou hors les murs. Dans ce dernier cas, le CFA établit ses relations soit avec :

- une ou des unités de formation par apprentissage (UFA) qui peuvent être un établissement d'enseignement ou de formation (CREPS par exemple). Une convention est alors signée entre les parties. Un comité de liaison est mis en place. La responsabilité pédagogique de l'établissement incombe à l'UFA. En revanche, le CFA conserve la responsabilité administrative et financière ;
- une ou des antennes qui correspondent alors à une délocalisation du CFA lui-même ou de son organisme support ;
- un ou des prestataires de service, organismes de formation aux statuts divers, sous la dénomination générique de « sites de formation ». Les relations sont alors réglées par voie de convention.

Considérant à la fois :

- l'objectif national d'accueillir plus de jeunes en formation initiale et de leur ouvrir davantage les portes des entreprises et l'accès à l'emploi ;
- le niveau stratégique que représentent les territoires régionaux (actuels et à venir), et les compétences de droit commun des régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage ;

⁵⁶ Les EPF autres que les CREPS (INSEP, ENSM, l'IFCE et l'ENVSJ) ne font pas partie de l'étude réalisée par la mission (cf. lettre de mission du 27 octobre 2014)

- le rôle essentiel dans la mise en œuvre opérationnelle des actions formation d'apprentis exercé tant par les CREPS, appelés à évoluer dans un cadre nouveau de décentralisation partielle, que par les CFA, animateurs et coordonnateurs du secteur ;

La mission constate l'intérêt de conforter les relations entre les deux réseaux, d'autant qu'une réelle marge de progression existe, tant en ce qui concerne leurs liaisons thématiques que la couverture du territoire où encore le volume des d'apprentis formés dans les CREPS (cf. tableau ci-dessous) :

Région	apprentis en volume horaire	apprentis en nombre de stagiaires	OPCA en €
PACA	9 149	32	389 573
VICHY	8 508	48	182 204
STRASBOURG	19 907	79	30 371
POITOU-CHARENTES	3 555	8	162 093
WATTIGNIES	57 591	158	256 759
REIMS	-	-	105 217
PAYS DE LA LOIRE	-	-	228 280
DIJON	6 741	23	101 994
TOULOUSE	21 739	67	150 155
IFCE	-	-	-
NANCY	-	-	128 822
BORDEAUX	-	-	280 608
Du CENTRE	-	-	47 827
ÎLE DE France	17 040	51	-
MONTPELLIER	36 145	75	283 583
ANTILLES-GUYANE	-	-	60 179
LA REUNION	4 400	14	63 467
ENVS	-	-	67 939
ENSM	-	-	133 501
INSEP	660	1	202 101
TOTAL	185 435	556	2 874 672

Source DS/SDEF/DS.C2-données 2013

Ce tableau montre que si le volume horaire de formation des apprentis dans chaque région est proportionnel au nombre d'apprentis, aucune corrélation n'est identifiable entre ces données et les montants (en €) de la taxe d'apprentissage prélevé dans chaque région.

Ce tableau permet par ailleurs d'identifier un pourcentage annuel d'apprentis aux métiers du sport et de l'animation formés dans les CREPS de l'ordre de 17% par rapport à l'ensemble des apprentis en formation aux métiers du sport et de l'animation. Ce pourcentage légèrement inférieur à celui du pourcentage de stagiaires formés dans les CREPS par rapport à l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle (cf. tableau page 42). La mission constate que la multiplicité des statuts (CFA, UFA, sites de formation et antennes), des montages administratifs et des territoires couverts, complexifie l'analyse statistique.

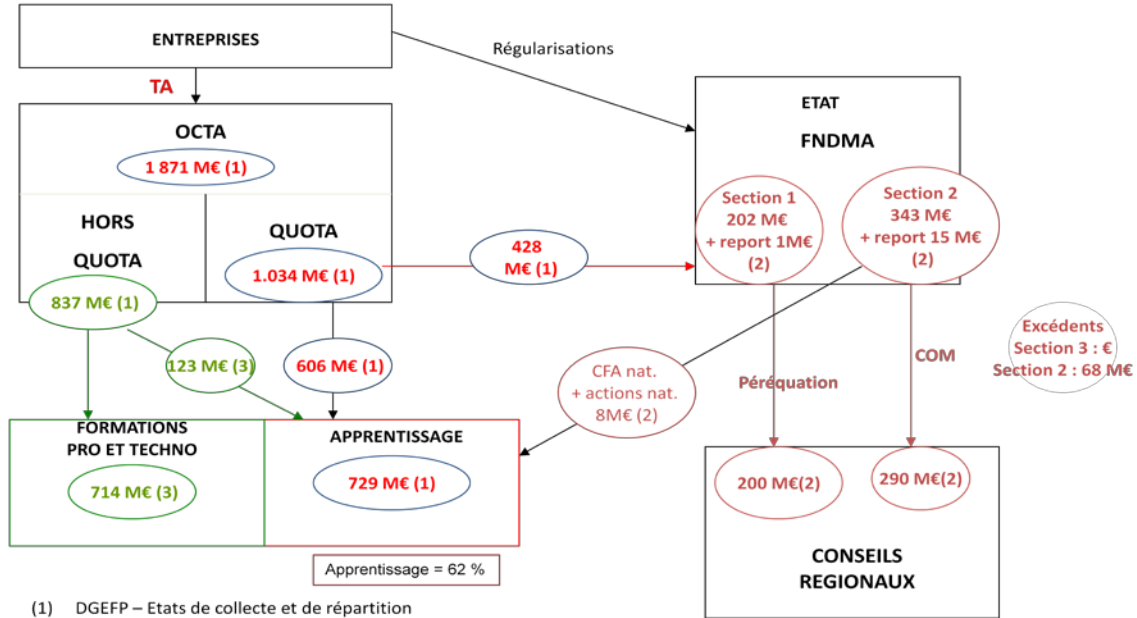
D'ailleurs, les relations établies entre les CREPS engagés dans l'apprentissage et les CFA illustrent la variété des montages possibles. En effet, sur les 17 CREPS existants à ce jour :

- les CREPS de Wattignies et de Midi Pyrénées sont des établissements gestionnaires de CFA ;
- 10 CREPS sont partenaires de CFA et assurent des formations d'apprentis en tant qu'UFA de CFA (Alsace, Auvergne, Bourgogne, Ile de France, Guadeloupe, Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes, PACA, Réunion et Pays de Loire depuis 2015) ;
- les CREPS de Champagne-Ardenne, du Centre, de Lorraine, de Picardie et d'Aquitaine n'accueillent pas d'apprentis.

L'exploitation de l'enquête adressée par la mission aux CFA fait état de la présence sur le territoire national de 42 UFA, de 60 antennes et de 102 sites de formation. Les CREPS qui forment en moyenne 20% des stagiaires de la formation professionnelle aux métiers du sport et de l'animation, prennent part à la démarche de formation des apprentis qui se préparent à l'exercice de ces professions pour 17% d'entre eux, ce qui laisse une marge de progression dont les conditions sont exposées dans la troisième partie du rapport. Le nombre annuel de certifiés issus de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation (3 360) est de 18% du nombre total de certifiés de la formation professionnelle (20 000) dans ces mêmes domaines.

2 LES CFA AUX MÉTIERS DU SPORT ET DE L'ANIMATION : UN MODÈLE ÉCONOMIQUE CONFRONTÉ AUX CONSÉQUENCES DE LA REFORME DU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Circuit de la taxe d'apprentissage avant la réforme de 2014



- (1) DGEFP – Etats de collecte et de répartition (Pactole)
- (2) DGEFP / DGFIIP
- (3) Calculé par différence

Sources : rapport du CNEFOP janvier 2015-données 2012

Schéma de la Taxe d'apprentissage

Entreprises de moins de 250 salariés

Taux de la Taxe d'apprentissage : 0,5% de la masse salariale brute annuelle (base brute sécurité sociale)



MS = masse salariale brute base sécurité sociale
 CDA = Contribution au développement de l'apprentissage
 FNDMA = Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage

Le premier schéma présente les flux financiers de l'apprentissage et le second, les circuits de répartition de la taxe d'apprentissage en 2012, avant la réforme intervenue en 2014. Les acronymes qu'ils comportent sont définis dans le lexique qui figure à l'annexe 3 du rapport.

Le financement de l'apprentissage⁵⁷ comprend le financement de l'appareil de formation, constitué par les CFA, à propos duquel la mission a concentré son étude, les aides ou incitations aux entreprises employant des apprentis ainsi que les aides aux apprentis eux-mêmes.

Les ressources impliquent trois acteurs essentiels : l'État, les conseils régionaux et les entreprises, entre lesquels existent des flux financiers croisés. Au dessus d'un certain seuil, les entreprises sont assujetties au versement d'une taxe d'apprentissage (TA) sur leur masse salariale, alors que les associations et le secteur public n'en sont pas redevables. La taxe d'apprentissage, la contribution supplémentaire à l'apprentissage depuis 2015, et les subventions régionales financent l'appareil de formation de l'apprentissage, ainsi qu'au titre de dépenses non obligatoires, des dépenses d'investissement, des projets spécifiques et dans tous les cas, une aide aux conditions de vie des apprentis.

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA)⁵⁸ reversent principalement les contributions aux CFA pour mettre en place cette voie de formation, ainsi qu'aux établissements publics ou privés préparant aux premières formations professionnelles ou technologiques (la part du hors quota). Dans une moindre mesure et de façon plus hétérogène, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) peuvent également décider de contribuer au financement des formations par la voie de l'apprentissage. Cette dernière intervention s'effectue en lien avec la branche professionnelle concernée au titre de la fongibilité des fonds de professionnalisation relevant de la contribution à la formation professionnelle continue.

L'annexe 10 du rapport présente deux tableaux relatifs aux schémas de répartition de la taxe d'apprentissage avant et après la réforme introduite par la loi du 5 mars 2014.

L'analyse du financement des CFA des métiers du sport et de l'animation fait apparaître un potentiel relativement contraint et incertain de taxe d'apprentissage, compte tenu du non

⁵⁷ Le tableau de synthèse des contributeurs est présenté à l'annexe 5 du rapport. Il fait ressortir un volume de financement de 8 milliards d'euros, auquel l'État et les Régions prennent une part équivalente de 24% chacun(e) pour un total de près de 4 milliards. Les entreprises (45%) financent à hauteur de 3,7 milliards d'euros.

⁵⁸ Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage doivent verser la taxe due à des organismes collecteurs habilités, pour réaliser des dépenses libératoires principalement destinées à financer les CFA et les sections d'apprentissage, mais aussi les écoles de premières formations technologiques ou professionnelles.

Les OCTA sont chargés de collecter les trois fractions de la taxe et de les répartir selon la réglementation : la fraction régionale est reversée au Trésor public ; le quota et le hors quota sont répartis entre les centres et établissements habilités à les recevoir. Cette répartition s'effectue selon les demandes des entreprises ou à défaut selon les décisions des instances des OCTA (voir fiche technique annexe 6 : les acteurs de la distribution de la taxe professionnelle).

La loi du 5 mars 2014 prévoit une nouvelle procédure de répartition des fonds non affectés au titre du quota, dits fonds libres (fonds destinés aux CFA et sections d'apprentissage) : proposition de répartition à la région qui fait des recommandations aux OCTA après concertation au sein du bureau du CREFOP, puis affectation des fonds par décision motivée des OCTA si non conforme aux recommandations.

Il existe deux types d'OPCA : les OPCA de branche et deux organismes interprofessionnels et interbranches (AGEFOS-PME et OCPALIA).

assujettissement à la taxe d'apprentissage de la plupart des entreprises du champ étudié et de la totalité des employeurs du secteur public, néanmoins bien corrigé par un effort sensible, organisé et très louable de collecte de taxe d'apprentissage dans le champ interprofessionnel.

Toutefois, le modèle économique des CFA des métiers du sport et de l'animation est aujourd'hui confronté à la réforme du financement de l'apprentissage initiée par la loi du 5 mars 2014. Cela doit conduire les acteurs du développement, durant l'année de transition qu'est 2015, au cours de laquelle les nouvelles modalités de répartition de la taxe d'apprentissage issues de la réforme se mettent en place, à affiner les stratégies financières tant auprès des conseils régionaux, que des entreprises et des branches professionnelles avant de les évaluer, les amodier et les ajuster en fonction des bilans financiers.

Au plan méthodologique, l'hétérogénéité du dimensionnement financier des CFA concernés a conduit l'IGJS à procéder à une enquête systématique auprès de ces opérateurs de formation avec un taux de retour de 90%⁵⁹.

Les limites structurelles du modèle économique des CFA permettent de dégager plusieurs caractéristiques qu'il convient d'analyser à la lumière des mesures de la réforme initiée par la loi du 5 mars 2014 précitée.

2.1 Les limites intrinsèques au modèle économique de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation

Plusieurs facteurs financiers sont de nature à limiter le développement de l'apprentissage dans les secteurs du sport et de l'animation, et notamment :

- le nombre limité de contributeurs ;
- des branches professionnelles asymétriques ;
- des volumes de taxe d'apprentissage difficiles à mesurer ;
- la faiblesse du secteur public.

2.1.1 Le nombre limité des contributeurs du secteur du sport et de l'animation crée de réelles contraintes financières et de développement

Les branches professionnelles du sport et de l'animation regroupent des employeurs qui pour le plus grand nombre ne sont pas assujettis au versement de la taxe d'apprentissage.

Les entreprises redevables de l'impôt sur les sociétés (IS) ainsi que sur les bénéfices industriels et commerciaux (BIC) sont assujetties à la taxe d'apprentissage, dont le montant est calculé sur la base des rémunérations versées et qui est destinée à financer l'offre de formation, notamment les formations dispensées dans les CFA.

Or, ce principe s'applique à moins de 10% des entreprises du sport et à aucune du champ de l'animation, dans la mesure où la plupart des entreprises du domaine, de l'ordre de 90%, et la totalité des employeurs du secteur public ne sont pas redevables de l'IS et sont donc exonérées du versement de la taxe d'apprentissage.

⁵⁹ Cf. : maquette du questionnaire en annexe 7 du rapport.

Les associations à but non lucratif, régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, qui constituent la grande majorité des employeurs du secteur, ne sont pas assujetties, sauf exceptions⁶⁰, à la taxe d'apprentissage, mais seulement à celle sur les salaires.

Ainsi, les remontées d'information des CFA dans le cadre de l'enquête réalisée par l'IGJS, permettent de relever que le nombre d'entreprises contributrices du champ du sport et de l'animation (ainsi que du tourisme social et familial) se situe entre 5% et 31% du total des contributions de taxe d'apprentissage.

Cette caractéristique engendre deux conséquences directes :

- d'une part, la limitation du volume des taxes propres au secteur destiné en particulier, par logique de branche, aux CFA des métiers du sport et de l'animation ;
- et d'autre part, l'absence de la contribution obligatoire que versent normalement aux CFA, les entreprises dont les apprentis suivent la formation.

Si la première incidence est aisément corrigée en plus ou en moins, par la participation de quelques grosses entreprises dont celles du sport professionnel, ou à l'inverse, par une part notable de taxe des entreprises équestres qui viennent financer principalement les CFA agricoles (qui préparent pour une vingtaine d'entre eux au BPJEPS équitation), la seconde joue à plein et contribue à la faible reconnaissance de l'apprentissage dans ce milieu professionnel. En effet, l'exonération qui bénéficie à la plupart des employeurs n'incite guère à s'informer sur cette voie de formation et d'emploi ni à « rentabiliser » leur obligation fiscale par le recrutement d'un apprenti.

L'incitation à recruter qui fonde cette taxe intervient donc peu pour la majorité des entreprises de ces branches, comme au demeurant d'autres secteurs tels que l'agriculture ou l'artisanat, dans lesquels nombre d'entreprises ont un chiffre d'affaires inférieur au seuil de taxation (qui correspond à une masse salariale au moins équivalente à six fois le SMIC).

A ce titre, face à des dirigeants associatifs qui ont parfois du mal à se percevoir comme employeurs et aux mécanismes de financement du droit social insuffisamment connus, la mission souligne le caractère primordial des actions de sensibilisation et de formation des dirigeants sportifs menées et renouvelées depuis de longues années par les instances sportives et financées selon les cas par l'État (CNDS) et les opérateurs paritaires.

2.1.2 Des branches professionnelles du sport et de l'animation, asymétriques

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de l'animation a décidé, par convention reconduite depuis 2007 avec la fédération nationale des CFA sport-animation-tourisme social et familial, de verser par l'intermédiaire d'Unifformation qui est l'OPCA unique de la branche, une contribution annuelle. Celle-ci s'est élevée à 659 131 € en 2013, ce qui représente une intervention financière moyenne de 2 900 € par apprenti (pour 124 apprentis) et de plus de 10 € par heure de formation.

⁶⁰ L'application du principe fiscal des « 4P » : produit, public, prix, publicité » peut conduire des associations à être assujetties à l'IS et donc à la taxe d'apprentissage.

AGEFOS-PME, en tant qu'OPCA interprofessionnel⁶¹, à défaut d'OPCA unique de la branche, a continué à verser une subvention de 200 000 €, qui représente un montant de 122 € par apprenti (pour 1 639 apprentis) et de 1 € par heure de formation (cf. tableau ci-dessous).

Toutes ces interventions⁶² sont issues du volet de la professionnalisation des contributions de formations professionnelles continues, et correspondent à 4,5% des ressources totales des CFA, au troisième plan, loin derrière la collecte de la taxe d'apprentissage (10 704 842 €) et des interventions financières cumulées des conseils régionaux pour la formation (7 539 661 €)⁶³.

Ces subventions sont réparties entre les CFA au prorata des heures de formation des apprentis relevant de la convention collective concernée.

Ainsi, la mission ne peut que constater les limites de la situation de la branche du sport dans la mise en œuvre de cette politique de l'apprentissage. En effet, depuis la réforme introduite par la loi du 24 novembre 2009⁶⁴ qui a conduit à reconfigurer le paysage des OPCA, le ministère en charge du travail a été amené à imposer le choix d'un seul de ces organismes par branche professionnelle, et a mis fin du même coup à la latitude laissée antérieurement, afin d'éviter les risques de chevauchement de collecte alors qu'un OPCA est un instrument de branche.

A défaut d'OPCA désigné par un accord collectif, le taux légal de versement des contributions de formation professionnelle continue (FPC) s'impose, sans possibilité de fixer une quotité conventionnelle supérieure venant alimenter une véritable politique de formation.

A ce jour, seule la branche du sport n'a pas encore pu opérer ce choix, ce qui conduit chaque employeur à décider à quel organisme paritaire interprofessionnel (AGEFOS-PME ou OPCALIA⁶⁵) il verse sa contribution. Ce mode d'organisation dilue la contribution d'ensemble au sein de deux structures dans lesquelles les représentants directs de la branche ont une faible représentativité, et ne peuvent pas, à ce titre, constituer une section paritaire particulière réunissant les acteurs sociaux représentatifs de la branche. Faute d'accord, l'OPCA peut prévoir des interventions spécifiques qui restent relativement mineures.

Conscients de ces faiblesses, les partenaires sociaux de la branche ont adopté à l'unanimité en septembre 2014, une plate-forme de formation qui définit ses orientations et qui situe l'apprentissage parmi ses objectifs prioritaires de développement. Sur cette base, les acteurs négocient un accord collectif spécifique pouvant permettre le versement de la prime de 1 000€ aux employeurs de nouveaux apprentis (l'obtention de cette prime est conditionnée de par la loi du 5 mars 2014 précitée, à un accord collectif de branche préalable).

⁶¹ AGEFOS- PME intervient dans le cadre d'une démarche de bon gré, sans aucune obligation légale.

⁶² A ces dotations, s'ajoutent une subvention de 900 000 euros de la branche animation au titre du fonctionnement de la fédération nationale et l'intervention au titre du tourisme social et familial, ainsi que 130 000 euros d'Uniformation au titre de la branche du TSF (pour 56 apprentis soit approximativement 5,8 euros /heure.

⁶³ Source de la fédération nationale des CFA SAT, budget 2013.

⁶⁴ Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

⁶⁵ Cf. annexe 12 du rapport.

La difficulté demeure donc celle de la capacité de la branche à faire adopter ses orientations au conseil d'administration de son organisme paritaire, et donc à choisir un OPCA.⁶⁶

Une telle évolution permettrait d'espérer ainsi un apport de fonds de professionnalisation plus élevé⁶⁷ pour les CFA, sur la base d'une contribution conventionnelle à la formation professionnelle continue.

2.1.3 Des volumes de taxe d'apprentissage difficiles à mesurer, mais utiles en vue de la structuration de la branche sport

La branche du sport regroupe autour de la même convention collective, des organismes hétérogènes, majoritairement de (très) petites tailles, mais aussi des organismes qui se libèrent de la taxe d'apprentissage: les clubs professionnels, de grandes fédérations telles que l'union nationale des centres sportifs de plein air (UCPA), ainsi qu'un secteur marchand qui se développe, constitué notamment des salles de remises en forme.

Or, la mission a constaté qu'il n'existait pas pour le secteur du sport (aucune des 12 000 entreprises de la branche de l'animation n'est assujettie), d'approche du volume théorique de taxe d'apprentissage, compte tenu de l'absence d'évaluation de la masse salariale brute qui sert de base de calcul de cette taxe. Ce travail reste à effectuer.

Il est vrai que le non assujettissement à la taxe d'apprentissage de la plupart des entreprises du secteur constitue un élément d'appréciation incontournable, et que cette estimation n'est pas aisée à réaliser dans le contexte d'une branche aussi jeune que celle-ci, dont le nombre de structures au demeurant très diversifiées, augmente. Le déficit de données constaté par la mission, n'est pas étranger à l'éclatement actuel des informations dont disposent les trois OPCA concernés.

Une telle documentation constitue un repère utile, et un indicateur nécessaire sous le régime de la réforme, au moment même où un objectif chiffré de doublement des apprentis est affiché. Il devrait aider à mesurer les efforts de mobilisation nécessaires au sein même de la diversité des entreprises du sport, et donner des éléments de lisibilité et d'enjeux aux régions qui assurent, et devront continuer à assurer, un rôle important de régulation financière.

Aussi, en fonction des simples estimations données par le conseil social du mouvement sportif (CoSMoS) lors de l'entretien avec la branche du sport, la mission a noté un potentiel théorique de taxe d'apprentissage de plus de 5 millions d'euros sous le régime du taux de cotisation antérieur à la réforme, pour une masse salariale brute des entreprises taxable supérieure au milliard⁶⁸. Le montant de la collecte de taxe d'apprentissage issue de la branche professionnelle du sport est actuellement de l'ordre de 1,7 millions d'euros.

⁶⁶ Le point de situation quant à la désignation d'un OPCA unique par la branche sport fait l'objet d'une note de présentation à l'annexe 8.

⁶⁷ Les CFA concernés bénéficient de 0,71% des fonds de professionnalisation fléchés sur des CFA selon le montant global relevé par le CNEFOP dans son rapport de janvier 2015 sur les financements 2012 de l'apprentissage.

⁶⁸ Donc, 6,180 millions d'euros, par référence au nouveau taux de 0,68% de prélèvement de la taxe d'apprentissage applicable en 2015, sur la masse salariale brute de 2014. Le conseil social du mouvement sportif (CoSMoS), qui représente au sein de la branche sport, avec le conseil national des employeurs associatifs (CNEA), les employeurs du sport, indique prévoir d'entreprendre cette démarche de repères. Ces données sur les

L'estimation avancée doit, selon la mission, être affinée et comparée avec la taxe propre au secteur, collectée par les CFA des métiers du sport et de l'animation, mais apparaît d'ores et déjà insuffisante pour couvrir l'ensemble des besoins, tout en restant non négligeable.

2.1.4 Un secteur public faiblement représenté

Les apprentis embauchés par le secteur public représentent plus de 16% des effectifs des CFA des métiers du sport et de l'animation, soit une proportion qui a progressé ces dernières années, pour arriver à un niveau très supérieur à la moyenne interprofessionnelle (2,5%), mais qui est cependant dans l'absolu, en deçà du poids du secteur public dans les emplois du secteur concerné.

Cette situation est observable dans le champ de l'animation. Cela est notamment le cas en regard des besoins suscités par le développement des projets éducatifs de territoire, dont la mise en œuvre génère des besoins, tant du point de vue du montage et du suivi des projets, de la coordination d'activités et de la médiation entre les acteurs éducatifs et les familles, que du point de vue du développement du face à face pédagogique. La demande des familles conduira certainement à conforter ces activités si tant est que le niveau qualitatif des interventions continue à progresser.

Certains indices recueillis par la mission lors d'entretiens avec des élus régionaux laissent à penser que plusieurs conseils régionaux devraient afficher plus fortement leur objectif de développement de l'apprentissage dans le secteur public en prenant en compte ces apprentis dans les effectifs subventionnés, mais en laissant le reliquat à la charge du CFA (ou de la collectivité territoriale employeur, par le truchement d'une facturation déduite du montant de la prise en charge).

Ces situations ne peuvent manquer d'influer, en l'absence de réflexe économique partagé lié à la récupération de taxe, sur l'appétence globale du secteur, et circonscrivent, par les contraintes du marché du travail ainsi que par les difficultés d'organisation relevées, le potentiel d'accroissement financier interne au secteur. Elles constituent des limites et des freins objectifs au développement.

2.2 L'analyse des caractéristiques du modèle économique des CFA des métiers du sport et de l'animation

La mission s'est efforcée de repérer les caractéristiques essentielles des ressources des CFA préparant aux certifications délivrées par le ministère chargé de la jeunesse et des sports, sans porter une analyse précise sur les coûts.

adhérents s'inscrivent dans la future analyse de la représentation patronale que cet organisme doit adresser au ministère du travail avant décisions courant 2016.

Par recouvrements notamment avec les montants de la contribution de formation professionnelle continue, la masse salariale totale de la branche serait de près de 2,2 à 2,4 milliards d'euros, celles des entreprises taxables, constituée essentiellement du sport professionnel et principalement du football professionnel et du secteur marchand, autour de 1,2 milliards d'euros.

En effet, la réforme engagée par la loi du 5 mars 2014 précitée a conduit le législateur à prévoir que ces coûts seront désormais arrêtés par les conseils régionaux, par niveau de formation, selon une méthodologie proposée par le CNEFOP⁶⁹.

Toutefois, s'agissant de ces coûts, la mission n'a pas observé au travers des remontées de données, de divergences entre la structuration des charges des CFA de ce champ et celui repéré par la dernière livraison du CNEFOP sur le financement des CFA⁷⁰, de même qu'entre les structurations financières des deux CFA publics et les autres. Le poste des personnels constitue le premier poste de charges et s'inscrit dans une fourchette de 60 à 65% correspondant à la moyenne nationale interprofessionnelle de 66% (rapport précité), et parmi celles-ci, le poste des formateurs dépasse de la même façon les 65%.

En revanche, elle a constaté dans ce secteur la même hétérogénéité des coûts annuels d'apprentis publiés en préfecture de région : ces coûts varient en 2013 entre 2 753€ et 11 825€ selon les CFA, soit de 1 à 4⁷¹. Les plus forts coûts apparaissent fortement corrélés avec l'importance relative de la collecte de taxe (et à l'inverse aucune subvention régionale), le volume des cohortes (cf. paragraphe 2.2.1.1), ainsi qu'avec la typologie des CFA, les deux CREPS/CFA fonctionnant avec les coûts parmi les moins élevés.

Afin d'analyser la structure des ressources du modèle économique des CFA, la mission a choisi de lancer une enquête approfondie auprès des CFA des métiers du sport et de l'animation afin de recueillir des données financières quantitatives et qualitatives destinées à identifier leur modèle économique et d'en comparer certains éléments avec ceux de l'ensemble des CFA.

Si les CFA consultés ont tous répondu, à l'exception d'un seul, et l'ont fait avec précision en apportant des éléments qualitatifs très appréciables, seulement 12 comptes de résultats complets ont pu être exploités par la mission sur un total de 19.

En ce qui concerne les comptes d'exploitation, l'enquête de l'inspection générale a écarté les dépenses et recettes dites de THR (transport, hébergement, restauration) qui correspondent à un financement obligatoire spécifique provenant des régions et donc comptabilisé comme compte de passage par les CFA.

En revanche, les CFA ont pu mentionner des ressources spécifiques émanant de conseils régionaux (subventions de premier équipement, contrats d'objectifs et de moyens par exemple) et/ou des produits exceptionnels (produits financiers, reprise de subvention d'investissement et transfert de charge d'exploitation par exemple).

⁶⁹ La nouvelle rédaction de l'article L 6233-1 du code du travail modifiée par la loi du 5 mars 2014 précitée prise pour réduire les disparités, prévoit que les coûts de formation qui étaient auparavant largement fixés par les CFA le seront désormais par les Régions, par spécialité et niveau de diplôme préparé, selon une méthodologie proposée par le CNEFOP.

⁷⁰ Rapport de janvier 2015 du CNEFOP sur les financements 2012 des CFA.

Selon l'analyse des coûts individualisés par les retours d'enquête et une relance téléphonique auprès de la fédération nationale des CFA-SAT. Ces données peuvent être cependant incomplètes du fait de la sous-traitance ou de l'importance des charges d'exploitation corrélatives à une organisation majoritaire en CFA hors les murs.

⁷¹ Données 2013 établies par la fédération nationale des CFA SAT.

L'absence de retour, des comptes 2014 qui n'étaient pas juridiquement arrêtés à la date de l'enquête, notamment pour les CFA les plus importants, nuit en revanche à une analyse dynamique, les données portant sur les années 2012 et 2013 ne permettant pas une mise en perspective des résultats.

2.2.1 Un modèle en croissance dans un fort étirement des jauges financières

Ce sont les recueils de données suffisamment stabilisés et réalisés par la fédération nationale des CFA SAT qui permettent d'établir l'évolution macro-économique des ressources de ces CFA, dont le réseau est d'émergence encore récente.

Leur exploitation fait ressortir une progression significative des ressources de ces CFA depuis 2007 et notamment de 2010 à 2013, due à l'articulation des produits de la taxe et des subventions régionales :

Année	Ressources totales	dont TA	dont Régions
2010	15 935 542	43%	40%
2011	17 320 903	48%	40,1%
2012	17 056 248	51,70%	35,20%
2013	20 881 101	51%	36%

Ces montants illustrent un effort particulier des CFA SAT dans la collecte de la taxe d'apprentissage qui se caractérise d'une part, par une progression continue depuis 2010 et d'autre part, par sa proportion dans les ressources totales des CFA.

Un fort étirement des structures financières des CFA accompagne cette croissance. La dynamique récente et progressive de ces centres conduit à repérer, au-delà d'une carte nationale encore incomplète, une hétérogénéité des jauges corrélée directement à leur ancrage et probablement, à la densité de leur territoire.

Ainsi, les chiffres d'affaires s'étagent en 2013 sur un rapport de 1 à 138, autour d'une médiane de 1 400 000€, le bas de l'échelle correspondant aux CFA qui débutent leur toute première année de fonctionnement (Bretagne, Basse-Normandie), les plus grosses structures financières bénéficiant souvent à 1 à 2 exceptions notables (ARFA⁷² et CFA du Centre), des plus fortes proportions des produits de taxe.

2.2.2 Une collecte inégalitaire de taxe d'apprentissage par les CFA, mais une même importance des contributions du champ interprofessionnel

La collecte de taxe, un impact général mais très inégal

La collecte de la taxe d'apprentissage effectuée en 2013, soit 10,7 millions d'euros représente une moyenne de 3 187 € par apprenti. Elle constitue ainsi la première recette des CFA.

⁷² Association régionale pour la formation d'animateurs – Ile-de-France

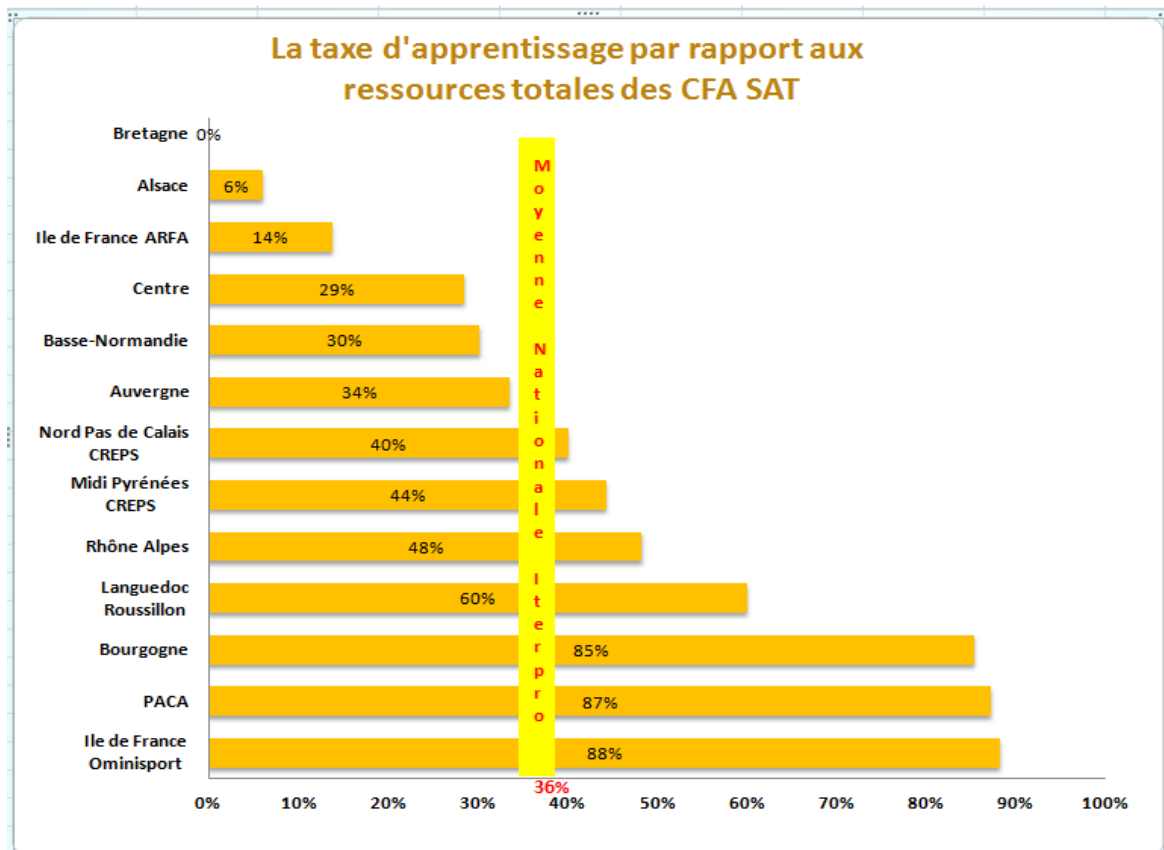
La quasi-totalité des CFA du secteur émerge à la collecte. L'éventail du taux de dépendance à la taxe d'apprentissage est très large (de 6 à 88%) mais une majorité d'entre eux bénéficie d'un apport significatif, supérieur à 30%.

Il reste que la différence de performance des CFA au regard de la collecte est très marquée.

L'étude des 13 comptes de résultats fait ressortir quatre groupes de collecte :

- 3 CFA collectent plus de 85% de leurs recettes totales ;
- 1 CFA collecte 60% de ses recettes ;
- 5 CFA collectent de 30 à 50% ;
- 4 CFA collectent moins de 30%.

Le tableau ci-dessous permet d'observer pour les 13 CFA dont les comptes de résultats ont pu être exploités, les pourcentages de collecte de taxe d'apprentissage par rapport à l'ensemble de leurs ressources. Ces données sont à comparer à la moyenne nationale de collecte de taxe pour les CFA de l'apprentissage interprofessionnel, sensiblement voisine et qui s'établit à 36% (données du CNEFOP).



Source : remontées de l'enquête de l'IGJS auprès des CFA. Schéma réalisé par le bureau DS.C2 (DS) pour les besoins de la mission

Si la masse globale collectée augmente pour chacun des CFA concernés de 2012 à 2013, avec un gain de près de 2 M€ pour l'ensemble, on note pour 2013 une progression simplement relative et surtout plus faible.

Les données recueillies pour chaque CFA, à l'exception des nouveaux, présentent une structuration de recettes relativement stable entre les apports du « quota » et du « hors

quota » ou fonds libres. Ces variations faibles d'une année sur l'autre donnent ainsi l'impression, sur cette courte période d'observation toutefois, d'un système installé à périmètre législatif identique, qui conforte les différences observées entre CFA

La part de la collecte du hors quota et des fonds libres s'étagent de façon relativement stable sur la durée, pour chaque CFA entre 13 et 57% pour une moyenne respective de 35% et 33%.

Une même importance relative de la collecte interprofessionnelle

A l'instar de la faiblesse du nombre d'entreprises contributrices du champ du sport et de l'animation, on peut estimer, selon les éléments qualitatifs remontés des CFA et selon un panel d'analyses présentées à leur conseil d'administration, qu'en moyenne la collecte du secteur correspond à une fourchette de 20 à 30% de la taxe, et qu'inversement l'ampleur du champ interprofessionnel fluctue entre 70 et 80% de la taxe totale, soit 2 à 3 millions d'euros de taxes issues du secteur, contre 7 à 8 millions d'euros de l'interprofessionnel (chiffage estimatif 2013).

Pour la même raison, la part du concours financier obligatoire pour les employeurs du champ soumis à la taxe d'apprentissage est peu significative.

Ainsi, la taxe collectée provient en minorité d'employeurs privés du champ et très majoritairement de l'interprofessionnel.

La collecte interprofessionnelle est orientée vers un nombre relativement élevé de petites et très petites entreprises, les plus grands groupes étant souvent issus de l'entrée « sport professionnel » (Rhône-Alpes par exemple).

2.2.3 Un fort étagement des recettes par apprenti formé

Les recettes par personne formée présentent un rapport de 1 à 5 entre 2 740 et 13 810 €, qui correspond pour les plus forts montants, aux CFA qui collectent un montant de taxe d'apprentissage correspondant à plus de 80% de leurs recettes totales (cf. 2.2.1.2 ci-dessus)

Ces recettes s'étagent autour d'une médiane de 7 150 €, à mettre en regard avec les données du rapport d'activité annuel de la fédération nationale des CFA SAT, et plus particulièrement avec le coût annuel apprenti publié en préfecture de région : les coûts annuels 2013 des apprentis varient entre 2 753 et 11 825 € selon les CFA (rapport de 1 à 4), avec une moyenne des coûts apprentis (tous niveaux de formation confondus) des CFA des métiers du sport et de l'animation de 7 176 € (cf. ci-dessus).

Ces relevés sont à mettre en perspective avec les données semblables concernant l'ensemble des CFA de l'interprofessionnel (des coûts variés y compris au sein d'une même filière, autour d'une moyenne de 5 900 € cf. rapport CNEFOP de janvier 2015 sur les financements 2012), et avec la nouvelle rédaction de l'article L. 6233-1 du code du travail modifiée par la loi du 5 mars 2014 précitée.

2.2.4 Les clubs professionnels à la croisée des chemins

Les remontées qualitatives de l'enquête précitée font ressortir que la porte d'entrée la plus importante pour la collecte de la taxe d'apprentissage est fortement corrélée aux partenariats avec les clubs professionnels et à leur environnement économique immédiat (Rhône-Alpes,

PACA, Ile-de-France omnisport notamment)⁷³. Elles mettent aussi en lumière que ce partenariat est très inégalement réparti, quoique recherché par la quasi totalité des CFA. Au demeurant, en soulignant les incertitudes de la relation financière au sport professionnel, elle même dépendante de la réussite sportive des clubs sur la durée, l'un des CFA interrogés pose la question de la finalité de la relation avec ce secteur, entre d'une part l'intérêt financier de l'ouverture de portes économiques et d'autre part, les risques liés à l'échec sportif.

Quoiqu'il en soit, le rapprochement des montants estimatifs de collecte (cf. paragraphe 2.2.1.3 ci-dessus) avec l'estimation du potentiel de masse salariale⁷⁴ et de taxe de ce secteur (plus de 5 millions d'euros avant la réforme du taux de contribution⁷⁵ (cf. paragraphes 2.1.3 ci-dessus), induit qu'une proportion notable des contributions directes du sport professionnel ne bénéficie pas aux CFA des métiers du sport, bien qu'en effet par ailleurs, les CFA soulignent que les partenaires économiques du sport professionnel contribuent à la collecte interprofessionnelle, notamment le hors quota.

Cette observation est corroborée par le constat du nombre restreint de conventionnements entre clubs professionnels et ces CFA aux fins d'accueillir des pensionnaires du centre de formation en formation qualifiante aux métiers du sport. Or, le secteur professionnel représente une économie significative, même si la situation des structures qui le composent est très hétérogène et même si beaucoup d'entre elles peinent à équilibrer leur compte d'exploitation. Ce secteur regroupe ainsi 196 clubs professionnels de sport collectif (saison 2012/2012) et 149 centres de formation agréés. A titre d'exemple, la ligue professionnelle de football identifie une cinquantaine d'apprentis.

Dans les faits, de nombreux clubs ont adossé leur centre de formation à une école technique privée⁷⁶ qui est, du moins jusqu'à l'application des nouvelles dispositions fixées par la loi du 5 mars 2014 précitée, éligible à la collecte du « hors quota ». Ces clubs passent des conventions, soit avec des établissements d'enseignement secondaire, soit avec un CFA, pour accueillir les pensionnaires du centre de formation ou de l'école technique et mettre en œuvre leur double projet⁷⁷.

La taxe dont les clubs professionnels doivent s'exonérer, avec celle de leurs entreprises partenaires, peut être fléchée sur ces organismes de formation afin de faciliter la négociation des parcours aménagés ou de formations spécifiques, le hors quota pouvant notamment venir compléter le financement de la scolarité des sportifs.

⁷³ Deux CFA indiquent d'ailleurs que ces apports permettent une mutualisation au bénéfice de l'ensemble du secteur du sport.

⁷⁴ Rapport IGA/IGF/IGJS n°2013-1-19 relatif à l'évaluation de la politique de soutien au sport professionnel et des solidarités avec le sport amateur (juillet 2013).

⁷⁵ Source direction des sports (DS), saison 2012/2013.

⁷⁶ Ces écoles privées ne sont pas expressément visées pas à l'annexe 3 de la circulaire n°DS/DS.C2/ 2015/1 du 7 janvier 2015 qui fixe la typologie des établissements habilités à percevoir la part de l'apprentissage correspondant aux dépenses mentionnées au 1 de l'article L-6241-8 (les dépenses favorisant les formations technologiques et professionnelles hors cadre de l'apprentissage...).

⁷⁷Tel est le cas, pour illustrer la première option, du centre éducatif nantais pour sportifs de la Jonelière qui accueille des jeunes issus de 21 disciplines sportives différentes, et pour la seconde, de l'ASM Clermont-Auvergne qui conventionne avec le CFA d'Auvergne et crée ainsi les conditions favorables de versement de la taxe d'apprentissage à ce CFA.

Cependant, la rédaction du nouvel article L 6241-8 du code du travail et la circulaire d'application de la DGEFP du 14 novembre 2014 relative à l'élaboration des listes des formations technologiques et professionnelles initiales éligibles au hors quota de la taxe fragilisent cette possibilité de collecte du hors quota, sauf à ce que l'école technique organise et dispense elle-même des formations certifiantes technologiques ou professionnelles.

2.2.5 Une recherche de mixité des publics

Les CFA des métiers du sport et de l'animation s'orientent vers deux types d'ouverture :

L'impact non négligeable mais ciblé de l'ouverture des organismes de gestion des CFA à des publics non apprentis :

Le chiffre d'affaires généré par l'accueil des publics non inscrits dans la voie de formation de l'apprentissage (emplois d'avenir, contrats de professionnalisation, stagiaires de la formation professionnelle continue, « passerelles apprentissage » dans un cas) s'élève à près de 15% du total des ressources de l'ensemble des CFA, et donc le plus souvent à un pourcentage supérieur pour les cinq organismes de gestion de CFA concernés (CFA ARFA-IDF, Bourgogne, Futurosud-PACA, Languedoc-Roussillon, Centre) dans une fourchette de 14% à 43%.

Dans ce cas de figure, le modèle économique des organismes de gestion semble sensiblement différent de celui de leur fonction-CFA puisqu'il est centré pour près de 70% du total sur les produits d'exploitation en premier lieu, et pour 30% sur les interventions régionales.

La mission n'a pas de position tranchée en ce qui concerne les conséquences de la mixité des publics accueillis en formation (salariés, demandeurs d'emploi, apprentis, etc...) sur le plan pédagogique. Elle fait cependant observer la nécessité du respect par les organismes de formation des exigences particulières des contrats d'apprentissage qui ne doivent pas être banalisés, et notamment des liens régulières qu'il convient d'établir avec les employeurs.

Des sections souvent peu nombreuses abandonnant une proportion non négligeable de places conventionnées non utilisées, ce qui interroge sur le nombre de certifications ouvertes :

Le nombre des certifications mises en œuvre par chaque CFA rapporté aux effectifs d'apprentis totaux laisse à penser, comme cela a été évoqué par les responsables des trois régions auditionnées, que les formations des CFA-SAT sont assez fréquemment moins remplies que dans le champ interprofessionnel.

Plus précisément, les effectifs varient en fonction du type de formation, les certifications généralistes faisant le plein, la participation aux formations de spécialité étant plus à la peine et nécessitant souvent une mixité complémentaire des publics.

Tous les CFA concernés, sauf deux, font état d'une inutilisation de places, ce qui représente en moyenne entre 15% et 30% des places conventionnées. Ces places inoccupées portent moins sur les BPJEPS généralistes ou les bi-qualifications que sur les mentions spécialisées.

Les CFA disposent généralement d'un nombre minimal d'apprentis fixé par le conseil régional dont ils relèvent pour ouvrir une session (convention quinquennale de

fonctionnement). Dans cette situation, les CFA interrogés indiquent la nécessité de mettre en place quelques sessions dédiées à l'apprentissage, et d'autres, le plus souvent mixtes, avec un minimum d'apprentis (et parfois une autorisation spécifique préalable comme pour la région du Nord-Pas de Calais).

Ce principe a conduit par le passé à l'heureuse intégration dans les CFA concernés, du champ professionnel du tourisme social, qui est un des secteurs de débouché important des diplômés « jeunesse et sports ».

2.2.6 Une demande limitée de contribution aux entreprises

La moitié des CFA demande aux entreprises, une contribution à la participation aux frais de formation de leur apprenti, à l'exception de deux CFA qui bénéficient de l'apport de taxe proportionnellement le plus faible. Cette demande, pour laquelle la loi du 5 mars 2014 prévoit un nouveau régime d'autorisation régionale⁷⁸, vise dans les faits le seul secteur public pour couvrir le solde des coûts non compensé par la subvention régionale.

2.3 Les incidences des caractéristiques du modèle économique des CFA des métiers du sport et de l'animation

2.3.1 Une fragilité qui nuit à la vision à moyen terme et conduit à une lourde stratégie compensatrice

Une vision à moyen terme incertaine :

Les remontées qualitatives des CFA laissent apparaître à la fois, une contribution de taxe d'apprentissage considérée unanimement comme fragile, ainsi que des efforts de collecte importants.

La structure des entreprises de la branche, non assujetties pour la plupart au versement de la taxe d'apprentissage, conduisent les CFA à opérer le plus souvent des démarches peu rassurantes car aléatoires. Elle les conduit aussi, à titre compensatoire, à une recherche de collecte auprès d'un large spectre d'entreprises, souvent petites et sans autres réelles affinités avec les CFA ou ses UFA que commerciales.

La fidélisation des entreprises contributrices atteint des taux fréquemment cités de 40% à 63%, qui pourraient être beaucoup plus bas, si les CFA ne procédaient pas à des relances régulières (cf. encadré page suivante). Cette fidélisation ne permet cependant pas de réduire chaque année une marge importante d'incertitude, qui peut selon les CFA aller de 37% à 60%, et qui généralement ne donne lieu à des réponses des entreprises concernées que plus tard dans l'année.

Le développement de certains CFA les conduit à contacter un nombre toujours plus grand de collecteurs potentiels, ce qui génère des charges de fonctionnement importantes.

⁷⁸ L'article L. 6233-1-1 du code du travail modifié par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale précise que « sauf accord de la région, les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit ».

Ainsi, tous les CFA pointent-ils la faiblesse de leur vision à moyen et long termes ainsi que la charge des démarches de collecte dont les résultats ne sont en rien ni garantis ni naturellement dynamiques.

Des stratégies élaborées encadrent les efforts de collecte :

Globalement, la stratégie cible d'abord les entreprises des secteurs du sport et de l'animation, dans une logique de branche, et vise ensuite tout un ensemble d'entreprises de l'interprofession implantées sur les territoires de référence ou nationalement (sport professionnel). Puis viennent les clients et les fournisseurs du CFA et de ses UFA, ou du club professionnel, et enfin les éventuels coups de cœur, notamment des entreprises participant à de grands évènements sportifs régionaux. Les CFA qualifient ces démarches de « lourdes ».

La méthode est la même pour tous : les CFA cherchent à améliorer la traçabilité des entreprises contributrices, traçabilité qualifiée à part égale de bonne ou d'insuffisante, puis repèrent et opèrent les relances nécessaires.

Ils s'appuient sur leurs réseaux d'UFA ou de prestataires qui s'engagent pour la plupart dans cette collecte assidue, même si un responsable de CFA relève que cette logique commerciale n'est pas encore bien partagée par toutes les UFA. Ils gèrent directement les dossiers de demande d'attribution de fonds libres auprès des OCTA.

Les démarches conduisent le plus souvent le service concerné du CFA, selon des modalités variables, à éditer des mailings de remerciements personnalisés en année N-1, à organiser une ou plusieurs manifestations destinées à valoriser les contributeurs, à éditer des brochures et des lettres destinées aux entreprises cibles (tous les employeurs de la régions de plus de 10 salariés par exemple, et tous ceux du secteur professionnel) mettant en valeur les activités et les résultats du CFA, à mobiliser les administrateurs et les UFA, et le plus souvent, à mener un travail d'accompagnement auprès des clubs professionnels engagés dans l'apprentissage.

2.3.2 L'intervention des conseils régionaux

Des mécanismes de cadrage qui inscrivent les CFA du secteur du sport et de l'animation dans le concert de l'ensemble des CFA :

Les conseils régionaux interviennent pour équilibrer les comptes des CFA des métiers du sport et de l'animation « en fonction des participations réelles perçues »⁷⁹.

Ainsi, la participation des conseils régionaux est-elle fonction des autres ressources. Les recettes sont principalement constituées par la collecte de la taxe d'apprentissage dans le secteur concerné. La situation est inverse en ce qui concerne l'apprentissage interprofessionnel, les recettes principales provenant des subventions des conseils régionaux (cf. graphique page suivante).

Le versement de ces subventions s'inscrit dans des mécanismes structurés en amont et en aval : les conseils régionaux arrêtent la carte des formations, fixent leurs modalités de

⁷⁹ Article R. 6233-11 du code du travail : « le montant définitif de la subvention [régionale] due au titre d'un exercice déterminé est arrêté en fonction des participations financières réelles perçues »

subvention dans des conventions quinquennales de fonctionnement et la nomenclature comptable des CFA rappelle que le compte de résultat doit être équilibré.

L'apport des conseils régionaux est le plus souvent calculé sur la base d'un taux horaire déterminé par niveau de formation (le montant s'élevant avec le niveau) ou par nature (service/production) auquel est appliqué un coefficient (ou indice) entre 0,30 et 0,95 selon l'appréciation qui est faite des besoins structurels des CFA concernés.

Les subventions sont alors calculées en fonction des effectifs réels, selon des modalités variées. Le plus souvent sont prises en compte les heures conventionnées réellement effectuées.

Dans quelques cas, les subventions sont calculées à partir d'un montant annuel forfaitaire par apprenti, ou encore à partir du coût réel.

Quelles que soient les modalités, les CFA interrogés précisent que les régions procèdent dans le cadre d'un dialogue de gestion sur la base des comptes des années précédentes et des budgets des exercices en cours et prévisionnel.

Tous les conseils régionaux sollicitent un effort de collecte de taxe et d'autofinancement. Elles prévoient des réajustements possibles lorsqu'elles ont constaté, en cours d'exercice, des baisses sensibles de ressources. Des conventions prévoient également la nécessité pour les CFA d'établir un plan d'action sur la base d'un diagnostic partagé.

Un financement régional des CFA des métiers du sport et de l'animation inférieur à celui de l'ensemble interprofessionnel, qui résulte de deux situations différentes :

L'intervention cumulée des conseils régionaux en 2013 représente une moyenne de 2 244 € par apprenti pour le secteur des CFA des métiers du sport et de l'animation, à rapprocher du montant moyen interprofessionnel proche mais cependant légèrement plus élevé qui s'élève à 2 600 € hors participation aux frais de transport, d'hébergement et de restauration.

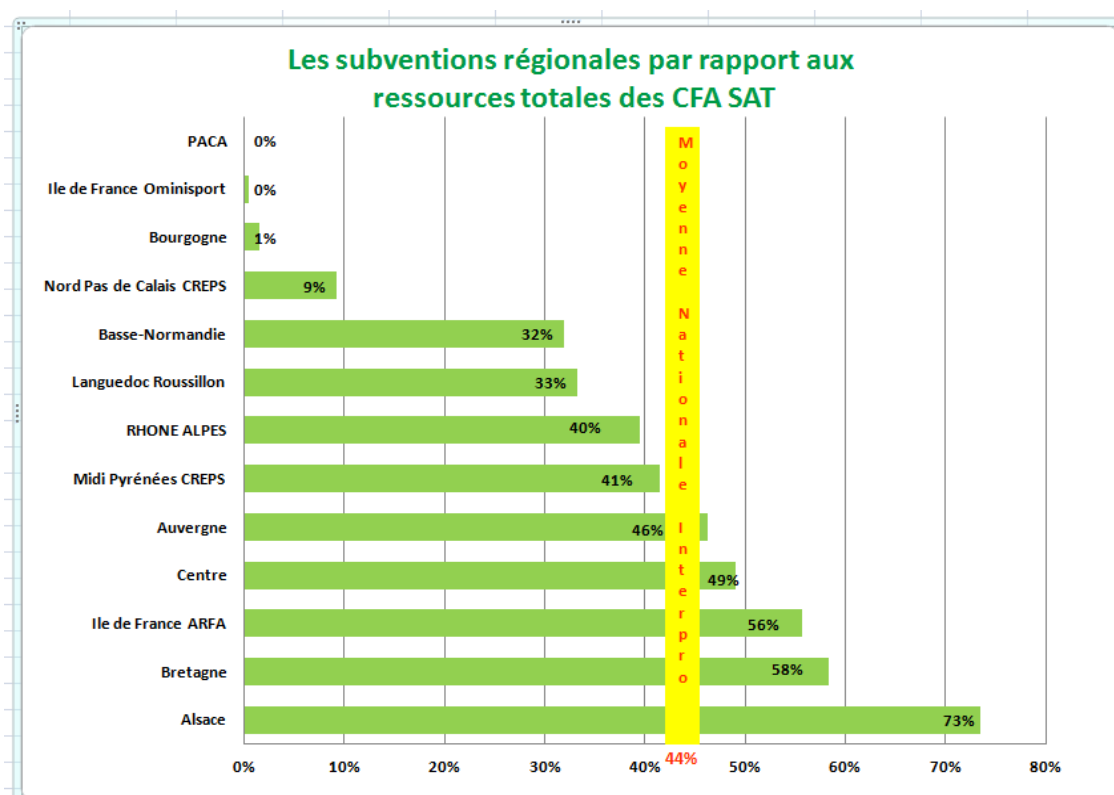
Le financement du fonctionnement pédagogique de l'ensemble interprofessionnel des CFA provient pour 80% des deux contributeurs principaux que sont les conseils régionaux (44%) et les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage et des fonds de professionnalisation des branches (36%). Il s'inscrit dans le rapport de complémentarité déjà souligné, nonobstant des disparités régionales assez marquées.

Le rapprochement des agrégats propres au secteur des métiers du sport et de l'animation fait apparaître une inversion économique, qui ne cache néanmoins pas qu'en valeur absolue, le cumul des subventions régionales a régulièrement cru depuis la stabilisation des remontées des données.

Tableau de financement du fonctionnement pédagogique (frais pédagogique et aides aux apprentis au titre du transport, hébergement et restauration- THR) :

CFA	% apports conseils régionaux	% apports taxe et branches	Observations
Ensemble interprofessionnel 2012	44	36	Données CNEFOP
CFA sport, animation, TSF 2013	36	55,5	Fédération nationale des CFA-SAT ⁸⁰
Autres ressources	20	8,5	
Total	100%	100%	

Ces pourcentages de flux inversés, présentés dans le tableau ci-dessous, sont eux-mêmes à rapprocher de la diversité des relations à la collecte déjà soulignée, et donc à la subvention régionale :



Source : remontées de l'enquête par l'IGJS auprès des CFA. Schéma réalisé par le bureau DS.C2 (DS) pour les besoins de la mission

Ainsi, ces éléments de comparaison font apparaître des pourcentages de flux financiers inversés :

- majoritairement issus des entreprises pour les CFA des métiers du sport et de l'animation, avec des interventions moyennes par apprentis légèrement plus élevées

⁸⁰Les remontées de l'enquête de l'IGJS, qui ne prennent pas en compte le transport, l'hébergement et la restauration (THR) correspondant nationalement à 6% des dotations régionales, permettent de relever un taux moyen de dépendance auprès des conseils régionaux de 29, 87%.

que celles du champ interprofessionnel, alors même que les entreprises du secteur ne sont pas, pour la plupart, assujetties au versement de la taxe ;

- majoritairement issus des conseils régionaux au plan interprofessionnel (44%) avec, il est vrai, des interventions moyennes par apprenti sensiblement comparables.

Mettant à profit un dimensionnement réduit, le dispositif a réussi dans un environnement qui s'est tendu, à surpasser ses contraintes objectives par un solide effort de collecte de taxe, qui n'a pas pour autant « gommé » les fragilités et les incertitudes.

2.4 La réforme mise en œuvre par la loi du 5 mars 2014 et ses incidences⁸¹

Les travaux de la mission ont consisté à situer dans leur contexte les principales évolutions du financement de l'apprentissage porteuses de changement, introduites par la réforme⁸², en particulier pour le champ professionnel des métiers du sport et de l'animation.

Ses observations conduisent à mettre en lumière une réforme globale qui change les paramètres financiers, notamment dans le champ des CFA préparant aux métiers de la jeunesse et des sports.

2.4.1 Une réforme qui confirme les fondamentaux du dispositif : rappel et orientations des mesures

Les enjeux de la réforme :

Rappel des principales modifications applicables à l'apprentissage introduites par la réforme :

- une taxe d'apprentissage avec un taux unique de prélèvement de 0,68% de la masse salariale brute des entreprises, qui correspond à la fusion de l'ancienne taxe à 0,5% et de la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) qui représentait 0,18% de la masse salariale ;
- une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) qui conserve ses principes d'assujettissement et de proportionnalité mais qui, lorsque l'entreprise y est assujettie, finance désormais, comme le quota de la taxe d'apprentissage, les CFA et les sections d'apprentissage ;
- un versement de l'intégralité de la taxe d'apprentissage et éventuellement de la CSA à un collecteur unique ;
- une stricte séparation entre la part quota de la taxe d'apprentissage et le hors quota (ou barème) réservée à la formation initiale à temps plein ;
- une décomposition de la part du hors quota en deux catégories (A/B) qui correspondent à des types de formation, en remplacement des trois catégories précédentes (A/B/C) ;

⁸¹ L'annexe 4 du rapport regroupe des questions/réponses relatives à la mise en œuvre de la réforme de la taxe d'apprentissage (document réalisé par la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

⁸² Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. (6^{ème} partie du livre II du code du travail).

- une refonte totale des conditions d'habilitation des organismes susceptibles de percevoir du hors quota avec un resserrement des conditions d'habilitation de ces structures ;
- une rationalisation du réseau de collecte de la taxe d'apprentissage ;
- des coûts de formation réformés.

La réforme modifie profondément les modalités de financement de l'apprentissage et de la collecte de la taxe éponyme, tout en renforçant la capacité de régulation et de gouvernance des conseils régionaux, ainsi que des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Elle confirme ainsi du même coup, les grands principes du code du travail (6^{ème} partie-Livre II du code du travail) selon lesquels le financement de l'apprentissage est d'abord assuré par la taxe d'apprentissage gérée par les organismes collecteurs.

Les conseils régionaux, dans le cadre de leurs compétences, fixent les orientations générales et en assurent le financement restant nécessaire, après collecte de la taxe. Ainsi, ils programment le développement du dispositif, arrêtent en conséquence la carte des formations des CFA et déterminent le nombre minimal et maximal d'apprentis admis annuellement pour les formations dispensées.

Enfin, ils fixent le montant définitif de leur subvention en fonction des participations financières réelles perçues pour couvrir les coûts déterminés par elle-même en application de l'article L 6233-1 modifié par la loi du 5 mars 2014 précitée⁸³.

Les fondements de la réforme :

Cette réforme du financement de l'apprentissage a été initiée par la loi de finances rectificative n°2013 du 29 décembre 2013 qui a procédé à la fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage (CDA), ainsi qu'à l'affectation de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) au financement des CFA.

L'article 8 de la loi de finances rectificative du 8 août 2014 a parachevé la réforme en déterminant les montants des différentes fractions de répartition de produit de la taxe, notamment l'importante nouvelle fraction affectée directement aux conseils régionaux, celle affectée directement aux CFA, et celle destinée par ailleurs aux seules premières formations professionnelles et technologiques (à l'exclusion des formations par la voie de l'apprentissage). Un schéma de répartition de la taxe d'apprentissage en 2015 figure ci-après.

Le législateur a souhaité prioriser trois grands objectifs et assurer un nouveau cadrage financier considéré comme plus adéquat, en réponse aux fragilités relevées notamment par

⁸³ L'article R. 6233-11 du code du travail précise que le montant définitif de la subvention due au titre d'un exercice déterminé est arrêté en fonction des participations financières réelles perçues. Les conventions quinquennales passées avec le conseil régional précisent fréquemment également qu'« en cas de déficit constaté des négociations seront menées auprès des tiers financeurs ».

Cet article confie aux conseils régionaux la détermination du coût de la formation d'un apprenti, utilisé pour calculer les ressources des CFA. Il rationalise par ailleurs le processus de collecte de la taxe d'apprentissage.

plusieurs rapports parlementaires⁸⁴ faisant état de la complexité des mécanismes financiers du système et de son manque de rationalité ou de transparence.

Les pouvoirs publics ont ainsi d'abord voulu qu'une plus grande part de la nouvelle taxe d'apprentissage soit fléchée vers l'apprentissage lui-même, quota et subvention régionale compris, la part concernant les premières formations technologiques ou professionnelles (part du hors quota) étant de ce fait moins importante. Dans cette perspective, la fraction destinée au hors quota baisse sensiblement, avec en contrepartie l'interdiction d'orienter une partie du nouveau hors quota vers les CFA dont on sait que 110 millions d'euros ont été fléchés sur ces CFA en 2010 et 150 millions d'euros en 2013⁸⁵.

Conjointement, afin de permettre de revenir aux équilibres financiers antérieurs, le législateur a prévu de flécher désormais directement les contributions du CSA-malus⁸⁶ au bénéfice de ces mêmes CFA, à hauteur prévisionnelle de 250 M€ en 2015 au plan national.

Ensuite, le législateur a voulu conforter les capacités de régulation des conseils régionaux qui bénéficient désormais de 51% de la taxe, au lieu de l'ancienne contribution au développement de l'apprentissage (CDA) et de celle du fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA), sans pour autant formellement conforter leur marges de manœuvre financières, mais en renforçant leur rôle et les outils de pilotage⁸⁷.

Ainsi les présidents de conseils régionaux qui co-président désormais les conférences régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CREFOP), mettent en œuvre, le cas échéant, des conventions d'objectifs et de moyens (COM) en lieu et place de l'État, et établissent des recommandations sur les propositions de fléchage des fonds libres remontées des OCTA, après concertation au sein du bureau des CREFOP.

Enfin, dans le but de rationaliser la collecte de la taxe d'apprentissage très atomisée, la loi du 5 mars 2014 vise à la diminution drastique du nombre actuel des collecteurs (147) pour permettre à chacun de ceux qui perdureront, d'acquérir une taille critique. Sous réserve d'habilitation par l'État, la réforme donne à la vingtaine d'organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), à la fois de branche et interprofessionnels, chargés originellement de la seule collecte de la contribution obligatoire des entreprises en matière de formation professionnelle continue, les responsabilités de collecteurs de droit commun de la taxe d'apprentissage, les plaçant ainsi avant les OCTA régionaux dans le chapitre du code du travail consacré aux OCTA (article L. 6242-1). L'article L. 6322-1 du code du travail précise que les OPCA - OCTA habilités exercent une compétence nationale dans leur champ professionnel ou, le cas échéant, au niveau interprofessionnel.

La loi parachève cette rationalisation en prévoyant que les entreprises se libèrent désormais de leur contribution au moyen d'un seul chèque au bénéfice d'un seul OCTA, qui peut-être

⁸⁴ « Pour une réforme de la taxe d'apprentissage » - Rapport d'information de François Patriat, fait au nom de la commission des finances n°455 (2012-2013) du 27 mars 2013.

⁸⁵ Rapport du conseil national de la formation tout au long de la vie (CNFTLV) janvier 2015 – données 2012 - tableau de synthèse des financeurs de l'apprentissage : annexe 5

⁸⁶ Cf. lexique annexe 3

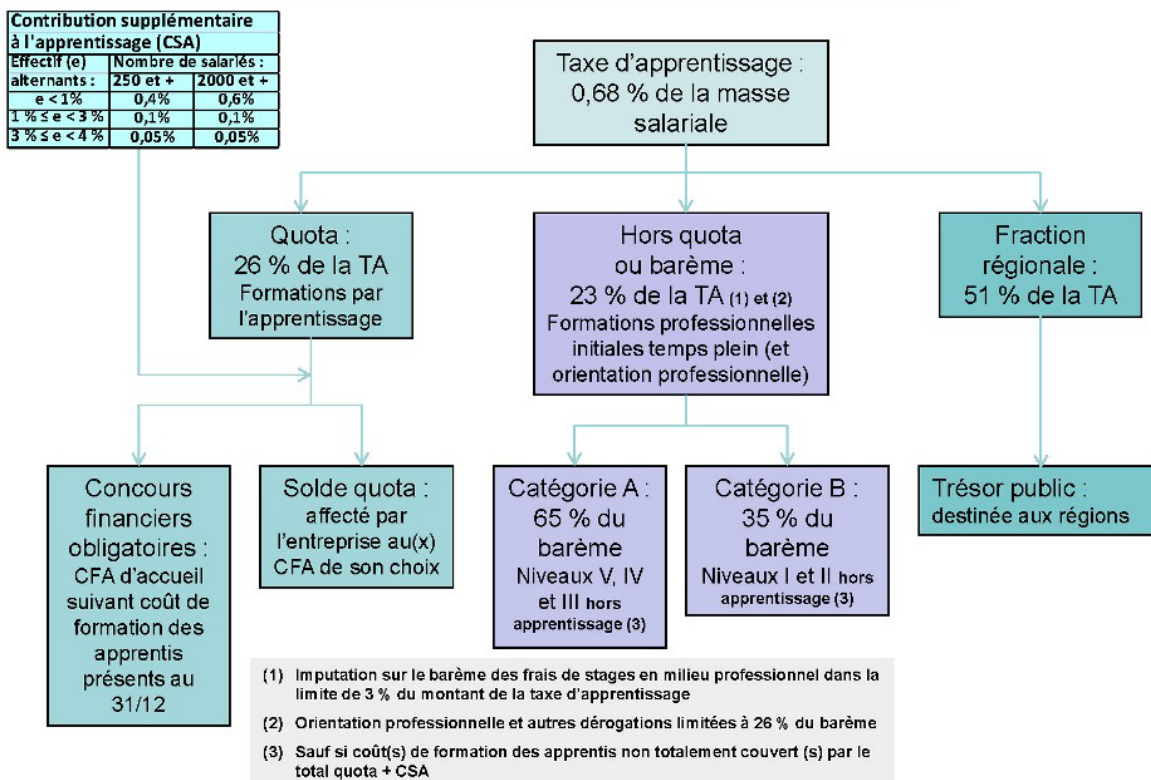
⁸⁷Par ailleurs, le législateur a complété cette ressource fiscale, d'une fraction de taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) évaluée à 146 M€ en 2015.

soit un OCTA - OPCA national, soit un OCTA régional, afin de faciliter la traçabilité des versements des contributeurs de taxe.

Le modèle financier global : nouveau circuit de répartition de la taxe d'apprentissage après la réforme :

ClariForma
www.clariforma.com

REPARTITION TAXE D' APPRENTISSAGE 2015



Source « clariforma » 2015

L'affectation aux conseils régionaux et aux CFA d'une taxe d'apprentissage assise sur l'évolution de la masse salariale à raison de 0,68% (au lieu de 0,50% précédemment) leur permet, en substitution d'une simple dotation budgétaire, de disposer d'une réelle ressource fiscale autonome, au demeurant dynamique car assise sur une masse salariale qui ne s'est encore jamais contractée en France.

Enfin, l'article 8 de la loi de finances rectificative 2014 détermine les montants des différentes fractions de répartition de produit de la taxe afin de restabiliser les divers montants antérieurs au bénéfice de l'apprentissage. Elle prévoit que dorénavant, la ressource régionale distingue une part fixe définie pour chaque région, et une part variable qui fera l'objet d'une péréquation annuelle. Les critères de cette dernière part prennent en compte les disparités régionales dans les versements de la taxe, mais également l'évolution des effectifs régionaux d'apprentis inscrits dans les CFA et leur répartition dans les premiers niveaux de formation (V et IV).

Ainsi, globalement, l'article 8 de la loi de finances rectificative pour 2015 fixe la projection 2015 de la fraction régionale « part fixe » à 1,544 milliards d'euros, ce qui équivaut au montant de 2014.

2.4.2 Les incidences de la réforme : l'ouverture d'une période transitoire de fait

Ces évolutions s'inscrivent dans un contexte d'ensemble caractérisé par :

- la suppression temporaire des repères financiers :

Cette réforme, qui fusionne la CDA et la taxe d'apprentissage, impacte profondément les modalités de calcul des contributions de la taxe d'apprentissage ainsi que la répartition des fractions de cette taxe et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA-malus). De plus, elle resserre le réseau des collecteurs de la taxe et modifie les circuits financiers.

Ce faisant, elle prive les acteurs de repères financiers, du moins durant l'année 2015, au bénéfice cependant d'un modèle plus lisible appelé à bénéficier d'une base fiscale dynamique.

La mission a ainsi noté durant les auditions régionales, le sentiment d'aller au devant d'une gestion financière 2015 incertaine, plus incertaine que tendue d'ailleurs, compte tenu des actuels indicateurs d'effectifs en stagnation, voire à la baisse, d'autant plus que les transferts de crédits aux conseils régionaux ne devraient pas s'effectuer avant plusieurs mois.

- un équilibre qui reste fragile au plan régional dans un contexte difficile :

La perception régionale de cette réforme se traduit par la nécessité de devoir assurer une régulation entre différentes priorités au sein même de l'objectif à atteindre affiché nationalement, lors des assises nationales de l'apprentissage (500 000 apprentis d'ici 2017) :

- doubler les effectifs du supérieur d'ici 2020, conformément à la demande du ministre en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- augmenter le nombre d'apprentis dans les lycées comme le souhaite le ministre de l'éducation nationale ;
- accroître le nombre d'apprentis dans les CFA consulaires et de branches, et pour ce qui concerne le ministère chargé de la jeunesse et des sports, doubler le nombre d'apprentis dans les CFA dédiés.

Ainsi, même si les récentes évolutions financières et structurelles visent à contribuer solidement au développement de l'apprentissage, l'addition et la répétition de ces objectifs quantitatifs, peuvent donner aux conseils régionaux, dans le contexte de leur participation à la réduction des déficits publics, l'impression d'un doute, mais conforte leur vision de la nécessité d'agir en éclairant l'état des besoins par de véritables diagnostics (à croiser avec leurs propres analyses).

2.4.3 L'impact prévisible de la réforme sur les CFA des métiers du sport et de l'animation devrait conduire à une régulation financière accrue par les conseils régionaux

La réforme du financement de l'apprentissage pourrait avoir un impact particulièrement sensible sur les CFA SAT compte tenu de leur modèle économique, ce qui pourrait conduire

à un accroissement de la régulation financière des conseils régionaux, d'ailleurs prévue par la réforme.

Ces CFA ont su progressivement développer un modèle économique bâti en compensation des faibles montants de taxes issues des seules entreprises du champ. Pour ce faire, ils ont essentiellement développé, à la demande des conseils régionaux, une stratégie appuyée de collecte auprès des entreprises relevant des secteurs interprofessionnels, leur permettant, souvent par l'entremise des clubs du sport professionnel et bien au-delà, de collecter des fonds provenant des fractions du quota et hors quota et des fonds libres.

Le hors quota et les fonds libres :

Mécaniquement, les CFA-SAT ne pourront plus compter sur la part de hors quota et de fonds libres qu'ils collectaient auparavant à hauteur de 35 et 33% de leurs ressources (cf. paragraphe 2.3.1), à l'exception du concours financier obligatoire des entreprises aux CFA qui forment les apprentis qu'elles emploient lorsque la part du quota qui y est réservée sera insuffisante pour couvrir les sommes dues. Le montant de cette exception est pratiquement impossible à estimer et devrait en toute hypothèse être peu élevé compte tenu de la structuration du marché de l'emploi dans le champ professionnel considéré.

En ce sens, la mission partage les craintes de la fédération nationale des CFA-SAT concernant la baisse prévisible des ressources des CFA en 2015⁸⁸.

Une diminution probable de la collecte du quota interprofessionnel :

En outre, la loi du 5 mars 2014 vise à faire de la formation professionnelle et des compétences des salariés un élément central du dialogue au sein des branches professionnelles et des entreprises.

Elle transforme parallèlement et sensiblement les modalités de financement de la formation professionnelle continue, qui concerne tous les employeurs, quels que soient leur statut ou taille, bien au-delà donc de l'assujettissement à la seule taxe d'apprentissage.

Dans ce cadre, les OPCA deviennent des organismes collecteurs globaux des fonds obligatoires ou conventionnels de la formation professionnelle continuée, de même qu'ils sont appelés, s'agissant de la formation professionnelle initiale, à collecter et reverser la taxe d'apprentissage, avec les OCTA régionaux (un OCTA par région).

Par ailleurs, alors que les entreprises devaient verser leurs contributions à au moins deux organismes collecteurs, le souci de simplification déjà souligné, conduit le législateur à y substituer une obligation de versement à un seul collecteur.

En conséquence, même si chaque CFA pourra continuer à collecter de la taxe auprès d'entreprises ou d'OPCA d'autres branches, la mission estime que le potentiel de collecte interprofessionnelle est appelé à diminuer sensiblement, au fur et à mesure que pourra s'opérer le renforcement de la logique de branche professionnelle.

⁸⁸ Dans un document élaboré en 2014 s'agissant des conséquences de la réforme de la répartition de la taxe d'apprentissage, la fédération nationale des CFA SAT situe, pour 2015, la baisse des ressources des CFA, calculée mécaniquement, à 31% soit 3,4 millions d'euros.

Les proportions lui semblent impossibles à prévoir, sauf à dire que cette dégrèvement sera probablement plus sensible parmi les entreprises sans autre lien qu'affectif avec le champ directement considéré. Resteront sans doute, en fonction de la poursuite des efforts actuels de collecte, les portails d'entrée économique et sportifs professionnels.

Le versement de la contribution unique de formation professionnelle et celui de la taxe d'apprentissage, respectivement, à un seul OPCA et à un seul OCTA, et la rationalisation du réseau de collecte de la taxe d'apprentissage autour notamment de la fusion des OCTA nationaux dans la vingtaine d'OPCA agréés, simplifient largement le panorama, mais minore les potentialités de collecte de TA sur le champ interprofessionnel.

La remise en question d'un des pans du financement des CFA concernés par la réforme du financement de l'apprentissage, ouvre parallèlement une opportunité et des marges au niveau régional, dans des conditions de choix de gestion plus encadré.

La nouvelle ressource potentielle de la CSA-malus⁸⁹ :

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA- malus) est une pénalité, prévue au code des impôts et du travail, due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 4% d'alternants.

La réforme applicable dès 2015 prévoit que la CSA-malus est désormais affecté directement aux CFA, et ainsi certains conseils régionaux ont déjà sensibilisé les acteurs à cette nouvelle possibilité correspondant globalement à près de 25% des recettes prévisionnelles totales des CFA.

Prenant en compte que ces ressources émanent par définition de grosses entreprises, dotées de direction des ressources humaines en relations multiples avec leur branche professionnelle, qui recrutent surtout des salariés disposant de diplômes de l'enseignement supérieur, la mission estime que cette source de financement ne pourra qu'être un vivier limité dans les champs professionnels du sport et de l'animation, sauf capacité du secteur à définir et mettre en œuvre une stratégie de mobilisation.

Ainsi, après avoir analysé la situation des CFA par le prisme du nouveau cadre financier, la mission estime que les nouvelles mesures doivent prendre pleinement leur effet sur le secteur des métiers du sport et de l'animation, en conduisant à un supplément de régulation régionale, dans un contexte d'affirmation des responsabilités des branches en matière de formation.

Cette contrainte lui apparaît être bien plus une potentialité, pouvant permettre de gommer les fragilités identifiées quant à la collecte de la taxe d'apprentissage, sous réserve de favoriser les conditions de la mise en œuvre des responsabilités des acteurs.

⁸⁹ La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) malus est définie dans le glossaire de l'annexe 3 du rapport.

En conséquence, la mission considère que le gisement potentiel que représente la CSA-malus constitue un enjeu important en vue de réduire les éventuels aléas financiers des CFA des métiers du sport et de l'animation.

3 LES PISTES D'AMÉLIORATION POUR UN APPRENTISSAGE AU SERVICE DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES JEUNES

Aux termes des études et analyses menées en lien avec les principaux acteurs concernés, la mission met en évidence, qu'en l'absence de solutions garanties et toutes faites, et de moyens financiers dédiés (du fait du non assujettissement à la taxe d'apprentissage de la plupart des employeurs du secteur, privés et publics), il n'existe pas d'autres leviers financiers propres à développer le dispositif de l'apprentissage dans le secteur du sport et de l'animation que les crédits mobilisables d'ores et déjà identifiés.

Ainsi, force est de constater que depuis le transfert d'initiative des conventions d'objectifs et de moyens (COM)⁹⁰ de l'État aux Régions, en 2015, l'État n'a pas d'autres leviers financiers, en l'espèce, que le dispositif de primes à l'emploi, pour développer la demande d'apprentissage. Pour autant, la mission rappelle que l'État intervient dans le financement de l'apprentissage sous la forme de dépenses fiscales et sociales, pour 1,9 milliards d'euros par an, ce qui représente 24% du total des contributions⁹¹

Aussi, la recherche des financements nécessaires pour assurer le développement souhaité du dispositif, conduit-elle à conforter, de façon durable, les relations institutionnelles entre les acteurs, en premier lieu financières, à l'occasion d'une année 2015 de transition.

C'est durant cette période, difficile à envisager avec précision, que s'établiront progressivement les nouveaux équilibres financiers à partir de la situation décrite précédemment.

Par ailleurs, la mission a été confrontée au cours des auditions, à l'examen d'une série de facteurs, autres que financiers, qui constituent des freins puissants au développement du secteur et qu'il conviendrait de dépasser en proposant quelques axes programmatiques nouveaux et renforcés.

3.1 Réduire les aléas financiers : une orientation à soutenir pour conforter durablement l'apprentissage

La mission préconise, en premier lieu, la mise en place d'une stratégie interinstitutionnelle entre l'État, les conseils régionaux et les branches professionnelles, et en second lieu, d'impulser de façon très opérationnelle, une démarche de mobilisation visant la nouvelle collecte de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA - malus) dont sont redevables les grandes entreprises n'embauchant pas 4 % de jeunes en alternance.

⁹⁰ Les conventions d'objectifs et de moyens sont passées d'une initiative étatique à régionale en 2015 en application de la loi du 5 mars 2014 précitée.

⁹¹ Cf. annexe 5 du rapport.

La contribution de l'État se fait sous forme de dépenses sociales et fiscales :

- remboursement aux régimes de sécurité sociale, aux caisses complémentaires et à l'UNEDIC des exonérations de cotisations sociales des apprentis et de leurs employeurs ;
- crédit d'impôt pour les employeurs ;
- et exonération d'impôt sur le revenu des apprentis.

3.1.1 Définir une stratégie institutionnelle à double détente

La réalisation de l'objectif de doublement des effectifs d'apprentis au sein de la filière aux métiers du sport et de l'animation nécessite un travail de coopération et de construction institutionnelle, au moment même où le dispositif de l'apprentissage interprofessionnel est confronté à des fléchissements, et où la restructuration des mécanismes de financement limite les repères financiers.

Le rôle grandissant des conseils régionaux dans le pilotage et la régulation financière en matière d'apprentissage, rend nécessaire de travailler auprès d'eux, à une meilleure reconnaissance de la filière des métiers du sport et de l'animation, sur les fondements d'une stratégie de contact et d'information renforcée.

3.1.1.1 *Le développement de la filière de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation : des perceptions contrastées, mais toutes empreintes de scepticisme*

Au-delà des constats et des situations décrites, la mission constate, au travers des auditions qu'elle a menées, que les atouts de la filière de l'apprentissage sont assez bien identifiés par les interlocuteurs régionaux.

En effet, cette filière connaît un développement régulier, et reste un des rares secteurs en progression qui impacte majoritairement les certifications de niveau IV. Cette caractéristique est d'autant plus pertinente, selon les conseils régionaux et la mission, que ces formations sont accessibles à des jeunes disposant de premiers niveaux de qualification (niveau BAC ou infra BAC) et permettent une poursuite de parcours allégés vers le niveau III.

De plus, ce secteur d'emploi bénéficie d'une bonne image auprès des jeunes qui sont souvent bien accompagnés par les structures employeurs, ce qui peut expliquer un taux de rupture des parcours de formation nettement plus faible que dans les autres secteurs d'activité de l'apprentissage.

Cependant, même s'ils confirment les atouts des secteurs du sport et de l'animation, les interlocuteurs institutionnels régionaux ont à l'esprit certaines contraintes : celle d'un marché du travail fragmenté et fragile, naturellement tourné vers le secteur public par ses interventions, mais dont la solvabilité en dépend, et celle d'une offre de formation conséquente mais complexe, et qui pourrait être davantage mutualisée avec d'autres secteurs.

Ils ne perçoivent pas non plus clairement l'analyse des besoins qui fonde l'objectif de doublement du nombre d'apprentis du secteur, et les conseils régionaux relèvent l'insuffisante présence des acteurs sociaux du secteur lors des échanges qu'ils organisent pour déterminer leurs priorités.

La réforme, dans ses dispositions financières, inquiète les CFA qui y voient une perte mécanique du hors quota collecté, ce qui laisse planer des incertitudes pour l'avenir, d'autant plus que les conseils régionaux n'ont aucune obligation juridique d'affecter leurs nouvelles enveloppes au dispositif de l'apprentissage.

D'ailleurs, les conseils régionaux ne semblent pas unanimement convaincus que les évolutions, qui apporteront pourtant une meilleure transparence, permettront une augmentation des moyens proportionnelle aux objectifs de développement de l'apprentissage. Elles redoutent de devoir mener cette réforme à crédits constants.

Enfin, les branches professionnelles sont favorables à un équilibre entre les différentes voies d'alternance, et réservées sur les conditions de mise en œuvre des objectifs quantitatifs de recrutement d'apprentis fixés par l'État sans études préalables des besoins. Bien que favorables à cette réforme, dans son principe, elles sont pessimistes concernant le niveau des objectifs quantitatifs fixés aux DRJSCS, alors même, que de leur côté, elles doivent intégrer d'autres évolutions au titre de la formation professionnelle continue, dont le financement du compte personnel de formation (CPF)⁹².

3.1.1.2 Une nécessité : conforter la filière des métiers du sport et de l'animation

Les réformes engagées par la loi du 5 mars 2014 placent la formation professionnelle au centre du dialogue social au sein des entreprises et des branches professionnelles qui les représentent dans leur champ professionnel. Ce sont ces entreprises qui assurent le recrutement des apprentis, d'où leur rôle, et celui de leurs représentants, dans le développement de l'apprentissage.

Dans ce contexte, le ministère certificateur a lui aussi un rôle important à jouer, afin de favoriser la lisibilité d'ensemble du dispositif ainsi que le positionnement explicite du secteur du sport et de l'animation sur le marché du travail.

Ce rôle devrait consister, pour l'essentiel, à resserrer les liens avec les branches professionnelles, dans le respect des responsabilités qui leur sont dévolues, afin d'en faire ainsi des partenaires et des alliés reconnus dans les contacts avec les conseils régionaux, tant en ce qui concerne l'apprentissage que la formation professionnelle continue. A cet égard, l'État dispose d'outils qui peuvent être le moteur d'une reconnaissance accrue du secteur des métiers du sport et de l'animation.

Les conventions-cadres de coopération :

Les conventions-cadres de coopération formalisent des engagements réciproques entre le ministère de référence et des partenaires du monde économique représentant une branche ou un secteur d'activité. Elles ont pour base juridique l'article R. 6242-4 du code du travail, qui dispose que le ministre certificateur « *peut conclure avec une ou plusieurs organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité, et organismes collecteur paritaire habilités, une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration des premières formations technologiques et professionnelles, notamment de l'apprentissage* »⁹³.

Ces conventions visent à développer des relations privilégiées avec les milieux professionnels permettant de mieux connaître leurs besoins en termes d'emploi, de formation et de qualification, mais aussi à promouvoir l'enseignement professionnel par la

⁹² Depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Désormais, tout salarié ou demandeur d'emploi peut activer sur un site internet dédié.

⁹³ Article R. 6242-4, modifié par décret n°2014-986 du 29 août 2014 - art. 3 « *Le ministre chargé de l'éducation ou de l'enseignement supérieur ou de l'agriculture ou de la jeunesse et des sports, conjointement avec, le cas échéant, le ministre compétent pour le secteur d'activité considéré peut conclure avec les organismes (OPCA-OCTA habilités) et, le cas échéant, conjointement avec les organisations mentionnés à l'article L. 6242-1 (branches, organisations professionnelles) une convention-cadre de coopération, conformément au II du même article. Cette convention est conclue pour une durée maximale de cinq ans. Elle ne peut être tacitement renouvelée* ».

En application des nouvelles dispositions de la loi du 5 mars 2014, la convention-cadre ne peut permettre d'agréer un OPCA à collecter les versements des entreprises pouvant donner lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, ceci relevant désormais d'une habilitation spécifique antérieure délivrée par le ministère en charge du travail.

mise en œuvre d'actions menées conjointement en direction des métiers, des formations et des diplômes.

Ces accords contribuent à l'évolution de l'enseignement professionnel en mettant l'accent sur la rénovation des diplômes, le développement de la relation école/entreprise et le développement de pratiques pédagogiques innovantes.

Objectifs :

Compte tenu des observations faites supra, la mission propose d'engager une discussion sur des engagements qualitatifs, qui dans l'esprit du gagnant-gagnant, viendraient étayer la politique de formation des branches considérées.

Il s'agirait donc de :

- **promouvoir** le secteur des métiers du sport et de l'animation qui, par ses activités sportives, d'animation et récréatives, constitue de manière concrète un terrain professionnel d'accueil pour les jeunes, en proposant des conditions d'insertion qui vont jouer un rôle déterminant tout au long de leur carrière. Il est à noter que ces métiers, fortement développés dans le milieu associatif, et le secteur public aussi, ont fait plus récemment une entrée significative dans le secteur marchand ;
- **organiser et partager** les données liées à l'observation du secteur car, quelques soient les différents lieux de gouvernance et de production de l'observation (ministères, observatoires de branches, services territoriaux de l'État, en lien ou non avec l'appareil d'observation des conseils régionaux), il s'agit bien de porter, faire connaître et partager les observations sur les évolutions des besoins du marché et des métiers.

Les conseils régionaux rencontrés ont fait part à la mission de leur intérêt pour la production d'éléments concrets, nationaux et territorialisés concernant le marché du travail et les conditions d'emploi dans le domaine du sport et de l'animation.

L'enjeu est donc de pouvoir fournir des observations accessibles, possibles issues de travaux mutualisés entre les acteurs des secteurs des métiers du sport et de l'animation, en vue d'apprécier tant l'ouverture d'une section d'apprentissage, que les évolutions du marché de la formation professionnelle continue, qui constituent autant d'éléments pour affiner une analyse des besoins de main d'œuvre au plan local, et pour étayer des rapprochements entre des CFA et d'autres acteurs opérationnels, avec les services de l'emploi ;

- **impulser et participer** à des actions d'information, de sensibilisation des prescripteurs de formation (conseillers des missions locales, pôle emploi notamment), sur les caractéristiques des métiers du sport et de l'animation ;
- **contribuer et accompagner** la structuration de la représentation des branches professionnelles du sport et de l'animation afin qu'elles puissent, dans leurs relations avec les conseils régionaux et les acteurs institutionnels, mieux faire connaître la filière, à l'instar de l'action menée par les DRJSCS au sein du CREFOP, et ainsi aider à faire reconnaître ces emplois et ces métiers à leur juste valeur et donc, à leur juste place.

Ces principaux objectifs, qui ont vocation à accompagner une démarche d'ensemble d'amélioration des aléas financiers des CFA, sont ensuite déclinés pour la plupart, en propositions de la mission (cf. sous-partie 3.2).

Démarche préconisée :

La convention est un outil dont l'objet n'est pas d'interférer ou se substituer à la gestion paritaire du fonctionnement de la formation professionnelle continue et initiale : les acteurs sociaux de la branche professionnelle sont, bien entendu, pleinement responsables de l'établissement de leurs priorités et de leurs objectifs opérationnels auprès de leur OPCA.

Cela dit, la convention vise à formaliser une démarche de projet, de lisibilité et de visibilité de la filière professionnelle des métiers de l'encadrement sportif et de l'animation, autour de la politique de formation des branches professionnelles.

Ainsi, s'agissant de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF) du sport, la mission note que la commission mixte paritaire a déjà adopté en septembre 2014, à l'unanimité, une plateforme de formation qui fixe les orientations principales de la branche, au sein desquelles l'apprentissage est retenu dans les priorités au titre de la fongibilité de crédits de la formation professionnelle continue (cf. paragraphes 2.1.2 et 2.3.1 ci-dessus). Une négociation semble également s'engager en vue de l'adoption d'ici juillet 2015, d'un accord collectif de branche permettant aux entreprises concernées de bénéficier de la prime à l'embauche d'apprentis prévue par la loi de finances n°1654 du 29 décembre 2014⁹⁴.

La proposition de la mission vise une ou deux conventions, selon la situation qui découlera de la décision, prévue comme assez rapide, d'extension ou non de l'avenant n°97⁹⁵. Soit, en cas d'extension, les deux branches professionnelles considérées, fonctionneront avec le même OPCA (Uniformation à priori dans la période à venir) à partir de cette date et une seule convention serait alors envisageable, soit dans le cas contraire, chacune demeurera en lien avec son OPCA actuel et deux conventions s'imposeraient.

Dispositif financier :

Le dispositif financier qui peut accompagner l'outil que représentent les conventions- cadres de coopération est celui découlant des compétences prévues par la loi quant aux OPCA habilités comme OCTA⁹⁶. Par ailleurs, pour renforcer la formation par la voie de l'alternance, la loi a prévu, au titre des actions de mutualisation de la formation professionnelle, un renforcement de l'abondement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)⁹⁷ au profit des branches qui développent un certain niveau d'aide aux CFA.

⁹⁴ Pour bénéficier de cette aide, l'entreprise devra également relever d'un accord de branche conclu avant juillet 2015 comportant des engagements en faveur de l'alternance. L'accord collectif doit comporter des engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage, notamment des objectifs chiffrés en matière d'embauche d'apprentis.

⁹⁵ Cf. annexe 9.

⁹⁶ Article R.6242-5 modifié par décret n°2014-986 du 29 août 2014 - art. 4. : « Les fonds non affectés par les entreprises, à l'exclusion de la fraction mentionnée au II de l'article L. 6241-2, recueillis par l'organisme signataire d'une convention-cadre de coopération définie au II de l'article L. 6242-1, sont destinés à la mise en œuvre des actions prévues par cette convention dans la limite d'un montant maximal qu'elle détermine ».

⁹⁷ Cf. annexe 3 (lexique).

Préconisation 1 : Négocier, dans l'hypothèse d'un accord collectif de branche, une convention cadre de coopération avec les CPNEF du sport et de l'animation et l'OPCA Uniformation, pour afficher les engagements qualitatifs conjoints, complétés des politiques de formation initiale et continue de chacune des deux branches dans leur champ respectif. Dans le cas contraire, négocier une convention identique avec chaque branche et son OPCA.

La mise en œuvre de ces dispositions devrait pouvoir se traduire par une négociation permettant d'améliorer la réponse aux attentes locales et de mieux identifier la filière des métiers du sport et de l'animation, tout en apportant aux conseils régionaux, dont le rôle de régulation est premier, la preuve que les acteurs sociaux de ce secteur se mobilisent.

En complément, le programme national financé par le fonds social européen (FSE) prévoit dans son axe 1 (cf. schéma ci dessous), piloté par le ministère du travail (DGEFP), l'application de la recommandation du 22 avril 2013 du conseil de l'Union européenne qui instaure l'établissement d'une « garantie pour la jeunesse » visant à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer une offre de qualité pour un emploi, une formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant leur sortie de l'enseignement ou la perte de leur emploi.

Les actions d'accompagnement vers l'emploi AXE 1

Augmenter le nombre de demandeurs d'emploi ou inactifs accompagnés en ciblant les jeunes, les seniors, les chômeurs en activité réduite, les femmes en retour de congé parental

Actions cofinancées : personnaliser l'offre de service en direction de certaines catégories notamment par le recrutement de conseillers dédiés par Pôle Emploi

Montant : 225 millions

Moderniser les institutions du marché du travail

Actions cofinancées : développement de nouvelles modalités d'accompagnement en développant le recours aux nouvelles technologies, formation des conseillers Pôle Emploi et missions locales

Montant : 50 millions

3.1.2 Concevoir et mettre en œuvre un plan de mobilisation pour une collecte de taxe auprès des grandes entreprises partenaires, au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA-malus)

La réforme des financements de l'apprentissage précitée conduit à ce que la CSA-malus complète dorénavant directement les financements destinés au CFA, en sus du quota.

Les prévisions financières établies par le ministère du travail dans les documents communiqués lors des débats préalable à l'adoption de la loi de finances rectificative n°891 du 8 août 2014 (article 8), estiment le montant total de cette contribution à 250 millions d'euros.

Si ces données donnent à penser qu'une démarche proactive des CFA est utile envers ces entreprises, il y a lieu toutefois de constater qu'il n'existe pas de liste publique des entreprises qui déclarent être redevables de cette taxe, et qu'en général les grandes entreprises fléchent plus volontiers leurs contributions sur les niveaux de formation du supérieur.

Préconisation 2 : Elaborer un plan de mobilisation pour l'application de la CSA - malus auprès des entreprises partenaires des grands événements sportifs nationaux et internationaux et de leurs sous-traitants, ainsi qu'auprès des entreprises employant des sportifs de haut niveau, en lien avec le CNOSEF, l'INSEP, les trois écoles nationales, les DRJSCS, les CREPS et la délégation interministérielle aux grands événements sportifs (DIGES).

Cette mobilisation devra bien entendu s'effectuer après un sondage préalable des effectifs de jeunes en alternance au sein des entreprises concernées et de l'intérêt financier à agir.

3.2 Proposer des axes d'amélioration très ciblés en réponse aux obstacles, autres que financiers, qui ralentissent la progression de l'apprentissage

L'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation, malgré les progrès réalisés, est encore trop méconnu des jeunes, des acteurs de l'orientation et de l'insertion professionnelle, ainsi que des entreprises des branches concernées ou encore, du secteur public. Ce constat est unanimement partagé par les interlocuteurs que la mission a rencontrés.

Il correspond et ce n'est pas étonnant, au déficit d'image qui affecte encore l'apprentissage au plan interprofessionnel et qui est certainement aggravé dans le secteur du sport et de l'animation par, à la fois la prédominance de petites structures associatives ainsi que par une pénétration encore très limitée de l'idée même de professionnalisation, de sa logique et de ses exigences auprès de dirigeants essentiellement bénévoles de ces mêmes structures.

A ces freins culturels, s'ajoutent l'état encore embryonnaire de la structuration institutionnelle de ce secteur, ainsi qu'une insuffisante connaissance des besoins d'emplois et des terrains de stage susceptibles d'être occupés par des apprentis.

Les constats réalisés par la mission dans les parties précédentes l'incitent, en complément et dans le prolongement des propositions relatives à la réduction des aléas financiers des CFA des métiers du sport et de l'animation qui figurent ci-dessus, à proposer des pistes de progrès formulées en vue de contribuer au développement du dispositif.

Ces pistes s'ordonnent autour de 8 axes :

3.2.1 Informer et communiquer en vue de constituer, d'enrichir et de diffuser une culture commune

Malgré sa modernisation progressive, l'apprentissage souffre encore d'un déficit d'image et le modèle académique sur lequel fonctionne notre système éducatif imprègne encore fortement les représentations collectives. Ce qui est vrai pour l'apprentissage interprofessionnel l'est aussi pour l'apprentissage dans le secteur étudié.

Ce déficit oblige à agir sur ces représentations et sur l'orientation. Mais s'il est relativement simple de souligner l'importance de l'information et de la communication, il est rarement possible d'éviter l'écueil de la banalisation et de la formulation de propositions passe-partout, et il est surtout difficile d'en mesurer les effets.

La démarche destinée à assurer une meilleure information et une valorisation du dispositif est pourtant nécessaire et doit se concevoir avant tout, dans le cadre global de

l'apprentissage en général, dans la foulée de la conférence sociale et des assises nationales de l'apprentissage qui se sont tenues en juillet 2014.

Ces assises comportaient un volet « communication » ainsi qu'une mesure destinée à intégrer une découverte de l'apprentissage dans le parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel auquel chaque élève aura désormais accès à partir de la 5^{ème}. C'est certainement au cœur du système éducatif que devrait d'abord porter l'essentiel des efforts d'information (notamment auprès des 16/18 ans afin de les sensibiliser au monde de l'entreprise) et de formation des intervenants.

Encore limité en nombre, l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation ne peut que bénéficier des effets positifs des politiques de communication mises en œuvre nationalement et qui visent à démontrer que l'apprentissage est un mode de formation professionnelle initiale, vecteur de réussite et d'insertion, qui n'est plus circonscrit à des publics en rupture scolaire et peu volontaires. Cette démarche devrait être accompagnée, en guise d'illustration, d'une présentation des métiers du sport et de l'animation, de son originalité et de ses atouts.

En direction des jeunes :

Les particularités de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation justifient d'aller plus loin dans la mise en œuvre d'un plan de communication qui soit adapté à ses caractéristiques, sur la base de l'instruction de la direction des sports, déjà citée, qui demande aux DRJSCS « d'organiser des actions d'information et de sensibilisation auprès des collectivités territoriales et des associations pour promouvoir le dispositif de l'apprentissage ».

La mission souligne le rôle essentiel des DRJSCS et des DDCS(PP) dans l'accompagnement des jeunes et dans la sensibilisation des clubs et des associations à la fonction d'employeur, en lien avec le service public régional de l'orientation (SPRO) qui a pour mission de coordonner et de mettre en réseau, au niveau régional, les services et les structures qui concourent à l'information et à l'orientation des jeunes, relatives aux formations et aux métiers. Les CFA doivent ainsi pouvoir être aidés dans les responsabilités d'appui aux jeunes pour la recherche d'employeurs.

La prise en compte de l'apprentissage dans les processus d'orientation (abordé dans le paragraphe 3.1.1.2 ci-dessus) est définie dans l'accord-cadre cosigné par six ministres, dont le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports, et le président de l'association des régions de France (ARF), relatif à la généralisation du service public régional de l'orientation tout au long de la vie, au 1^{er} janvier 2015⁹⁸.

⁹⁸ Cet accord-cadre a été signé le 1^{er} janvier 2015 par les ministres chargés de l'éducation nationale, du travail, de l'agriculture, de l'économie, de la décentralisation et de la fonction publique, de la jeunesse et des sports, avec le président des régions de France. Cet accord rappelle que :

- « la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale renforce la compétence des régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle leur confie de nouvelles missions en matière d'orientation et de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans diplôme ni qualification. Elle organise, en outre, une coordination nationale et régionale nouvelle et simplifiée devant permettre de mieux articuler les actions entre les différents acteurs de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi : Etat, Régions et partenaires sociaux ;
- le service public de l'orientation s'appuie sur l'Etat et les conseils régionaux qui coordonnent la collaboration de l'ensemble des services et des acteurs ciblées par la loi du 5 mars 2014 ».

La mission propose de retenir l'idée de campagnes d'information afin de susciter la rencontre des jeunes avec les entreprises, les employeurs potentiels des secteurs du sport et de l'animation (associations et collectivités territoriales) ainsi qu'avec la diversité des acteurs du dispositif, en s'appuyant sur l'un des objectifs partagés par les signataires⁹⁹, qui est « d'assurer la diffusion et le bon usage par les acteurs du service public d'orientation, des ressources et des outils produits par les opérateurs nationaux de l'information et de l'orientation (ONISEP, Centre Info , CIDJ...) en complémentarité d'autres outils et ressources élaborés au niveau régional ».

Préconisation 3 : Contribuer à la démarche générale de valorisation de l'apprentissage interprofessionnel, en la déclinant dans le champ des métiers du sport et de l'animation, à l'occasion de rendez-vous avec les partenaires du service public régional de l'orientation.

Les sites internet sont des outils de construction d'une connaissance organisée et doivent donc être attrayants pour les jeunes¹⁰⁰. Or, la page afférente à l'apprentissage des sites du ministère chargé de la jeunesse et des sports (qui renvoie certes aux sites attractifs de la fédération nationale des CFA SAT ainsi qu'à ceux des CFA du secteur), est purement administrative, et traite pour moitié de l'inspection de l'apprentissage. En comparaison, l'onglet particulier aux emplois d'avenir est, quant à lui, interactif et agencé autour de vidéogrammes, de témoignages et d'une présentation aérée du dispositif.

Par ailleurs, le calendrier ministériel des formations ne fait pas apparaître l'offre de formations présentée au titre de l'apprentissage, de même que la présentation des différents diplômes n'indique pas les modalités d'accès par la voie de l'apprentissage :

Préconisation 4 : Concevoir une page internet des sites du ministère chargé de la jeunesse et des sports ciblée sur l'apprentissage, qui soit attractive et interactive, prévoir un critère de recherche « apprentissage » dans le calendrier des formations, et présenter les modalités d'accès des diplômes par la voie de l'apprentissage dans la nouvelle application « FORÔMES ».

En direction des réseaux associatifs, des entreprises et des employeurs du secteur :

L'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation est assez méconnu des entités ayant vocation à contribuer au développement des activités physiques et sportives. Par ailleurs, le contrat d'apprentissage, lorsqu'il est connu, est souvent victime de sa complexité réelle ou supposée par rapport notamment à d'autres types de contrats aidés (emplois d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi CUI-CAE), jugés plus abordables et moins contraignants.

Dans le secteur concerné, c'est le dispositif « emplois d'avenir » qui paraît par son succès et par le nombre élevé d'employeurs du secteur non marchand, être le plus concurrentiel. Il est moins exigeant en termes de parcours de formation puisque répondant majoritairement à

⁹⁹ Cf. article 2 de l'accord-cadre.

¹⁰⁰ « On constate que le manque d'attractivité du support fait facilement rejeter son contenu. Souvent un document à l'aspect vieux n'est pas consulté... » Enquête INJEP sur les pratiques des jeunes en matière d'information - 2006.

une logique d'emploi direct et, selon les cas, plus avantageux financièrement pour des structures associatives à équilibre financier précaire.

Insuffisamment connu des employeurs potentiels du secteur privé, le contrat d'apprentissage n'est pas davantage connu (et peut-être moins encore) du secteur public (communes et regroupements de communes essentiellement).

Les bons résultats enregistrés en matière d'insertion professionnelle des jeunes dans des métiers attractifs et dynamiques conduisent la mission à proposer une action d'information en direction des réseaux concernés. Cette présentation doit conduire à systématiquement encourager les employeurs du secteur à engager une réflexion sur leur projet de développement et sur la gestion prévisionnelle des emplois qui s'y rapporte.

La mise en place de cette action d'information pourrait être l'occasion de présenter, sous forme d'annexes, les autres types de contrats (emplois d'avenir, contrats de professionnalisation et contrats d'accompagnement dans l'emploi) avec l'objectif d'éviter les phénomènes de concurrence, en précisant la distinction des publics bénéficiaires et en rappelant que le contrat d'apprentissage constitue une voie de formation initiale (la seule en ce qui concerne le secteur du sport et de l'animation) couplée dans le cadre de l'alternance, avec une démarche d'insertion professionnelle souvent couronnée de succès.

Préconisation 5 : Concevoir, au niveau du ministère, et diffuser une présentation simple et pratique, de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation en direction du mouvement sportif (CNOSF/CROS/CDOS/ fédérations sportives), des mouvements de jeunesse et d'éducation populaire (CNAJEP, CRAJEP, fédérations de jeunesse), des branches du sport et de l'animation, du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ainsi que des associations d'élus des collectivités territoriales. Faire clairement référence aux autres dispositifs (emplois d'avenir, contrats de professionnalisation, CUI-CAE) afin de bien situer la valeur ajoutée de l'apprentissage, à la fois, pour la stratégie de l'employeur à moyen terme et pour le parcours du jeune en insertion professionnelle.

3.2.2 Mobiliser les acteurs autour d'un programme coordonné et pluriannuel de développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation

Un projet de protocole d'accord pour le développement de l'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation, est soumis à l'examen des acteurs du dispositif¹⁰¹.

Ce projet est destiné à :

- promouvoir et développer l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport dans un objectif de professionnalisation, d'augmentation de la qualité des actions, d'accompagnement de la jeunesse ;

¹⁰¹ L'État représenté par le ministère chargé de la jeunesse et des sports ; l'association des régions de France (ARF) ; la commission paritaire nationale emploi formation du sport ; la la commission paritaire nationale emploi formation de l'animation ; la fédération nationale des CFA sport animation tourisme social ; le comité national olympique et sportif français ; le comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire.

- favoriser la concertation entre les partenaires et permettre ainsi une meilleure articulation de leurs interventions respectives, notamment pour permettre l'adaptation rapide au nouveau contexte législatif ;
- permettre à chacun des acteurs de définir ses engagements.

Ce projet mis en œuvre depuis plusieurs mois est toujours soumis à l'examen des signataires pressentis.

La mission considère comme indispensable la mise au point d'un accord national entre les acteurs du dispositif afin de situer les enjeux, les perspectives et les modalités de son développement, ainsi que l'institutionnalisation du processus de concertation ainsi amorcé.

Elle considère également qu'en créant les conditions effectives de cette coopération, il devrait être possible de se référer à un accord plus stable juridiquement et mieux situé dans la hiérarchie des normes, au-delà d'un simple protocole.

En même temps, la mission a pu constater lors de la phase d'investigation, l'insuffisance chronique de données partagées en matière d'observation et d'analyse dans le domaine des métiers du sport et de l'animation, ainsi que les difficultés qui en résultaient pour établir des diagnostics étayés. Elle reprend donc à son compte la proposition formulée dans le rapport de l'IGJS déjà cité (rapport EPP formations et certifications) à propos de la commission professionnelle consultative (CPC) des métiers du sport et de l'animation.

Préconisation 6 : Installer au sein de la CPC des métiers du sport et de l'animation, un groupe de travail (sous-commission de l'observation et de l'emploi), dédié à l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation, permettant d'effectuer des diagnostics sur les fondements d'observations partagées, d'établir des perspectives de développement, et de concourir à la formalisation d'un accord élargi à l'ensemble des acteurs du dispositif.

3.2.3 Renforcer la structuration du réseau ministériel

La circulaire n°DS/DS.C2/ 2015/1 du 7 janvier 2015 relative à la relance de l'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation a pour objet de territorialiser, au niveau régional, l'objectif du doublement du nombre de contrats d'apprentissage d'ici 2017 et de rappeler les conditions du succès ainsi que les actions entreprises au niveau national pour le soutenir.

Si les DRJSCS sont les principales destinataires de cette instruction, les DDCS et DDCSPP et les établissements publics nationaux sont aussi visés par l'instruction qui s'applique donc à l'ensemble du réseau national et territorial du ministère.

La mission analyse cette instruction comme un signe fort de la volonté de mobilisation de l'administration centrale de la jeunesse et des sports et ne peut que conforter l'économie générale de ce texte ainsi que les principales dispositions qu'il contient et qui sont précisées dans ses annexes. Elle note cependant, conformément aux constats globaux qu'elle a effectués concernant l'apprentissage interprofessionnel, que les objectifs quantitatifs ne sont pas atteints en règle générale, ce qui renforce la nécessité de situer les enjeux en termes de politiques publiques prioritaires, coordonnées et partenariales et de promouvoir une démarche de qualité, au-delà des chiffres.

C'est dans cette perspective que se situe la mission, en insistant sur les points de l'instruction qu'elle estime les plus structurants, ainsi que sur des dimensions qui pourraient les compléter utilement.

Au niveau national :

La mission considère comme importante :

- la mise en place de formations pour les nouveaux inspecteurs de l'apprentissage ainsi que la tenue de regroupements nationaux réguliers autour de l'apprentissage ;
- la représentation du ministère au sein du conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (CNEFOP) afin de mieux faire connaître dans cet ensemble à dimension interprofessionnelle, les caractéristiques de l'apprentissage aux métiers du sport¹⁰².

Mais elle considère aussi que le développement significatif de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation, ne pourra s'accomplir que dans la durée, ce qui nécessite la mise en place, au plan national, d'une organisation renforcée, pérenne et adaptée aux enjeux :

Préconisation 7 :

- Prévoir la mise en place au sein de la direction des sports d'une mission « apprentissage », la désignation d'un(e) chargé(e) de mission à plein temps, la réalisation d'un outil commun de suivi des apprentis ;
- organiser régulièrement, à l'occasion des réunions des réseaux des DRJSCS, des CREPS et des DTN, un temps d'échange d'informations et de suivi relatif à la mise en œuvre des mesures destinées à la relance de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation.

L'existence de débouchés des certifications délivrées par le ministère chargé de la jeunesse et des sports au sein d'organismes du secteur de la cohésion sociale, et la présence au plan territorial, au sein des DRJSCS, d'une dualité de traitement de l'apprentissage dans le secteur du sport et de l'animation d'une part, et de la cohésion sociale, d'autre part, conduisent la mission à proposer des formes de mutualisation et de simplification entre les deux secteurs, tant au niveau national que régional.

La mission ne formule pas, pour autant, de proposition dans la mesure où, d'une part, ce point dépasse le seul cadre de l'apprentissage pour se situer au niveau des formations et des certifications en général et d'autre part, a déjà fait l'objet d'une préconisation dans le rapport précité relatif à l'évaluation de la politique ministérielle de formation et de certifications aux métiers du sport et de l'animation (février 2015)¹⁰³.

Au niveau régional :

Les DRJSCS sont les destinataires principales de la circulaire du 7 janvier 2015 relative au plan de relance de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation. La mission insiste tout particulièrement sur l'importance qu'il convient d'accorder, à ce niveau territorial :

¹⁰² Cf. annexes 3 et 4 de la circulaire n°DS/DS.C2/1 du 7 janvier 2017 qui figure à l'annexe 13 du rapport.

¹⁰³ « Développer, sous l'égide du SGMCAS, de nouveaux travaux entre la DS, la DJEPVA et la DGCS, visant à développer la convergence des processus et des référentiels d'activités des services de formation et de certification des DRJSCS » (alinéa 2-préconisation n°5).

- aux relations avec les conseils régionaux, désormais dépositaires, dans son acception organique, d'une mission de service public de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- à la place à tenir au sein des CREFOP, conçus comme des lieux de coopération incontournables entre l'État et les conseils régionaux ;
- aux liaisons interministérielles et interservices qu'il serait utile d'établir ou de consolider, tout particulièrement avec les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;
- à la consolidation (ou à la mise en place s'il y a lieu) en interne des missions de l'apprentissage.

Préconisation 8 : Valoriser, au niveau régional, les atouts de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation en termes d'insertion professionnelle des jeunes, auprès des conseils régionaux, en s'appuyant sur une collaboration active entre les DRJSCS et les DIRECCTE, et participer activement aux CREFOP.

Dans le prolongement de la préconisation n°1 relative à la convention cadre de coopération, la mission estime que les branches professionnelles devraient être en meilleure situation pour susciter auprès des conseils régionaux, avec le soutien des services de l'État, l'établissement de conventions d'objectifs et de moyens (COM)¹⁰⁴ qui ne constituent pas une panacée mais donne un cadre d'action commun, et l'occasion d'effectuer des bilans périodiques entre acteurs financiers et opérationnels.

Dans ce cadre, la mission fait état des expériences positives dont elle a eu à connaître lors de ses entretiens avec des responsables de conseils régionaux (Ile de France et Nord-Pas de Calais) s'agissant de la mise en place d'agents développeurs et qui pourraient, le cas échéant, trouver place dans les conventions précitées.

Préconisation 9 : Susciter auprès des conseils régionaux, en lien avec les branches professionnelles, l'établissement de conventions d'objectifs et de moyens (COM) relatives au développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation, afin de disposer d'un cadre d'action commun et d'effectuer des bilans périodiques entre acteurs financiers et opérationnels.

L'organisation aboutie et le fonctionnement régulier des missions de l'apprentissage dans chacune des DRJSCS doit être un objectif majeur et la traduction d'une volonté de promotion et de suivi régulier du dispositif. Cette démarche devrait se développer en liaison avec l'instauration, proposée par la mission d'inspection générale (préconisation n°7), d'une mission nationale de l'apprentissage au niveau de la direction des sports.

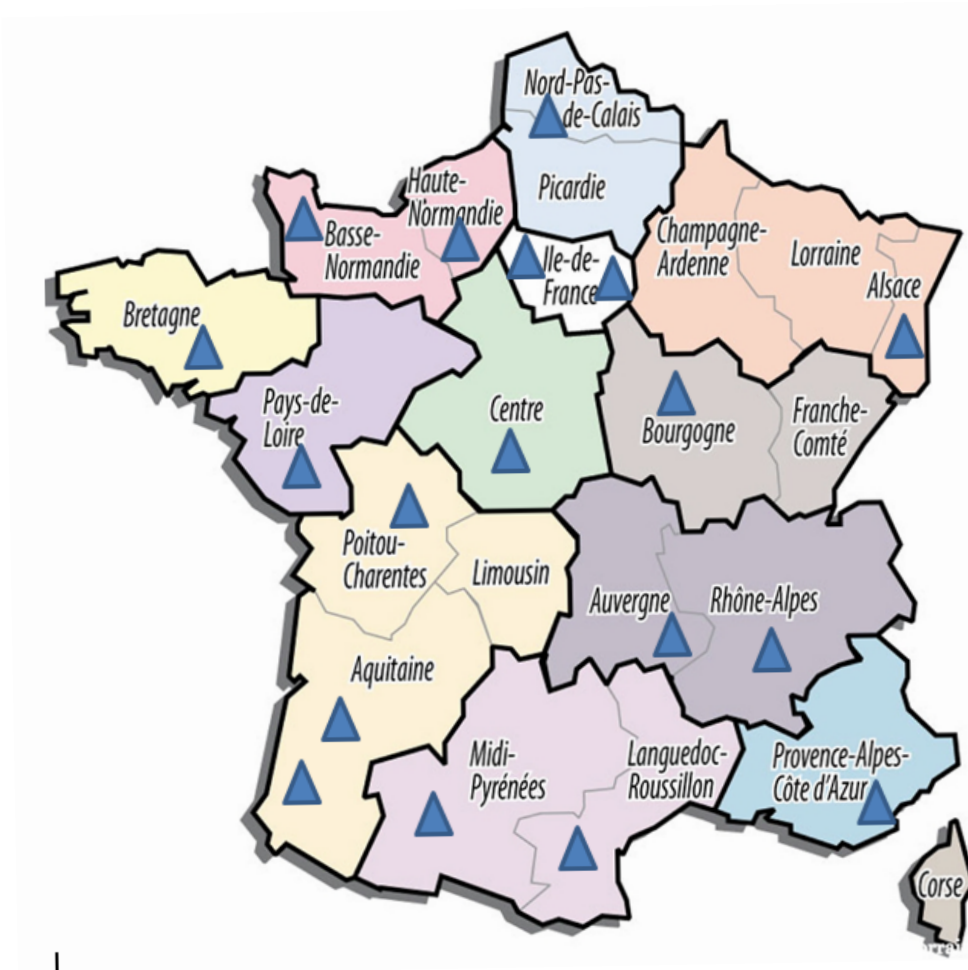
Préconisation 10 : Installer des missions de l'apprentissage dans les DRJSCS qui n'en disposent pas, consolider leur organisation de manière efficiente et lisible, avec notamment le recours à un outil commun de gestion des apprentis, et assurer leur fonctionnement telle qu'il est défini à l'annexe IV de la circulaire du 7 janvier 2015.

¹⁰⁴ A titre d'exemple, un contrat d'objectifs et de moyens (COM sport) a été signé en région Ile de France, entre les CFA des métiers de l'animation et le conseil régional, pour développer plus particulièrement l'apprentissage. La DRJSCS a été associée aux travaux préparatoires et participe également financièrement (10 000 €) à partir de cette année au développement des actions notamment de promotion du dispositif (renforcement de la présence des CFA au salon de l'Education en novembre 2014).

3.2.4 Poursuivre l'ancrage territorial des CFA dans les régions ainsi que l'adaptation et l'amélioration des relations entre les CREPS et les CFA dans le contexte de la décentralisation

Il convient de noter que chacune des 13 régions dessinées par la réforme territoriale disposerait d'au moins un CFA aux métiers du sport et de l'animation, dès lors que la décision serait prise par les exécutifs des régions fusionnées, de faire coïncider le périmètre d'activité de ces CFA avec ceux des nouvelles régions. Quatre régions disposerait de deux CFA et une région en disposerait de quatre. Ces éléments sont à mettre en relation avec le principe, en vigueur aujourd'hui, d'un CFA aux métiers du sport et de l'animation par région.

La carte ci-dessous présente la physionomie des nouvelles régions ainsi que l'implantation actuelle des CFA aux métiers du sport et de l'animation :



Source direction des sports, bureau DS.C2 réalisés pour les besoins de la mission

En ce qui concerne les formes de recours des CREPS à l'apprentissage, la mission a examiné les quatre hypothèses formulées en octobre 2013 par la société de conseils « Sémaphores »¹⁰⁵ à la demande du ministère chargé de la jeunesse et des sports :

- gestionnaire d'un CFA ;

¹⁰⁵ L'intérêt de l'étude comparée réalisée par le cabinet « Sémaphores » en 2013, à la demande du ministère, a conduit la mission à la faire figurer à l'annexe 11 du rapport.

- unité de formation par apprentissage (UFA) ;
- contrat de mise à disposition ;
- section d'apprentissage.

S'agissant du modèle de l'intégration d'un CFA public, les inconvénients relevés par la mission¹⁰⁶ semblent l'emporter sur les avantages, ce qui n'incite pas la mission à proposer la généralisation de cette forme juridique, sans rejeter pour autant son examen et sa mise en œuvre en fonction des réalités territoriales.

La solution de l'UFA, d'ores et déjà utilisée par 10 CREPS sur 17 (cf : paragraphe 1.2.3) présente l'avantage d'une certaine souplesse dans sa mise en place. Cette souplesse est néanmoins relative car plusieurs règles encadrent la mise en place de l'UFA en ce qui concerne le contenu du conventionnement et l'instauration d'un comité de liaison pour le fonctionnement.

La section d'apprentissage, non utilisée dans le réseau des CREPS, semble a priori permettre un équilibre cohérent entre le besoin légitime du CREPS d'être un acteur clef de la gestion de l'ensemble des dimensions de l'apprentissage (financement et offre de formation) sans remettre en question l'intégralité de ses modalités internes de fonctionnement.

Le contrat de mise à disposition est la formule la plus souple dans sa mise œuvre puisqu'il revient au conventionnement avec le CFA de définir l'ensemble des relations régissant la mise en place de l'apprentissage au sein du CREPS. Ce conventionnement en forme simplifiée n'emporte pas l'adhésion de la mission dans la mesure où il ne permet pas suffisamment, par rapport aux autres solutions, d'affirmer les politiques mises en œuvre auprès des régions.

Quelles que soient les hypothèses, la mission propose de substituer à la diversité actuelle des types de partenariat développés entre les CREPS et les CFA , un modèle d'organisation plus simple et relativement uniforme qui favorise d'une part , la lisibilité du schéma d'ensemble, la couverture harmonieuse du territoire, la sécurité juridique de l'activité des différents acteurs, la qualité des formations initiales dispensées dans le cadre de l'apprentissage et qui stabilise, d'autre part, l'accès aux financements des structures d'apprentissage mises en place.

A cet égard, la mission propose de retenir, en fonction des éléments d'appréciation fournis par la société « Sémaphores »¹⁰⁷, les hypothèses de mise en place d'UFA ou de section d'apprentissage, étendues à tous les CREPS, qui offrent les avantages de la lisibilité, de la souplesse et d'un positionnement reconnu de ces établissements.

Le modèle retenu permettrait d'être force de propositions auprès des conseils régionaux afin de tendre vers la reconnaissance d'un volet relatif à l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation susceptible de figurer dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) évoquées dans le paragraphe 3.1 et qui font l'objet de la préconisation 10, ainsi que dans les contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP, anciennement CPRDFP) :

¹⁰⁶ Ces principales contraintes sont les suivantes : limite des plafonds d'emplois imposés aux CREPS ; adaptation malaisée des établissements aux besoins du marché par rapport à un CFA privé ; statut public peu attractif pour le versement de la taxe d'apprentissage ; contraintes comptables spécifiques.

¹⁰⁷ Cf. annexe 8.

Préconisation 11 : Concevoir au niveau ministériel, un modèle d'organisation et d'implantation des CFA aux métiers du sport et de l'animation, qui permette d'assurer entre les CREPS et les CFA, un couplage simplifié et relativement uniformisé, sous la forme d'unités de formation par apprentissage (UFA) ou de sections d'apprentissage, afin d'assurer une couverture équilibrée et complète du territoire national.

3.2.5 Dynamiser, développer et aider à la structuration des terrains de stages

Si l'emploi dans les secteurs du sport et de l'animation s'est développé quantitativement durant les deux dernières décennies et affiche une bonne tenue par rapport à l'emploi salarié en général, il se caractérise en même temps par de profondes mutations (massification, diversification et individualisation) ainsi que par sa physionomie émiettée, marquée par les recours fréquents au temps partiel, au contrat à durée déterminé, au contrat aidé, au multi-salariat et à la saisonnalité.

L'emploi sportif notamment présente des caractéristiques propres qui le distinguent d'autres secteurs d'activités. Une de ses spécificités forte réside dans son caractère « fragmenté » entre plusieurs secteurs d'emploi, privés et publics, lucratifs et non lucratifs. Au sein de la branche du sport elle-même, l'emploi est dispersé entre un grand nombre de petites structures, le plus souvent associatives et les différences de nature sont notoires entre ces structures, celles du sport professionnel et les structures à caractère commercial.

La faible taille de la plupart des structures sportives génère ainsi deux conséquences majeures quant à leur impact sur l'emploi : la fragilité des emplois sportifs ainsi que la faiblesse des pratiques de gestion et des démarches de professionnalisation.

Dès lors, le développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation, qui propose un ensemble cohérent reliant dans le cadre de l'alternance, formation qualifiante et insertion professionnelle devrait pouvoir être facilité par deux démarches convergentes.

3.2.5.1 Une structuration de l'offre de stages

Cette structuration doit s'opérer par le recours à des modes de construction transversale et décloisonnée de certains emplois, compte tenu de la diversité des publics, des secteurs d'intervention et des organismes employeurs, afin de favoriser la coopération entre les acteurs. Dans ce registre, le dispositif « profession sport et loisirs », créé en 1989, sous l'impulsion du ministère chargé des sports, dont les associations départementales sont chargées d'assurer la gestion d'emplois de salariés et leur mise à disposition auprès d'associations, notamment sportives, de jeunesse et d'éducation populaire, a permis et permet encore aujourd'hui, d'apporter des réponses adaptées aux besoins de petites structures ainsi qu'à l'émiettement de l'offre de travail dans le sport :

Préconisation 12 : Soutenir le dispositif « profession sport et loisirs » en matière de structuration d'emplois, d'accompagnement de dispositifs nationaux, afin de promouvoir l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation.

L'article R. 6223-10 du code du travail prévoit que l'apprenti peut effectuer une partie de sa formation pratique dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie. Cet accueil ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage.

Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie, ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat.

Cette disposition, vraisemblablement peu utilisée dans le secteur des métiers du sport et de l'animation devrait faire l'objet d'une information auprès des entreprises du secteur dans la mesure où elle peut faciliter, la gestion partagée de la formation pratique d'apprentis et améliorer la qualité et la diversité de certaines formations pratiques. Cependant la mission fait le constat que la possibilité de partager un apprenti entre plusieurs organismes sensibilise insuffisamment les employeurs secondaires à leurs responsabilités et insiste sur la nécessité de la prise en charge partagée de cette question de l'émiettement et de la fragilité de l'offre, notamment dans les territoires carencés.

Ainsi, la mission est-elle conduite à souligner l'intérêt de la solution juridique des groupements d'employeurs (GE) qui permettent aux entreprises, et notamment aux petites associations, de se regrouper *in solidum* pour employer une main-d'œuvre dont elles ne pourraient disposer seules, en leur offrant ainsi les moyens de recruter.

Préconisation 13 : Recenser et promouvoir la création de groupements d'employeurs qui permettent aux entreprises, et notamment aux associations, de se regrouper pour employer une main-d'œuvre dont elles ne pourraient pas disposer seules, et favoriser ainsi le recrutement d'apprentis selon le principe d'emplois partagés.

Le recours à des modes de construction transversale d'emplois, ne peut qu'être complémentaire avec l'appréciation et la satisfaction de besoins plus verticaux, en correspondance avec l'organisation des fédérations sportives et socio-éducatives. Très présent dans le champ des loisirs sportifs et dans la formation, l'UCPA serait, par exemple, très favorable à la signature d'une convention avec le ministère relative au recrutement d'apprentis aux métiers du sport.

Préconisation 14 : Proposer aux fédérations sportives, de jeunesse et d'éducation populaire, la signature de conventions triennales de recrutement d'apprentis aux métiers du sport et de l'animation comportant des engagements à la fois quantitatifs et de qualité, ou selon les cas, compléter les conventions pluriannuelles d'objectifs.

L'exemplarité qu'il conviendrait de donner au recrutement d'apprentis aux métiers du sport et de l'animation pourrait être l'occasion de formaliser le processus de signature de certains contrats et de valoriser ainsi la démarche et l'objectif de qualité dans le cadre du projet de développement de l'entreprise. Cette démarche pourrait notamment s'inscrire dans la consolidation du partenariat entre le ministère et la fédération nationale des CFA des métiers du sport et de l'animation :

Préconisation 15 : Définir dans le cadre d'une coopération avec la fédération nationale des CFA des métiers du sport et de l'animation, une démarche qualité adaptée aux caractéristiques de cette forme d'apprentissage, et la valoriser lors de la signature de certains contrats d'apprentissage, bénéficiant par exemple de subventions du CNDS et (ou) relevant d'une gestion partagée d'un même apprenti entre plusieurs employeurs).

3.2.5.2 Une aide aux employeurs du secteur sportif dans le cadre du CNDS

La note n°2015-DEFIDEC/DES-01 du 9 janvier 2015 relative à la répartition et aux orientations de la part équipement et de la part territoriale du CNDS pour 2015, retient dans ses objectifs pour 2015, le soutien à la professionnalisation du mouvement sportif et privilégie comme moyen d'intervention, le dispositif « emplois CNDS »¹⁰⁸. Parmi les mesures figure l'accompagnement de l'apprentissage.

La note stipule que les crédits de la part territoriale pourront être mobilisés sous forme d'une aide aux employeurs de jeunes en contrat d'apprentissage dans le champ sportif et que la subvention est calculée de manière à ce que, après toutes les aides de droit commun et des aides locales éventuelles (collectivités, sponsors...) un coût résiduel de 400 € par mois reste à la charge de l'employeur.

Cette mesure qui s'inscrit en accompagnement du plan ministériel de relance de l'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation, pour ce qui concerne le secteur des sports, traduit une volonté de situer l'apprentissage parmi les dispositifs prioritaires d'insertion professionnelle des jeunes, et constitue une avancée.

Cependant, les mesures financières prévues pourraient, à l'examen des chiffres, n'être guère incitative. En effet, la détermination du coût résiduel à 400 € par an ne devrait pas permettre de déclencher des montants de subvention très attractifs après le calcul des autres aides cumulées.

Calculées en fonction des tranches d'âges des apprentis (18-20ans/20-25 ans) et des années de contrats (1^{ère} et 2^{ème}), les subventions devraient varier de moins de 400 euros à moins de 5 000 euros par an avec deux niveaux intermédiaires évalués autour de 2 500 euros par an.

Aussi, compte tenu d'une part, de la faible proportion de clubs employeurs par rapport à la totalité » des clubs sportifs (moins de 10%)¹⁰⁹ et surtout, d'autre part, de la masse financière réduite d'une frange intermédiaire de ces clubs qui pourrait envisager un premier emploi, la mission estime qu'une réelle politique incitative nécessite de réduire le plancher de cette aide, ou de le moduler à la baisse selon la taille financière du club, et de renforcer l'accompagnement de ces structures dans leur premier emploi.

Préconisation 16 : Aménager le dispositif « emplois CNDS » en ce qui concerne les aides au recrutement d'apprentis dans le champ du sport, afin de réduire à 200 euros maximum le coût résiduel à la charge des employeurs, et créer ainsi de meilleures conditions en vue de l'effet levier escompté.

La mission émet l'idée d'approfondir la réflexion, au niveau de la direction des sports, sur la relation entre l'apprentissage et le sport professionnel, en procédant à une étude comparée entre les centres de formation des clubs professionnels et les CFA des métiers du sport et de l'animation.

¹⁰⁸ Le principe de cette mesure figure dans la préconisation n°35/2 du rapport de l'IGJS relatif à l'évaluation de la politique ministérielle de formation et de certification aux métiers du sport et de l'animation (février 2014).

¹⁰⁹ La branche du sport estimait lors de son audition par l'IGJS que les clubs sportifs représentaient approximativement près de 90% des 17 812 employeurs de la branche, à comparer avec les 170 000 clubs sportifs existants.

Les similitudes entre la situation du joueur en centre de formation d'un club professionnel (CFCP), salarié d'un club, et celle de l'apprenti d'un CFA sont nombreuses : le contrat d'apprentissage et le contrat du joueur en formation sont des contrats de travail particuliers par lesquels un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans des conditions encadrées, à assurer à un jeune « travailleur », une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée d'une part en entreprise et d'autre part dans le cadre d'une structure de formation.

En l'espèce, cette double formation est encadrée afin de garantir l'effectivité et la qualité des formations dispensées, par l'État (agrément des centres de formation), par les instances sportives (cahier des charges à respecter, encadrement de la contractualisation avec les sportifs en formation via la convention de formation et le contrat de travail). Malgré ces similitudes, les centres de formation ou les écoles techniques auprès desquelles ils sont adossés, ne sont pas énumérés dans la liste fermée des organismes susceptibles d'être retenus comme bénéficiaires du hors quota.

Ainsi, pour autant qu'ils recherchent à former leurs sportifs à des diplômes inscrits au RNCP, la mission, à défaut de préconisation, suggère de sensibiliser les instances représentatives des clubs professionnels à se rapprocher des CFA correspondant aux diplômes envisagés.

Par ailleurs, en ce qui concerne les sportifs de haut niveau, la mission confirme l'intérêt qu'il y aurait à adapter le contrat d'apprentissage aux conditions d'exercice de cette catégorie de sportifs, comme le propose Jean-Pierre Karaquillo dans son rapport relatif au statut des sportifs¹¹⁰.

3.2.6 Adapter la réglementation relative à la désignation de maîtres d'apprentissage

Un des obstacles à la conclusion d'un contrat d'apprentissage dans le secteur associatif de la jeunesse et des sports est la nomination du maître d'apprentissage. Les entreprises du secteur associatif présentent en effet la particularité de compter très peu de salariés, voire souvent aucun avant l'éventualité du recrutement d'un apprenti. Or, le code du travail ne fait référence qu'aux salariés dans les dispositions qui régissent la fonction de maître d'apprentissage. L'autre particularité tient à la pluralité de petites structures associatives qui ne peuvent, en l'état actuel de la réglementation, partager à plusieurs un maître d'apprentissage.

Pour développer l'apprentissage dans le secteur associatif, il est utile de formaliser les différents assouplissements à la réglementation souvent accordés à titre précaire et toujours fragiles. Dans ce but, il conviendrait de reconnaître formellement :

- pour les associations, qu'un bénévole puisse être maître d'apprentissage, y compris dans le cadre d'une équipe tutorale¹¹¹ ;

¹¹⁰ L'auteur propose de « permettre aux sportifs de haut niveau de déroger aux conditions d'âge pour la signature de contrats d'apprentissage et leur accorder la possibilité de bénéficier d'un contrat d'au moins quatre ans ». Statut des sportifs.JP Karaquillo, Secrétariat d'Etat aux sports. Ministère de la vielle, de la jeunesse et des sports. Février 2015.

¹¹¹ L'appel à un bénévole pour être maître d'apprentissage ne pourrait se faire qu'en cas d'absence de professionnel qualifié dans les métiers de l'animation et/ou du sport dans l'association

- à propos des compétences professionnelles du maître d'apprentissage, la prise en compte de l'expérience associative au même titre que l'expérience professionnelle exigée à l'article R6223-24 du code du travail est primordiale.

Dans cette optique, des contreparties devraient être apportées¹¹².

Préconisation 17 : Solliciter auprès de la DGEFP, la formalisation par voie réglementaire de la reconnaissance du statut de maître d'apprentissage à des bénévoles d'associations.

3.2.7 Simplifier le dispositif et poursuivre les démarches de simplification du schéma des certifications aux métiers du sport et de l'animation

La mission n'a pas étudié les dispositions qu'il conviendrait de prendre afin de simplifier les contrats d'apprentissage dans la mesure où elles relèvent d'une politique nationale, dès lors que les contrats d'apprentissage du secteur de la jeunesse et des sports sont conformes aux contrats de droit commun.

En revanche, la mission souligne que la mise en œuvre de mesures de simplification du paysage des formations et des certifications aux métiers du sport et de l'animation, dont certaines sont préconisées dans le rapport de l'IGJS cité supra, relatif à l'évaluation de cette politique publique, ne pourrait que favoriser la signature et le déroulement des contrats d'apprentissage du secteur. Il en est ainsi des habilitations des formations, triennales pour « jeunesse et sports », quinquennales pour les régions, ou encore des dossiers de candidats à adresser à la DRJSCS un mois avant les tests d'exigences préalables (TEP) alors que les contrats d'apprentissage se signent souvent en dernière minute, après avoir surmonté les obstacles et rassemblé la matière essentielle (un employeur qui accepte un apprenti, un CFA qui prépare à la formation désirée au moment voulu, un maître d'apprentissage disponible répondant aux critères et désireux de partager son expérience, un accord sur le rythme de l'alternance).

Les constats portés sur le nombre non négligeable et constant de places d'apprentissage conventionnées non utilisées (cf. paragraphe 2.2.1.5), amène à souligner l'intérêt d'une suppression de spécialités aux effectifs peu étoffés.

-
- l'inspecteur de l'apprentissage valide la candidature du bénévole à partir d'une grille de compétences à établir ;
 - le bénévole suit une formation sur le tutorat proposée par la DRJSCS (on pourrait d'ailleurs organiser ce type de formation dans les établissements relevant du ministère).
La DJEPVA pourrait être sollicitée afin de fournir son expertise et proposer les portefeuilles de compétence.
Source : note de la direction des sports.

¹¹² L'appel à un bénévole pour être maître d'apprentissage ne pourrait se faire qu'en cas d'absence de professionnel qualifié dans les métiers de l'animation et/ou du sport dans l'association

- l'inspecteur de l'apprentissage valide la candidature du bénévole à partir d'une grille de compétences à établir ;
- le bénévole suit une formation sur le tutorat proposée par la DRJSCS (on pourrait d'ailleurs organiser ce type de formation dans les établissements relevant du ministère).
La DJEPVA pourrait être sollicitée afin de fournir son expertise et proposer les portefeuilles de compétence.
Source : note de la direction des sports.

3.2.8 Promouvoir la mobilité européenne des apprentis aux métiers du sport et de l'animation

Le président de la commission des budgets du parlement Européen, Jean Arthuis, a récemment proposé « un contrat unique qui puisse s'appliquer dans les 28 pays européens » qui permettraient à de jeunes apprentis de « passer une année dans une entreprise hors de leur pays d'origine ce qui implique la mise au point d'un diplôme commun ».

Cette proposition dont l'aboutissement ne peut être immédiat, compte tenu notamment des problèmes d'harmonisation des procédures contractuelles, permettrait de mettre les apprentis à égalité de reconnaissance avec les étudiants qui bénéficient du dispositif « Erasmus + ».

La mission note qu'elle va dans le sens de l'histoire qui a démarré avec la loi du 23 juillet 1987 qui encourageait les conseils régionaux à développer ce type d'échanges et certains le font depuis.

Cependant, « les conditions de la mobilité de stage, notamment en France, peuvent se heurter à des considérations juridiques épineuses. Outre que la définition des stages est extrêmement variée selon les pays, le contexte scolaire et juridique rend le développement de cette mobilité difficile. Ainsi, en France, la durée de deux mois d'un stage est difficile à concilier avec les habitudes des employeurs qui ne sont pas préparés à se séparer de leurs apprentis »¹¹³ Une clause introduite dans certains contrats, au titre de la démarche qualité proposée par la mission (préconisation 17) pourrait contribuer à lever cette difficulté :

Préconisation 18 : Impulser en liaison avec les conseils régionaux dans le cadre du programme européen « Erasmus + volet jeunesse et sports » les échanges de jeunes apprentis aux métiers du sport et de l'animation

¹¹³ Rapport d'information n° 1840 déposé par la commission des affaires européennes sur la démocratisation d'Erasmus. Bilan et perspectives du 4 mars 2014.

ANNEXES

- Annexe 1 - Lettre de mission
- Annexe 2 - Désignation des rapporteurs
- Annexe 3 - Lexique
- Annexe 4 - Questions-réponses relative à la mise en œuvre de la réforme de la taxe d'apprentissage
- Annexe 5 - Tableau de synthèse du financement de l'apprentissage
- Annexe 6 - Les acteurs de la distribution de la taxe d'apprentissage : les organismes collecteurs (OCTA)
- Annexe 7 - Questionnaire aux CFA des métiers du sport et de l'animation
- Annexe 8 - Désignation d'un OPCA unique de la branche sport
- Annexe 9 - Avenant n° 97 relatif à la désignation d'un OPCA dans la branche du sport
- Annexe 10 - Schémas de la taxe d'apprentissage avant et après la réforme
- Annexe 11 - CREPS et apprentissage, étude comparée
- Annexe 12 - Tableaux comparatifs des contrats aidés
- Annexe 13 - Circulaire n°DS/DS.C2/2015/1 du 7 janvier 2015 relative à la relance de l'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation
- Annexe 14 - Liste des personnes rencontrées
- Annexe 15 - Glossaire

Annexe 1 - Lettre de mission



MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Le directeur de cabinet

Paris, le **27 OCT. 2014**

Note à l'attention de

Monsieur Hervé CANNEVA

Chef du service de l'inspection générale

OBJET : financement de l'apprentissage

L'inspection générale de la jeunesse et des sports a conduit une évaluation de la politique ministérielle relative aux formations et certifications aux métiers du sport et de l'animation qui a donné lieu d'une part à un rapport de diagnostic (rapport n°2013-M-29 – décembre 2013) et d'autre part à un rapport proposant différents scénarios de réforme (rapport n° 2014-M-14 – février 2014). Ce dernier rapport comporte une série de propositions visant à mieux inscrire les certifications délivrées par le ministère dans les dispositifs de formation en apprentissage et à favoriser ainsi un développement plus ambitieux des contrats d'apprentissage que les résultats obtenus jusqu'à ce jour.

Le diagnostic réalisé par les inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports a notamment souligné que la voie de l'apprentissage constitue un mode d'accès particulièrement bien adapté aux diplômes délivrés par le ministère chargé de la jeunesse et des sports, et que le taux d'abandon des apprentis observé dans ces champs professionnels est très faible.

Parmi les propositions du deuxième rapport, figure la préconisation n° 33 qui vise à mieux identifier les potentialités et les contraintes du financement des CFA ou UFA aux métiers du sport et de l'animation en général, et plus particulièrement de ceux gérés ou accueillis en CREPS.

L'actualité en matière de formation professionnelle, d'apprentissage et d'emploi impacte directement nos établissements : le pacte de compétitivité, la grande conférence sociale de juillet 2014, la loi du 5 mars 2014 réformant la collecte de la taxe d'apprentissage, la loi de finances rectificatives du 8 août 2014 précisant les nouvelles définitions des dépenses libératoires pour le quota, le hors quota et la fraction régionale destinée aux régions, l'acte III de la décentralisation, la réforme territoriale avec le nouveau découpage des régions et l'objectif qui sera fixé aux services régionaux pour 2017 qui est de doubler les effectifs dans les métiers de l'animation et du sport, c'est-à-dire d'atteindre 6 600 apprentis, concourent à la nécessité de donner un nouvel éclairage sur les financements de l'apprentissage dans notre secteur d'intervention.

Il est ainsi indispensable, dans ce contexte, de trouver les moyens de sécuriser les financements de l'apprentissage et particulièrement ceux des CREPS. C'est pourquoi, conformément à la préconisation précitée, je vous prie de bien vouloir procéder à une évaluation du financement des CFA et des UFA aux métiers du sport et de l'animation, qu'ils soient ou non adhérents de la fédération nationale des CFA sport – animation – tourisme. Lors de ses investigations, la mission devra examiner plus particulièrement la situation des CFA gérés ou accueillis en CREPS et assortir leur analyse de propositions d'amélioration des équilibres économiques de ces structures.

Je vous remercie de bien vouloir m'adresser le rapport consécutif à la mission pour le 1^{er} février 2015.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'D' and 'Z' that are interconnected, with a horizontal line crossing through the middle of the letters.

Daniel ZIELINSKI

Annexe 2 - Désignation des rapporteurs



MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Paris, le - 5 NOV. 2014

INSPECTION GÉNÉRALE
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

IGJS n° 14 - 372

NOTE

à l'attention de

Monsieur Daniel ZIELINSKI,
Directeur du Cabinet

OBJET : Mission d'évaluation du financement de l'apprentissage

REF : Votre lettre de saisine du 27 octobre 2014

Je souhaite porter à votre connaissance que j'ai désigné MM. Gérard BESSIÈRE et Richard MONNEREAU, inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports pour effectuer la mission d'évaluation du financement de l'apprentissage.

Hervé CANNEVA

Copie : M. Kenny Jean-Marie, directeur adjoint du cabinet

Mme Mireille Gaüzere, cheffe du pôle social

M. Olivier Keraudren, directeur adjoint du cabinet du secrétaire d'Etat chargé des sports

Mme Christine Julien, conseillère emploi et formation dans les métiers du sports au cabinet du secrétaire d'Etat chargé des sports

95, avenue de France - 75650 Paris CEDEX 13 - Tél. : 01 40 45 90 00
www.ville.gouv.fr www.jeunes.gouv.fr www.sports.gouv.fr www.associations.gouv.fr

Annexe 3 - Lexique

Contrat d'apprentissage

A la fois contrat de travail et contrat de formation, le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire.

L'apprenti suit une formation générale, théorique et professionnelle, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique inscrit au RNCP, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Il perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le dispositif. Ce salaire varie de 25% du SMIC avant 18 ans, la première année de contrat, à 78% du SMIC pour les plus de 21 ans à partir de la troisième année.

Les employeurs du secteur privé, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial, bénéficient d'exonérations des cotisations sociales, ainsi que d'une prime à l'apprentissage de 1 000 euros minimum versée par la région aux entreprises de moins de 11 salariés, complétée d'une aide d'au moins 1 000 euros pour les entreprises employant jusqu'à 249 salariés (cette aide s'additionne à la première pour les entreprises de moins de 11 salariés).

CFA (centre de formation d'apprentis- code du travail partie 6-livre II-titre I)

Les CFA ont pour but de donner à des jeunes de 16 à 25 ans, ayant satisfait à la scolarité obligatoire, une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. Celle-ci est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur, un titre d'ingénieur ou un titre homologué.

Ils peuvent être :

- privés, gérés par des syndicats professionnels, associations ou d'autres structures qui disposent ainsi d'un outil de formation professionnelle pour leur propre secteur d'activités ;
- consulaires gérés par les chambres de commerce territoriales (CCT), les chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) et les chambres d'agriculture ;
- CFA publics rattachés à un établissement des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, ou de jeunesse et sports ;
- plus rarement gérés par des collectivités territoriales.

Les CFA, quel que soit leur statut, sont des établissements de formation professionnelle par alternance investis d'une mission de service public dont la création, le fonctionnement, les attributions sont très précisément décrits dans le titre III du livre II de la sixième partie du code du travail. C'est au titre de cette mission de service public qu'ils perçoivent de l'argent public qui couvre, pour partie, le fonctionnement pédagogique.

Les ressources d'un C.F.A :

- la taxe d'apprentissage perçue est la ressource principale ;
- la participation de l'organisme gestionnaire ;
- les subventions de la région au titre de la convention de création.

Les C.F.A sont soumis :

- au contrôle pédagogique de l'État ;
- au contrôle technique et financier de la région.

Taxe d'apprentissage (code général des impôts, art 1599 ter A et suivant)

Instituée en 1925 pour financer la formation des apprentis, la taxe d'apprentissage est un impôt auquel sont soumises la plupart des entreprises françaises du secteur privé.

Elle a pour but de financer le développement de l'apprentissage et des premières formations technologiques et professionnelles.

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés, quel que soit leur statut : entreprise individuelle ou société, entreprise commerciale, industrielle ou artisanale, entrepreneur individuel, association, coopérative.

En sont exonérés :

- les entreprises employant des apprentis et dont la base d'imposition (l'ensemble des rémunérations) ne dépasse pas 6 fois le SMIC annuel (soit 104 067,60 € pour la taxe due en 2015 au titre de 2014, et 104 941 € pour la taxe due en 2016 au titre de 2015) ;
- les sociétés civiles de moyens (SCM), sous certaines conditions, lorsque leur activité est non commerciale ;
- les sociétés et personnes morales ayant pour objet exclusif l'enseignement ;
- les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles bénéficiant eux-mêmes de l'exonération.

Son montant est calculé sur la base de la masse salariale brute.

La taxe d'apprentissage représente 0,68% de la masse salariale (0,50% avant 2015).

- **La taxe d'apprentissage se subdivise elle-même en trois entités : la fraction régionale pour l'apprentissage, le quota et le barème :**
- **La fraction régionale pour l'apprentissage** (51% de la taxe d'apprentissage) versé au trésor public est gérée par les conseils régionaux pour le financement des centres de formation des apprentis (CFA) ;
- **Le quota** (26% de la taxe d'apprentissage) est réservé aux seuls centre de formation des apprentis (CFA) ;
- **Le « hors Quota » ou « barème »** (23% de la taxe d'apprentissage) est réservé aux établissements tels que définis à l'article L6241-8 du code du travail. Soumise à un système de répartition, elle distingue deux catégories, catégorie A (=65%) et catégorie B pour les niveaux V, IV et III et B (=35%) pour les niveaux II et I.

Concernant le quota et le hors quota ou barème, les entreprises sont libres d'affecter ces versements aux bénéficiaires de leur choix, après versement des concours financiers obligatoires.

Dans le cas contraire, les versements non pré-affectés par les entreprises constituent les fonds libres.

Fonds libres

Il s'agit de la taxe d'apprentissage non pré-affectée par les entreprises.

Contribution supplémentaire à l'apprentissage

La CSA est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 4 % (par rapport à leur effectif annuel moyen) d'alternants et de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ou bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Cette pénalité est progressive : moins l'entreprise emploie des jeunes en alternance, par rapport à son effectif total, et plus elle paie de contribution.

Tous les versements de la taxe d'apprentissage et de la CSA doivent s'opérer par l'intermédiaire d'un organisme collecteur (les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage).

Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) :

Le FNDMA a pour mission d'assurer la péréquation interrégionale entre les CFA et le financement des contrats d'objectifs et de moyens avec les régions visant au développement de l'apprentissage.

Ce nouveau FNDMA, reversé par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage au Trésor Public, est destiné aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue. Il est alimenté par une fraction du quota qui représente 22 % de la taxe brute.

OPCA (organisme paritaire collecteur agréé)

Un **organisme paritaire collecteur agréé** (par l'État), souvent abrégé en **OPCA**, est une structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises qui relèvent de son champ d'application dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de droit privé.

Les OPCA sont créés par voie d'accord conclu entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Chaque accord définit son champ d'application (géographique, professionnel ou interprofessionnel), la composition paritaire du conseil d'administration et les règles de fonctionnement de l'OPCA (conditions de prise en charge des formations...). Pour collecter et gérer les contributions des entreprises, les organismes collecteurs doivent impérativement obtenir un agrément de l'État, délivré après vérification des capacités et du mode d'organisation de l'organisme demandeur :

- pour la collecte des contributions "plan de formation" et "professionnalisation" ;
- pour la collecte des contributions "congé individuel de formation".

OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage)

Les OCTA sont chargés d'assurer la collecte de la taxe d'apprentissage auprès des entreprises. Ils ont ensuite pour mission de gérer ces fonds, puis de les reverser. Il existe aujourd'hui 147 organismes collecteurs agréés par les pouvoirs publics. Certains OCTA possèdent une compétence régionale qui leur permet de collecter auprès de toutes les entreprises qui ont leur siège social ou un établissement dans la région. Les autres bénéficient d'un périmètre national, avec une compétence qui peut être professionnelle ou interprofessionnelle.

Ces organismes sont de trois types :

- les organismes collecteurs de plein droit : chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et chambres d'agriculture ;
- les organismes collecteurs agréés : syndicats, groupements professionnels ou associations qui consacrent une partie de leurs ressources au financement des formations initiales et ont sollicité un agrément, accordé après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (CREFOP) ;
- organismes collecteurs conventionnés : de grandes organisations professionnelles qui ont conclu une convention de coopération pour les formations initiales avec le Ministère de l'éducation nationale.

A noter : La réforme résultant de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale concernera la collecte 2016 (salaires 2015).

L'objectif de cette loi est de rationaliser le réseau des organismes collecteurs de taxe d'apprentissage (OCTA) en ramenant leur nombre de 147 actuellement à une vingtaine au niveau national et à un par région. Concomitamment, les OPCA ci-dessus ont vocation au-delà d'un certain montant de collecte (100 millions d'euros) d'être également agréés comme OCTA.

FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)

Créé à la suite de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est une association constituée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, *chargée de sécuriser les parcours professionnels des salariés mais aussi de favoriser le maintien et le retour à l'emploi des personnes les plus fragiles sur le marché du travail.*

Il a pour mission :

- de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi sur la base d'appels à projets, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par convention-cadre conclue entre le Fonds paritaire et l'État ;
- d'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation pour le financement d'actions de professionnalisation, dont des actions favorisant l'alternance et notamment le financement de CFA, et du congé individuel de formation ;

- de contribuer au financement du service dématérialisé d'information en matière d'orientation et de formation professionnelle ;
- d'assurer l'animation du réseau des OPCA et OPACIF du champ interprofessionnel;
- d'assurer la conduite d'études et d'actions de promotion, d'information ou d'évaluation en lien avec son objet social.

La loi de mars 2014 précitée renforce son rôle.

Annexe 4 - Questions-réponses relative à la mise en œuvre de la réforme de la taxe d'apprentissage

1. La collecte de la taxe d'apprentissage

- Quelles sont les contributions qui doivent être acquittées par les entreprises au titre de l'apprentissage ?

La taxe d'apprentissage (article 1599 ter A et suivants du code général des impôts) dont le taux est désormais de 0,68% de la masse salariale (entendue au sens des règles applicables aux cotisations de sécurité sociale), depuis sa fusion avec la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) depuis le 1^{er} janvier 2014. Ce taux est réduit à 0,44% pour la masse salariale des établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 salariés et plus qui ont moins de 4% de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats d'apprentissage, de professionnalisation, volontariat international en entreprises ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise) dans leur effectif annuel moyen (article 1609 du code général des impôts).

Le calendrier de versement par l'entreprise de ces deux contributions n'a pas été modifié. L'entreprise doit s'en acquitter auprès d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage avant le 1^{er} mars.

- Quelle est la date d'entrée en vigueur de la réforme de la collecte ?

Les agréments et habilitations délivrés avant la loi du 5 mars 2014 sont valables jusqu'au 31 décembre 2015. A compter de cette date, seuls les OPCA au niveau national et les OCTA inter-consulaires au niveau régional pourront être habilités à collecter la taxe d'apprentissage 2016 assise sur les rémunérations 2015.

- A quel OCTA l'entreprise doit verser ses contributions ?

Dès la collecte 2015 (jusqu'au 28 février 2015), l'entreprise doit verser l'intégralité de sa taxe d'apprentissage et le cas échéant de sa CSA à un seul collecteur de son choix parmi les 147 OCTA existants en application de l'article L. 6242-3-1 du code du travail.

2. La répartition de la taxe d'apprentissage

a. A quelle date entre en vigueur la réforme des règles de répartition de la taxe d'apprentissage ?

Les nouvelles règles de répartition de la taxe d'apprentissage (exposées dans les points suivants) sont applicables à la taxe d'apprentissage collectée en 2015, assise sur les rémunérations 2014.

b. Comment le montant de la taxe d'apprentissage due doit-il être réparti ?

Le montant total de la taxe due est réparti par l'OCTA en 3 fractions (article L. 6241-2) : 51% pour la fraction régionale pour l'apprentissage (versement au Trésor public).

26% pour la fraction « quota » dédiée au financement des CFA et sections d'apprentissage. Si l'entreprise a un apprenti, elle doit verser un concours financier obligatoire au CFA de celui-ci sur la base du coût de formation fixé dans la convention de création et la liste des CFA publiée par le préfet de région.

23% pour la fraction « hors quota » (ou barème) dédiée au financement des formations initiales professionnelles et technologiques hors apprentissage (sauf pour le complément des concours financiers obligatoires (cf. point n°8).

Des dispositions particulières seront prises par décret en conseil d'État afin d'adapter le taux de la fraction « quota » aux spécificités de l'Alsace-Moselle (taux d'imposition réduit). La procédure de consultation de ce décret a débuté. Il a fait l'objet d'un avis favorable du CNEFOP et d'une saisine du conseil d'État.

c. Quel est le calendrier de répartition de la taxe d'apprentissage pour les OCTA, notamment concernant l'affectation des fonds libres du quota ?

- 28 février : date limite de versement de la taxe d'apprentissage et de la CSA auprès d'un OCTA par les entreprises
- 30 avril : date limite de versement au Trésor public de la fraction régionale par les OCTA ;
- 15 mai : envoi aux régions des propositions de répartition des fonds libres du quota (TA et CSA) avec mention des fonds affectés et information par les OPCA des contributions versées au titre de la FPC ;
- 1^{er} juillet : notification par les conseils régionaux des ses recommandations de répartition aux OCTA ;
- 15 juillet : date limite de versement par les OCTA de la taxe d'apprentissage et de la CSA aux établissements bénéficiaires (CFA et autres établissements, organismes et services) ;
- 1^{er} août : informations des CREFOP par les OCTA concernant les versements effectués au titre du hors quota.

d. Quels montants de la taxe d'apprentissage peuvent-être librement affectés par l'entreprise ?

Les fonds affectés librement par l'entreprise sont :

- quota disponible après versement des concours financiers obligatoires (CFA et sections d'apprentissage) ;
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage disponible après versement des concours financiers obligatoires non couverts par la fraction quota de la taxe d'apprentissage (CFA et sections d'apprentissage) ;
- la totalité du hors quota (formations initiales professionnelles et technologiques). Les dépenses du hors quota ne sont pas soumises à un ordre de priorité. Toutefois, il est conseillé de procéder en premier lieu à la déduction de taxe d'apprentissage au

titre du « bonus » (cf. point 9) afin d'éviter des difficultés d'arbitrage en raison d'un montant de hors quota à répartir inférieur aux prévisions.

A défaut d'affectation par l'entreprise, cette affectation sera effectuée par l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage selon une procédure particulière pour les fonds libres du quota et de la CSA (article L. 6241-3).

e. Si l'entreprise a un apprenti, la CSA doit-elle être obligatoirement affectée à la couverture des concours financiers obligatoires ?

Oui, si la fraction quota de la taxe d'apprentissage ne permet pas à l'entreprise de couvrir ses concours financiers obligatoires, le montant de la CSA doit être obligatoirement affecté à la couverture de ces concours financiers. Le solde de la CSA disponible après ces versements est affecté librement par l'entreprise.

Le complément des concours financiers obligatoires via le hors quota est quant à lui à la discrétion de l'entreprise (cf. point suivant).

f. Les CFA et sections d'apprentissage peuvent-ils être financés par le hors quota ?

Les CFA et sections d'apprentissage ne peuvent pas être financés par la fraction « hors quota ».

Le 2° de l'article L. 6241-8 prévoit toutefois une exception pour les entreprises qui souhaitent compléter leurs concours financiers obligatoires non couverts en raison d'un montant de quota insuffisant (26% TA+CSA). Dans ce cas, l'entreprise est libre de choisir les concours financiers qu'elle souhaite compléter et le montant du hors quota versé dans ce cadre.

Les compléments apportés aux concours financiers obligatoires ne sont pas concernés par la répartition par catégories (cf. point k).

g. Comment les employeurs auront-ils connaissance des établissements habilités à percevoir le hors quota de la taxe d'apprentissage ?

La liste des formations initiales professionnelles et technologiques ainsi que des services et organismes susceptibles de percevoir des fonds de la fraction hors quota est fixée, avant le 31 décembre de chaque année :

- par arrêté du préfet de région pour la liste régionale des formations hors apprentissage dispensées par les établissements mentionnés à l'article L. 6241-9 et des organismes et services mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 6241-10, implantés dans la région ;
- par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle publié au *Journal officiel de la République française* pour les organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers, (6° de l'article L. 6241-10).

h. Quelles déductions fiscales peuvent être imputées à la fraction hors quota ?

- Les **frais** de stage organisés en milieu professionnel (3° de l'article L. 6241-8-1) : cette déduction est plafonnée à 3% du montant total de la taxe due. Les forfaits journaliers des frais de stage sont de 25€ pour la catégorie A et de 36€ pour la catégorie B ;
- La **créance** « **bonus alternants** » pour les entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le seuil de 4% de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats d'apprentissage, de professionnalisation, volontariat international en entreprises ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise) dans leur effectif annuel moyen (article L. 6241-8-1). Cette créance est imputée sur la fraction hors quota sans application de la répartition par catégories de formations. Des dispositions particulières seront prises pour les entreprises d'Alsace-Moselle qui ne font pas de versement au titre du hors quota. Pour ces entreprises, le montant de ce bonus sera déduit du montant total de la taxe due ;
- Les **dons en nature** (2° de l'article L. 6241-8-1) au titre de la fraction du hors quota (hors apprentissage).

i. Quelle est la règle de calcul de la déduction de taxe d'apprentissage ?

Il appartient aux entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le seuil de 4% d'alternants (5% à partir de 2015, de procéder au calcul du montant de la créance à déduire du hors quota. Les différentes étapes de calcul du montant de la créance « bonus » sont les suivantes :

- calcul du taux de contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) : effectif annuel moyen total/effectif CFIP) x 100 = % CFIP déclaré par l'entreprise ;
- calcul du % de CFIP excédant le quota légal (4%) et dans la limite de 6% ; calcul du nombre de CFIP ouvrant droit à l'aide dans la limite de 6% (ETP) : (% de CFIP entre 4 et 6% x effectif annuel moyen total)/100 montant de la créance = 400€ x nombre de CFIP ouvrant droit à l'aide dans la limite de 6%.

Exemple : Pour une entreprise de 300 salariés dont le taux de CF/P serait de 5,5 %, le bonus s'élève à : ((1,5 x 300) / 100) x 400, soit (450 / 100) x 400, soit 4,5 x 400 = 1800 €

j. Quelles sont les principales modifications apportées aux dépenses du hors quota effectuées au titre des formations initiales technologiques et professionnelles ?

Les formations initiales technologiques et professionnelles éligibles doivent conduire à des diplômes ou titres inscrits au RNCP et être dispensées par un établissement qui relève d'une des catégories mentionnées à l'article L. 6241-9. Ainsi, les formations dispensées par des établissements privés d'enseignement du second degré hors contrat ou des établissements d'enseignement supérieur gérés par des organismes à but lucratif ne peuvent plus être inscrits sur les listes préfectorales.

k. Quelles sont les principales modifications apportées aux dépenses du hors quota effectuées au titre des activités complémentaires ?

La catégorie « activités complémentaires » a été remplacée par une liste fermée de catégories d'organismes et services, mentionnées à l'article L. 6241-10.

Les versements effectués à ce titre sont plafonnés à 26% du montant de la taxe due au titre de la fraction hors quota et sont répartis proportionnellement entre les catégories A et B (cf. point 15).

1. Comment les dépenses du hors quota doivent-elle être réparties ?

Les dépenses réalisées au titre du hors quota doivent désormais être réparties en deux catégories : catégorie A (65%) : niveaux III à V ; catégorie B (35%) : niveaux I 1 et II. Ces catégories ne peuvent pas se cumuler.

Textes de référence

- loi n° 2013-1279 du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013 (article 60) ;
- loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (articles 17 à 19) ;
- loi n° 2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014 (article 8) ;
- décret n° 2014-985 du 28 août 2014 relatif aux modalités d'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage ;
- décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser.

Versions consolidées

- Code du travail (titre IV du livre II de la sixième partie sur l'apprentissage) dont :
- articles L. 6241-1 à L. 6241-7 (répartition de la taxe d'apprentissage et de la CSA) ;
- articles L. 6241-8 à L. 6241-10 (codification de l'article 1^{er} de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles).
- articles L. 6242-1 à L. 6242-10 (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage) ;
- articles R. 6241-1 à R. 6241-28 (répartition TA et CSA) *en cours d'actualisation*
- articles R. 6242-1 à L. 6242-24 (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage).

Source DGEFP

Annexe 5 - Tableau de synthèse du financement de l'apprentissage

Tableau de synthèse du financement par les contributeurs

en millions d'euros

Contributeurs	2004	2007	2011	2012	Evolution 2011/2012	Evolution 2004/2011
Entreprises assujetties	735	927	1 019	1 068	5%	39%
	14%			13%		
Entreprises employeurs	1 350	1 852	2 408	2 620	9%	78%
	26%			32%		
Régions	1 321	1 807	2 010	1 980	-1%	52%
	26%			24%		
Etat	1 254	1 507	2 205	1 923	-13%	76%
	24%			24%		
Autres ressources	504	529	571	584	2%	13%
	10%			7%		
Total contributeurs	5 164	6 622	8 213	8 175	-0,5%	58%

Le financement est en très légère régression en 2012 après plusieurs années de croissance entre 2004 à 2007 et dans une moindre mesure jusqu'à 2011. En huit ans, le financement de l'apprentissage augmente de près de 60%.

Dans le même temps, les effectifs de l'apprentissage ont également beaucoup augmenté jusqu'à 2007, ont stagné de 2008 à 2010 pour croître légèrement à nouveau de 1% en 2011 et 2012 (chiffres annualisés).

Ainsi, globalement, 18.700 euros ont été dépensés en moyenne par apprenti en 2012 dont 12.700 euros hors rémunération des apprentis. Cette dépense, rapportée au nombre d'apprentis, se partage entre ce que coûte un apprenti :

- aux financeurs de l'offre de formation (pédagogie, THR, investissement) : 6.600 euros partagés entre les Régions (2.900 euros) et les entreprises (2.400 euros) plus divers financements (1.300 euros)
- aux pouvoirs publics pour leurs actions en faveur des employeurs et des apprentis : 6.000 euros dont 4.400 euros par l'Etat et 1.600 euros par les Régions
- aux employeurs d'apprentis en termes de rémunération : 6.000 euros.

Lié à l'évolution du financement et à celui du nombre d'apprentis, le coût moyen par apprenti est passé de 14.200 euros en 2004 à 16.000 euros en 2007 et 19.100 euros en 2011 pour retomber à 18.700 euros en 2012.

Source CNEFOP- données 2012

Annexe 6 - Les acteurs de la distribution de la taxe d'apprentissage : les organismes collecteurs (OCTA)

Le collecteur est destinataire de la taxe et reverse par la suite aux bénéficiaires.

Les objectifs

Les orientations visent à rationaliser le réseau de la collecte dans la poursuite de la réforme antérieure des OPCA, à clarifier les missions de ceux-ci et les règles applicables, et ce faisant à simplifier les démarches des entreprises.

La rationalisation des OCTA

Le nombre de collecteurs doit passer de 147 actuellement –dont 48 nationaux- à 20 au niveau national et moins de 50 au total fin 2015. Le seuil de collecte annuelle permettant d'être agréé reste fixé à 100 millions d'euros (l'agrément pouvant être retiré si ce seuil n'est pas atteint 3 années consécutives).

Procédures

Les entreprises devront verser en 2015 leurs taxes dues à un organisme collecteur unique, qui pourra être au choix de l'entreprise, soit un des 20 OPCA agréé à cet effet (OPCA de la branche ou interprofessionnel), soit un OPCA territorial (une chambre consulaire par région désignée par convention entre les chambres régionales). La validité des habilitations actuelles expire en décembre 2015.

Chaque OCTA devra conclure avec l'État une convention triennale d'objectifs et de moyens pour définir ses modalités de financements et de mise en œuvre de ses missions (décret n°2014-986 du 29 août 2014).

Par ailleurs, la loi introduit une nouvelle procédure d'affectation par les OCTA des fonds libres (fonds non affectés par les entreprises) : ceux-ci devront en proposer la répartition à la région (concernée) qui donnera des recommandations après concertation au sein du CREFOP.

Enfin, conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et au décret n°2014-967 du 22 août 2014, l'OPCA devra affecter une partie de sa collecte au titre de la professionnalisation au financement des contrats de professionnalisation ainsi qu'au fonctionnement des CFA.

Commentaires

Cette réforme est le fruit de la rationalisation déjà antérieure des OPCA au titre du financement de la formation professionnelle.

Certains secteurs craignent de perdre leur OCTA « attitré » et une insécurité des financements (par exemple, crainte des compagnons du devoir de disparition de son OCTA).

Les OPCA sont favorables à la réforme qui marque une reconnaissance élargie : ils sont confortés dans leur fonction d'intérêt général : collecte, gestion, mutualisation et financement des actions. Elle améliore l'efficacité et lisibilité du système.

Le versement à un OCTA unique conduira l'entreprise à choisir entre un collecteur national de branche (AGEFOS-PME par exemple si cet organisme est vraisemblablement habilité) ou un OCTA régional, mais :

- l'entreprise a toute liberté pour flécher son quota (et non le hors quota) ou une partie de celui-ci au profit du CFA de son choix ;
- le CFA a toute liberté pour aller chercher du quota auprès de son OPCA de branche habilité comme OCTA, ou d'un autre OPCA.

Annexe 7 - Questionnaire aux CFA des métiers du sport et de l'animation

Nom du CFA ou de la section d'apprentissage :

Nom du correspondant et adresse mail/tel :

Date de création :

CFA-établissement ou CFA « sans murs » ou section d'apprentissage :

Type de CFA (CFA en centre, CFA avec antenne(s) ou prestataire(s) de formation, CFA avec UFA, CFA mixte avec antenne(s) et UFA (préciser très succinctement les régimes en termes d'autonomie administrative, financière et pédagogique (habilitation notamment) :

Liste des UFA, des établissements de formation, des antennes :

Nombre de stagiaires formés chaque année en moyenne par le CFA (établissement ou sans mur) dans le domaine du sport et de l'animation, en distinguant d'une part, les apprentis et d'autre part, les autres catégories de stagiaires (stagiaires de la formation professionnelle, contrats de professionnalisation, emplois d'avenir, préapprentissage) :

- en flux (nombre de stagiaires inscrits pendant l'année) :
- en stock (nombre de stagiaires en formation en précisant votre date d'arrêt des comptes :

Budget de l'organisme de gestion du CFA (recettes et dépenses en volume et en pourcentage) :

(Joindre les présentations budgétaires 2012, 2013 et 2014 par grands postes de recettes et dépenses concernant les apprentis d'une part, et les autres publics d'autre part).

1) Quelles formations en apprentissage relevant du secteur du sport et de l'animation conventionnées avec le Conseil régional avez-vous organisées ?

- ◆ En 2012 : (intitulés, nombres de places et, éventuellement, UFA proposantes)
- ◆ En 2013 :
- ◆ En 2014 :

Joindre les conventions quinquennales de coopération :

2) Quelles offres de formations relevant du secteur du sport et de l'animation présentée par votre CFA au financement du conseil régional n'ont pas été retenues ? Préciser pourquoi au regard des critères d'achat. Quel est l'écart entre le nombre de places conventionnées et celui des places utilisées ?

- ◆ En 2012 : (intitulés, nombres de places et, éventuellement, UFA proposantes,)
Ecart global entre places conventionnées et places utilisées :

◆ En 2013 :

Ecart global entre places conventionnées et places utilisées :

◆ En 2014

Ecart global entre places conventionnées et places utilisées :

2 bis) Au contraire, quelle offre d'achat n'a pas, le cas échéant, donné lieu à réponse de votre CFA ? Préciser pourquoi.

3) Quel est le mode de calcul de la subvention régionale, De quels montants globaux bénéficiez-vous chaque année ?

- Préciser les règles de calcul de la subvention régionale (taux horaire forfaitaire par niveau, coefficients, prise en compte du coût réel etc.), quelles remarques ?
- Montants de la contribution régionale:

Places d'apprentis

Autres publics

Observations éventuelles :

4) Poids de la structure CFA dans le budget de l'association gestionnaire :

5) Quelles exigences étaient, le cas échéant, posées par le Conseil Régional avant la réforme de 2014 sur le niveau de mobilisation de la contribution des entreprises au financement des formations proposées :

6) Comment le Conseil Régional a-t-il modifié ses exigences relatives à la mobilisation des contributions des entreprises sur la base des nouvelles règles de financement définies par la réforme de 2014 ?

7) Quels financements avez-vous obtenus des entreprises au titre des contributions libératoires de la taxe d'apprentissage et pour quelles formations ?

7 bis) De quelles branches professionnelles sont issues les principales contributions reçues des entreprises ?

- Sur le quota :

- Hors quota :

7ter) De quel(s) collecteur(s) sont issus la majorité des fonds libres ?

8) Quelle est la participation des branches professionnelles au titre des accords avec la fédération nationale des CFA SAT (préciser les montants respectifs branches) ?

9) Quelles participations des employeurs (préciser leur nature : publique, marchande, associative) avez-vous obtenu pour la formation de leurs apprentis ?

10) Synthèse des évolutions sur ces mêmes années des sommes des différentes catégories de contributions et ressources avec le % de chacune :

11) Synthèse des évolutions des différents postes globaux de dépenses avec le % de chacun. Préciser les tensions les plus importantes :

12) Quel est le régime du bâti que vous occupez et avez-vous perçu des subventions d'équipement en tant que CFA ou UFA de la part du Conseil Régional, et pour quels montants ?

Questions ouvertes :

- 1) Compte tenu de ses volumes et de leurs sources de rattachement, quelles sont les caractéristiques de la taxe d'apprentissage dont vous bénéficiez en termes de traçabilité, de solidité/fragilité/lisibilité, de pérennisation/ fidélisation ?
- 2) Quelle est votre démarche ou votre stratégie de collecte ? Quelle est la place, le cas échéant, des réseaux économiques partenaires sport professionnel ?
- 3) Quelle est votre analyse quant à la réforme de l'élaboration du coût prévue au L6233-1 du code du travail ?
- 4) Quelle est votre analyse quant aux incidences directes de la réforme, en termes de collecte de la taxe, de participations employeurs, et de responsabilités nouvelles du CFA?
- 5) Votre stratégie et celle du Conseil Régional quant à la diversité des publics pris en charge par l'organisme gestionnaire ?
- 6) Quel est le poids de votre CFA dans le concert régional, le positionnement de son taux (coefficient etc.) de subvention au regard de l'ensemble ?
- 7) Connaissez- vous d'autres CFA préparant aux métiers du sport et de l'animation dans votre ressort territorial (CFA interprofessionnels, universitaires ?)

Annexe 8 - Désignation d'un OPCA unique de la branche sport

Fiche synthétique actualisée

Désignation OPCA unique de la branche sport

Historique

Jusqu'au 1^{er} janvier 2012, la branche professionnelle du sport s'appuyait sur deux OPCA (AGEFOS-PME et UNIFORMATION) pour mettre en œuvre sa politique de formation. En effet, l'accord professionnel de branche du 18 mai 2004, non étendu, désignait les deux OPCA UNIFORMATION et AGEFOS-PME pour collecter la contribution au plan de formation des entreprises.

Dans le contexte de la réforme des OPCA, les organisations syndicales de salariés et le conseil national des employeurs associatifs (CNEA) ont signé le 5 juillet 2011 un avenant désignant UNIFORMATION comme unique OPCA de branche. Le second syndicat d'employeurs, le conseil social du mouvement sportif (CoSMoS) était, quant à lui, favorable au maintien des deux OPCA.

La direction générale du travail (DGT) n'a pas étendu cet avenant au motif que le CNEA n'était pas représentatif des activités sportives à but lucratif incluses dans le champ d'application de l'avenant. Depuis le 1^{er} janvier 2012 les deux OPCA interprofessionnels (AGEFOS PME et OPCALIA) sont devenus les OPCA des entreprises du sport, au libre choix de chacune de ces entreprises.

Par sa décision du 14 mai 2014, le CE a annulé pour excès de pouvoir la décision du ministre chargé du travail du 3 avril 2012, qui avait refusé l'extension de l'accord, au motif que le CNEA n'était pas représentatif dans l'ensemble du champ de la convention collective nationale du sport, mais seulement dans l'une de ses deux branches d'activités, correspondant aux activités sportives à but non lucratif.

Depuis cette décision, le dialogue social s'est tendu entre les partenaires sociaux. Il s'est renoué de manière progressive. La commission mixte paritaire (CMP) du 22 septembre 2014 a permis que les partenaires travaillent ensemble à l'établissement d'une feuille de route commune de politique générale de la formation professionnelle. La branche a auditionné les trois OPCA (AGEFOS-PME, UNIFORMATION, OPCALIA) Cependant la CMP du 21 novembre n'a pas permis d'arrêter le choix de l'OPCA.

La situation actuelle

Une CMP extraordinaire a été organisée le 15 décembre sur le sujet. Elle a permis aux partenaires sociaux de *choisir UNIFORMATION comme OPCA de branche. Le CoSMoS, hostile à ce choix, avait courtisé la CFDT pour arriver à la désignation d'AGEFOS-PME, puis OPCALIA dans un second temps. Cette stratégie ne s'est pas avérée payante.* Après une suspension de séance, le CNEA, puis l'ensemble des OS, se sont dits finalement tous favorables à un premier avenant désignant d'UNIFORMATION comme OPCA de la branche, assorti d'un second avenant permettant un choix d'OPCA de son choix sur la partie conventionnelle.

Le Cosmos a spécifié qu'il ne s'opposerait pas à cette proposition si la qualité rédactionnelle était suffisante. Le 22 décembre, un document martyr des deux projets d'avenants sera transmis par le CNEA au CosMos et aux OS.

La prochaine CMP aura lieu le 23 janvier. La signature des avenants sera à l'ordre du jour.

Les perspectives

Dans les tous cas même si le CoSMos refuser de signer ces avenants, après cette décision du conseil d'État, la DGT n'a pas d'autre choix que d'étendre ces avenants. Préalablement la DGEFP devra agréer UNIFORMATION

Généralement cette procédure prend plusieurs mois. Dans ce cas précis afin de permettre une collecte 2015, la procédure d'agrément, puis d'extension devra être fortement accélérée. A défaut la collecte 2015 ne pourra être faite que selon les mêmes modalités que les trois années précédentes.

Annexe 9 - Avenant n° 97 relatif à la désignation d'un OPCA dans la branche du sport

Article 1^{er} :L'article 8.6.1 de la Convention collective du Sport est complété par un nouvel alinéa : Uniformation est désigné comme OPCA de la branche du Sport pour collecter l'ensemble des contributions légales et supplémentaires conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

Article 2 : Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective du Sport, ainsi que les dispositions relatives à la désignation d'UNIFORMATION prévues par l'avenant 62 du 5 juillet 2011 et l'avenant 83 du 24 juin 2013 non étendus.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à effet du 1er janvier 2015.

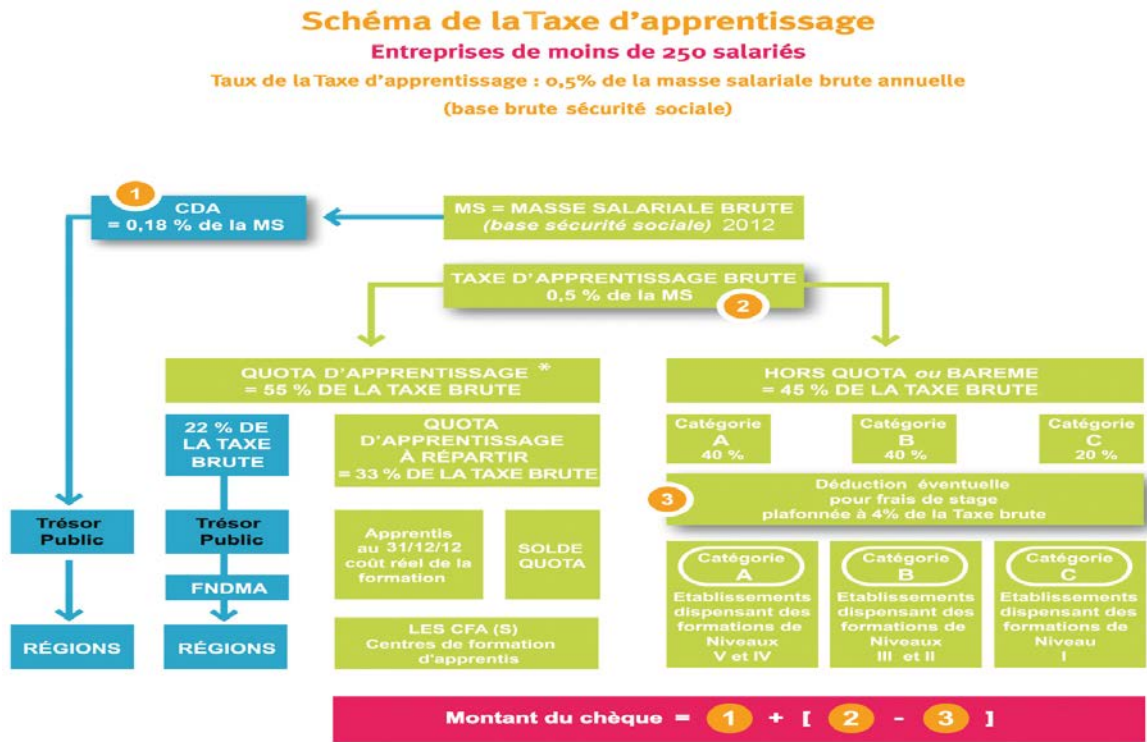
Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à compter de la date de sa signature jusqu'à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales de 2016.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales de 2016.

Les signataires conviennent de se réunir au plus tard au mois de juin 2016, pour envisager la reconduction des présentes dispositions, par conclusion d'un nouvel avenant.

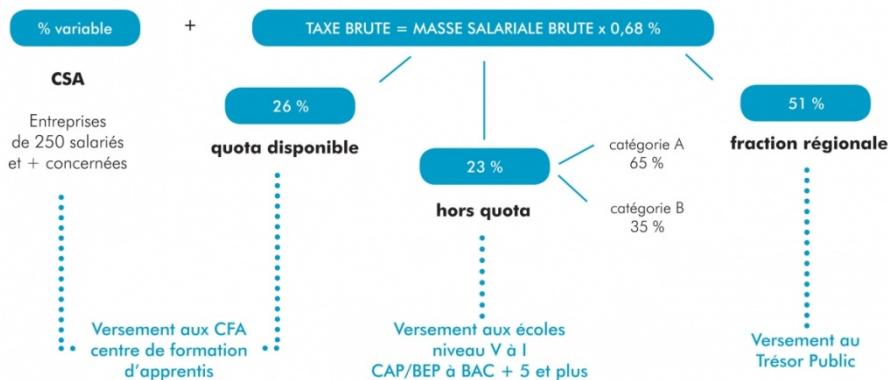
Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 10 - Schémas de la taxe d'apprentissage avant et après la réforme



MS = masse salariale brute base sécurité sociale
CDA = Contribution au développement de l'apprentissage
FNDMA = Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage

Décomposition de la taxe d'apprentissage 2015



Annexe 11 - CREPS et apprentissage, étude comparée

Source : SEMAPHORE- étude réalisée en 2013 à la demande de la DS)

Structurer l'apprentissage dans le secteur du Sport

Les CREPS sont les porteurs de CFA dans le domaine du Sport. La multiplicité des statuts (CFA, SA ou UFA), des périmètres (les champs de l'animation et/ou du sport et/ou du tourisme), des montages administratifs, des territoires couverts complexifie le système interne au secteur du Sport.

La réflexion menée quant à une « uniformisation » des types de structures d'apprentissage développées dans les CREPS doit permettre :

- ✓ De simplifier le système en place,
- ✓ De sécuriser juridiquement l'activité des différents acteurs impliqués et de faciliter leur accompagnement,
- ✓ De garantir la qualité des formations initiales dispensées dans le cadre de l'apprentissage mais également celle de la gestion du CFA,
- ✓ De stabiliser l'accès aux financements des structures d'apprentissage mises en place.

Cette uniformisation ne saurait être imposée. Elle doit être opportune et, en cela, convaincre les CREPS au niveau local de s'engager vers une mutation de la structure porteuse de l'apprentissage sur leur périmètre.

Dans cet objectif, l'analyse juridique réalisée dans le cadre de cette étude (Cf. analyse détaillée en annexe 2) compare les régimes juridiques des 4 modalités offertes à un CREPS en vue d'assurer des prestations de formation dans le cadre du contrat d'apprentissage :

- ✓ Centre de Formation des Apprentis (CFA),
- ✓ Unité de Formation par Apprentissage (UFA),
- ✓ Contrat de mise à disposition,
- ✓ Section d'Apprentissage (SA).

Pour chaque structure, cette analyse est réalisée à l'aune de 2 critères d'évaluation :

- ✓ L'autonomie laissée au CREPS dans la gestion de l'apprentissage (accès aux financements, définition de l'offre de formation, ...),
- ✓ L'adaptabilité entre fonctionnement de la structure d'apprentissage et CREPS.

A. Centre de Formation des Apprentis (CFA)

CFA	Avantages	Inconvénients
Degré d'autonomie offerte par la modalité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accès direct à la TA et aux autres ressources d'un CFA ✓ Equilibre budgétaire assuré par le CR ✓ Définition des diplômes distribués dans le cadre de la convention avec le CR 	
Adaptabilité avec fonctionnement du CREPS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Durée de conventionnement assurée (5ans renouvelables). ✓ Exonération de la taxe sur les salaires pour les enseignants 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procédure et contenu du conventionnement strictement encadrés ✓ Règles de fonctionnement strictes (avec institution obligatoire d'un conseil de perfectionnement) ✓ Obligation d'un directeur de CFA (avec profil strictement défini) différent du directeur du CREPS

Le CFA apparait comme une réponse lourde aux enjeux de développement de l'apprentissage.

D'un côté, il offre une autonomie importante aux CREPS dans la définition des diplômes dispensés (conventionnement direct avec le CR, responsable de la carte de formation sur son territoire). Il assure également l'accès de la structure à une multitude de financements (notamment la TA et un échange direct avec le CR sur la subvention d'équilibre). De plus, la stabilité de l'activité apprentissage est assurée par une convention de 5 ans minimum, renouvelables.

De l'autre, la procédure d'agrément du CFA par le Conseil régional est longue et encadré par un formalisme important. De plus, la mise en place d'un CFA suppose des évolutions non négligeables dans le fonctionnement interne du CREPS qui le porte notamment la mise en place d'un conseil de perfectionnement (qui n'existe pas dans le fonctionnement normal du CREPS) et surtout la désignation d'un directeur de CFA, dont les compétences et les responsabilités sont définies par la Loi.

B. Unité de Formation par Apprentissage (UFA)

CFA	Avantages	Inconvénients
Degré d'autonomie offerte par la modalité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Permet un engagement ponctuel du CREPS dans l'apprentissage pour compléter l'offre de formation d'un CFA ✓ Durée limitée à la période de formation des diplômes conventionnés : permet la réactivité nécessaire au Sport dans le renouvellement de l'offre de formation 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pas d'accès direct à la TA et aux autres ressources d'un CFA ✓ Pas d'équilibre budgétaire assuré par la puissance publique ✓ Définition des diplômes distribués limité à la convention du CFA porteur de l'UFA
Adaptabilité avec fonctionnement du CREPS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mise en place aisée : conventionnement entre un CFA et le CREPS (après accord du CA) ✓ Le directeur du CREPS est légalement responsable pédagogique et directeur du personnel de l'UFA 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contenu minimum du conventionnement strictement encadrés ✓ Institution obligatoire d'un comité de liaison présidé par le directeur du CREPS

L'UFA a pour avantage une certaine souplesse dans sa mise en place. Cette souplesse est néanmoins relative : plusieurs règles encadrent leur mise en place (contenu du conventionnement,...) et de fonctionnement (comité de liaison obligatoire,...). Par ailleurs, l'UFA n'offre pas au CREPS une autonomie élargie : ses financements et les diplômes dispensés sont limités au périmètre du CFA avec lequel il conventionne ainsi qu'à sa surface financière.

C. Contrat de mise a disposition

CFA	Avantages	Inconvénients
Degré d'autonomie offerte par la modalité		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pas d'accès direct à la TA et aux autres ressources d'un CFA ✓ Pas d'équilibre budgétaire assuré par la puissance publique ✓ Définition des diplômes distribués limité à la convention du CFA porteur de l'UFA ✓ Vise des promotions de faible volume
Adaptabilité avec fonctionnement du CREPS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mise en place et fonctionnement laissé libre dans le cadre d'un conventionnement avec le CFA. 	

Le tableau ci-dessus est parlant : le contrat de mise à disposition est la formule la plus souple dans sa mise en place puisqu'il revient au conventionnement avec le CFA de définir l'ensemble des relations régissant la mise en place de l'apprentissage au sein du CREPS.

En contrepartie, le degré d'autonomie du contractant quant au financement ou quant au diplôme à dispenser est réduite à sa capacité de négociation avec le CFA.

D. Section d'Apprentissage (SA)

CFA	Avantages	Inconvénients
Degré d'autonomie offerte par la modalité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accès direct à la TA et aux autres ressources d'un CFA ✓ Equilibre budgétaire assuré par le CR ✓ Définition des diplômes distribués dans le cadre de la convention avec le CR ✓ Durée limitée à la période de formation des diplômes conventionnés : permet la réactivité nécessaire au Sport dans le renouvellement de l'offre de formation 	
Adaptabilité avec fonctionnement du CREPS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le directeur du CREPS est responsable de la section d'apprentissage ✓ Règles de fonctionnement et règlement intérieur identiques au CREPS ✓ Les enseignants mobilisés sont ceux du CREPS (sans autres conditions) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procédure et contenu du conventionnement avec le CR strictement encadrés (ex : nécessité de contracter avec une ou plusieurs entreprises demandeuses, ..) ✓ Création d'un conseil de perfectionnement ✓ Mise en place d'une section comptable spécifique au sein du CREPS

La section d'apprentissage offre toute l'autonomie du CFA (échanges directs avec le CR, accès aux financements, ...) sans demander une modification du fonctionnement interne du CREPS démesurée : le directeur du CREPS est le directeur de la section d'apprentissage et son fonctionnement s'appuie sur la structure (et ses moyens) en place.

E. Vers le développement des Sections d'apprentissage ?

La section d'apprentissage semble a priori permettre un équilibre cohérent entre le besoin du CREPS d'être un acteur clef de la gestion de l'ensemble des dimensions de l'apprentissage dans le Sport (financement et offre de formation) sans remettre en question l'intégralité de ses modalités internes de fonctionnement.

Annexe 12 - Tableaux comparatifs des contrats aidés

(Sources : Emplois d'avenir- dernière édition 2013 du Guide de l'employeur - Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)

Simulation sur un emploi à temps plein du secteur non marchand

Rémunération brute SMIC (au 1-01-2013)	1430 €
Montant de l'aide de l'État	1072 €
Reste à la charge de l'entreprise non marchande	358 € *

*Pour Mayotte : 264 €

Simulation sur un emploi à temps plein du secteur marchand

Rémunération brute SMIC (au 1-01-2013)	1430 €
Montant de l'aide de l'État	500 €
Reste à la charge de l'entreprise marchande	930 € **

** Pour Mayotte : 686 €

Type de contrat	Apprenant		Net perçu en €		Entreprises de <11 salariés et <250 salariés		coût employeur/an (2) en €	
	âge				aide Région	aide État (1)		
(<26 ans)	de 18-20 ans	21 et +	de 18-20 ans	21 et +			de 18-20 ans	21 et +
contrat d'apprentissage								
année 1	41%	53%	586	758	1000	1000	3514	5604
année 2	48%	61%	701	872	1000	1000	4908	6998
année 3	65%	78%	830	1116	1000	1000	7695	10460
contrat de professionnalisation								
(<26 ans)								
infra bac	55%	70%	614	781			7363	9371
>bac	65%	80%	725	892			8702	10710

NB. SMIC 2014

(1) à compter de 2015 et dans certaines conditions

(2) le coût employeur des contrats de professionnalisation est supérieur pour les entreprises >250 salariés

Annexe 13 - Circulaire n°DS/DS.C2/2015/1 du 7 janvier 2015 relative à la relance de l'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation



MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

SECRETARIAT D'ÉTAT AUX SPORTS

Direction des sports
Sous-direction de l'emploi et des formations
Bureau de la coordination des certifications et du service public de formation (DS.C2)

Affaire suivie par :

Annie LAMBERT-MILON
01 40 45 91 44
annie.milon@sports.gouv.fr

Muriel MORISSE-ZILBERMAN
01 40 45 97 91
muriel.zilberman@sports.gouv.fr

Le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports

Le secrétaire d'Etat aux sports

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département
(DDCS – DDCSPP)

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

Mesdames et Messieurs les directeurs des établissements publics nationaux

CIRCULAIRE N° DS/DS.C2/2015/1 du 7 janvier 2015 relative à la relance de l'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation.

Date d'application : immédiate

NOR : VJSV1500410C

Classement thématique : Professions du sport et de la jeunesse

Examinée par le COMEX, le 3 décembre 2014

Catégorie : Directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application.
Résumé : doublement du nombre d'apprentis dans les domaines de l'animation et du sport. Plan d'action pour atteindre cet objectif. Instruction cadre sur l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport.
Mots-clés : apprentissage – apprentis - métiers de l'animation et du sport – diplômes professionnels de l'animation et du sport – autorité académique – inspection de l'apprentissage - insertion professionnelle – contrat d'apprentissage - centres de formation d'apprentis – unité de formation d'apprentis – établissements publics nationaux - branches professionnelles - structures « employeur » - maître d'apprentissage – dispositif d'aide à l'emploi CNDS – CNEFOP - CREFOP

Textes de référence :

- **Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014** relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale portant notamment la réforme de la collecte de la taxe d'apprentissage.
- **Loi de finances rectificative pour 2014 du 8 août 2014** modifiant la répartition de la taxe d'apprentissage prévue par la loi du 5 mars 2014.
- **Le code du travail** - Sixième partie : la formation professionnelle tout au long de la vie – livre II : l'apprentissage.
- **Décret n°2014-1055 du 16 septembre 2014** relatif aux missions, composition et fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).
- **Décret n°2014-1031 du 10 septembre 2014** précisant les conditions relatives à l'âge d'entrée en apprentissage pour les jeunes atteignant quinze ans entre la date de la rentrée scolaire et le 31 décembre, la création d'un contrat à durée indéterminée comportant une période d'apprentissage, la suppression du dispositif d'apprentissage junior, la suppression de la possibilité de créer de nouveaux CFA à recrutement national (seules les régions peuvent désormais conclure des conventions de création de CFA) ainsi que le remplacement de l'indemnité compensatrice forfaitaire par la prime à l'apprentissage.
- **Décret n°2014-986 du 29 août 2014** relatif aux modalités et conditions de l'habilitation des organismes régionaux et nationaux à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage.
- **Décret n°2014-985 du 28 août 2014** relatif aux modalités d'affectation et de répartition des dépenses libératoires de la taxe d'apprentissage effectuées par les entreprises et dédiées au financement des formations initiales technologiques et professionnelles.
- **Décret n°2014 du 22 août 2014** relatif aux missions, composition et fonctionnement du Conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP).
- **Circulaire IOCAO0921245C interministérielle du 10 septembre 2009** relative à la publication des listes des premières formations technologiques et professionnelles « ouvrant droit à la taxe d'apprentissage ».

Circulaires abrogées :

- **Abrogation partielle de la circulaire n°DS/DSC2/2010/237 du 5 juillet 2010** relative à la mise en œuvre de la certification et de l'offre de formation professionnelle dans le champ de l'animation et du sport – paragraphe 2° sur l'apprentissage et l'inspection de l'apprentissage de la partie A relative aux fondements législatifs et réglementaires.
- **Abrogation de l'instruction n°06-198 du 4 décembre 2006** relative à l'organisation de la mission régionale d'inspection d'apprentissage.
- **Abrogation de l'instruction n° 05-227 du 28 novembre 2005** relative aux compétences des directeurs régionaux de la jeunesse, des sports et des loisirs dans le domaine de l'apprentissage.

Annexes :

- **Annexe 1** : les objectifs chiffrés
- **Annexe 2** : la taxe d'apprentissage et les listes préfectorales
- **Annexe 3** : la mission de l'apprentissage
- **Annexe 4** : la nouvelle gouvernance de la formation professionnelle, l'orientation, l'emploi et l'apprentissage

Diffusion : DRJSCS, DJCS, DDCS, DDCSPP, Services territoriaux JSCS, EPN (INSEP, Ecoles et CREPS), DTN, Coordinateurs nationaux.

Dans le cadre du pacte de compétitivité, le président de la République a décidé de relancer l'apprentissage afin d'atteindre en 2017 un objectif de 500 000 jeunes en apprentissage.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale a introduit des changements importants en matière de collecte de la taxe d'apprentissage et de gouvernance des politiques de l'emploi.

Enfin, la conférence sociale des 8 et 9 juillet 2014 a permis de préciser, devant les partenaires sociaux, les modalités de mise en œuvre du plan de relance de l'apprentissage.

Il a été annoncé à cette occasion, que l'objectif était de doubler le nombre d'apprentis dans les métiers de l'animation et du sport pour atteindre un objectif de 6 600 jeunes en apprentissage à la fin de 2017.

La présente instruction a pour objet de territorialiser l'objectif de 6 600 apprentis dans les domaines de l'animation et du sport (1), de rappeler les conditions du succès de cet objectif (2) ainsi que les actions entreprises au niveau national pour le soutenir (3).

1. L'objectif de 6 600 apprentis dans les métiers de l'animation et du sport est décliné par région et par année.

Je vous demande de tenir les objectifs chiffrés qui vous sont fixés dans l'annexe 1.

Un suivi de ces objectifs sera effectué deux fois par an au 30/9 et 31/12 de chaque année. Les modalités de recensement vous seront précisées ultérieurement.

2. La réussite de cet objectif implique votre mobilisation autour des actions suivantes.

a. Favoriser la mobilisation des ressources nécessaires à ce développement pour les CFA de l'animation et du sport

Le manque de ressources pour financer les formations dispensées par les CFA accueillant les apprentis employés par des associations est un des freins au développement du secteur. On observe d'ailleurs des situations très contrastées sur le territoire.

Il vous faudra en premier lieu contribuer à améliorer la collecte de la taxe d'apprentissage. Des travaux sont engagés par la direction des sports pour établir un outil d'aide à la collecte qui sera tenu à votre disposition dès son achèvement.

Dans l'immédiat, il conviendra que les établissements publics et privés habilités figurent sur la liste préfectorale ouvrant droit à la collecte de la taxe d'apprentissage conformément aux nouvelles dispositions de la loi du 5 mars 2014 (annexe 2).

Vous veillerez en deuxième lieu à vous rapprocher des présidents des conseils régionaux afin de :

- participer activement à l'élaboration du schéma prévisionnel de l'apprentissage dans la région et aux concertations sur le financement de l'apprentissage et des CFA ;
- faire connaître la filière professionnelle de l'animation et du sport : la structuration de ses diplômes, basée sur l'alternance, est particulièrement favorable au développement de l'apprentissage dans notre secteur ;
- faire valoir les spécificités du secteur employeur de l'animation et du sport ;
- faire savoir que, selon les statistiques de la fédération nationale des CFA de l'animation et du sport, les apprentis de l'animation et du sport abandonnent moins que la moyenne des apprentis en cours de formation et sont bien insérés après l'obtention de leur diplôme ;
- suivre cette insertion professionnelle et être en capacité de renseigner l'indicateur annuel 6.1 relatif au suivi de l'insertion professionnelle. A compter de 2015, il conviendra donc d'apporter un éclairage particulier sur l'insertion des apprentis du secteur de l'animation et du sport.

b. Accompagner les employeurs d'apprentis dans le champ de l'animation et du sport

Deux types d'employeurs dans le champ de l'animation et du sport rencontrent des difficultés spécifiques pour développer l'apprentissage :

- d'une part, les collectivités territoriales ont une relative méconnaissance de l'existence du dispositif de l'apprentissage, traditionnellement peu mobilisé pour les emplois publics ;
- d'autre part, dans le secteur associatif, qui regroupe des métiers où les perspectives de recrutement sont importantes, des freins spécifiques en limitent le développement : les emplois offerts manquent de lisibilité, les maîtres d'apprentissage potentiels sont souvent des bénévoles, le financement de la formation et du salaire de l'apprenti est difficile à couvrir économiquement (les associations employeurs à but non lucratif régies par la loi de 1901 ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage. Elles se trouvent donc dans la même situation que les employeurs publics, quant à la prise en charge du coût de l'apprenti).

Aussi, **vous voudrez bien veiller à organiser des actions d'information et de sensibilisation** auprès des collectivités territoriales et des associations pour promouvoir le dispositif de l'apprentissage.

S'agissant des maîtres d'apprentissage, même si le code du travail impose que ce soit des professionnels salariés, **il reste toléré dans le secteur de l'animation et du sport qu'un bénévole** bénéficiant d'un certain nombre d'expériences **puisse être inclus dans une équipe tutorale**. Des travaux sont en cours avec la DGEFP pour modifier le code du travail sur ce point.

Les associations sportives peuvent rencontrer des difficultés financières pour prendre en charge la rémunération des apprentis. **Vous pourrez mobiliser le CNDS et attribuer aux clubs sportifs une subvention** à cet effet selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration du CNDS, le 19 novembre dernier.

c. Mobiliser l'ensemble des acteurs régionaux impliqués dans l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport

Au plan régional, les partenaires sont nombreux : conseils régionaux, comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), CFA, branches professionnelles, réseau d'information et d'orientation des jeunes... Je vous demande de vous rapprocher de ces partenaires afin de décliner les objectifs du protocole national présenté ci-après ; vous choisirez le mode pertinent de formalisation de ces objectifs au niveau territorial.

Vous mobiliserez vos partenaires locaux afin de développer des actions de soutien aux associations susceptibles d'accueillir un apprenti, élaborer des brochures de communication, mettre en place des formations de maîtres d'apprentissage, organiser des événements pour informer sur l'apprentissage et valoriser les résultats, les parcours des jeunes apprentis... Les crédits mis en place sur la fin de gestion de cette année vous ont permis d'amorcer ou d'amplifier ces actions

Les DRJSCS tiennent un rôle central dans ce dispositif :

- elles portent les missions régionales de l'apprentissage (annexe 3) dans le champ de l'animation et du sport depuis 2006.
- elles disposent d'inspecteurs de l'apprentissage (IA), commissionnés par le ministre sur proposition du DRJSCS et d'experts.
- elles sont membres des CREFOP (annexe 4) dans lesquels elles doivent être présentes et actives.

Il leur est demandé :

- de renforcer la mission régionale de l'apprentissage pour les métiers de l'animation et du sport (se reporter à la partie 2 a de l'annexe 3).

- de commissioner des inspecteurs de la jeunesse et des sports comme IA et d'autres catégories de personnel (personnels techniques et pédagogiques, inspecteurs des affaires sanitaires et sociales, attachés...) nommés experts.
- de communiquer à la direction des sports (bureau DS.C2) leur schéma d'organisation pour la mission de l'apprentissage, les lettres de missions des IA actualisées ainsi que chaque nouvelle décision de nomination avant le 31 janvier 2015.

Enfin, il leur appartient de s'appuyer sur les établissements publics nationaux (EPN) engagés eux aussi dans l'apprentissage : sur les 17 CREPS, 2 sont établissements gestionnaires de CFA et 11 sont partenaires de CFA assurant des formations d'apprentis en tant qu'UFA. Les EPN peuvent vous aider à structurer et développer un certain nombre d'actions : journées d'information, accueil d'apprentis, formation des maîtres d'apprentissage...

3. La direction des sports vient en appui des actions que vous engagerez.

Pour soutenir votre action, l'administration centrale mettra en place des formations pour les nouveaux IA ou experts (bureau DS.C2) et organisera des regroupements nationaux réguliers autour de l'apprentissage. Le premier s'est tenu le 25 novembre 2014. Elle organisera les modalités de suivi du développement de l'apprentissage sur le territoire national et proposera en tant que de besoin un certain nombre d'outils facilitateurs (fiches thématiques, outils de communication, ..).

La présence de représentants du ministère au sein du CNEFOP permettra de mieux faire connaître les spécificités du secteur de l'animation et des sports, de mieux vous informer sur les réformes en cours et de viser une plus grande cohérence entre les dispositifs.

Au niveau national, le resserrement des liens avec les partenaires de l'Etat est tout aussi nécessaire que celui que vous allez entreprendre au plan régional. Un protocole d'accord ayant pour objectif le soutien au développement de l'apprentissage est en cours de mise en place entre le ministère, l'ARF, les branches professionnelles de l'animation et du sport, la fédération nationale des CFA, le CNOSE et le CNAJEP. Il instituera un comité de coordination qui, outre le suivi des résultats, s'attachera à lever les freins qui pèsent sur l'apprentissage dans ce secteur, à faire mieux circuler l'information et à harmoniser les différents dispositifs existants pour le soutenir.

Un plan de communication spécifique sera mis en place et accompagnera chaque grande étape de mise en œuvre de ce plan d'action (signature du protocole, déplacement à la signature de la première convention de coopération régionale, visite de CFA du sport et de l'animation, installation du comité de coordination, création d'un kit de communication sur l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport).

Vous voudrez bien me faire remonter toute difficulté que vous pourrez rencontrer dans la mise en œuvre de ce plan de développement de l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport.

Le ministre de la ville, de la jeunesse
et des sports,

Signé

Patrick KANNER

Le secrétaire d'Etat aux sports,

Signé

Thierry BRAILLARD

ANNEXE 1
REPARTITION DES APPRENTIS DANS LES METIERS DE L'ANIMATION ET DU SPORT
OBJECTIFS TRIENNAL "2015 - 2017"

N°	TERRITOIRE	<i>Effectifs en 2013</i>	Objectifs 2015	Objectifs 2016	Objectifs 2017
1	ALSACE	212	260	320	375
2	AQUITAINE	160	190	220	250
3	AUVERGNE	135	160	220	250
4	BOURGOGNE	182	205	245	280
5	BRETAGNE	10	20	60	100
6	CENTRE	286	355	430	500
7	CHAMPAGNE-ARDENNE	30	45	60	80
8	CORSE	0	10	20	30
9	FRANCHE-COMTE	30	45	60	80
10	ILE DE France	1062	1215	1485	1765
11	LANGUEDOC-ROUSSILLON	223	280	340	400
12	LIMOUSIN	20	30	40	50
13	LORRAINE	2	30	60	90
14	MIDI-PYRENEES	69	90	120	150
15	NORD PAS DE CALAIS	95	130	165	200
16	BASSE-NORMANDIE	10	20	35	50
17	HAUTE-NORMANDIE	12	20	40	60
18	PAYS DE LA LOIRE	0	20	60	100
19	PICARDIE	30	40	55	70
20	POITOU CHARENTES	29	40	50	60
21	PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	270	340	420	500
22	RHONE-ALPES	605	735	875	1000
971	GUADELOUPE	30	35	40	50
972	MARTINIQUE	0	10	20	30
973	GUYANE	0	5	5	10
974	LA REUNION	0	20	40	60
975	MAYOTTE	0	5	5	10
TOTAL		3502	4355	5490	6600

ANNEXE 2

La taxe d'apprentissage et les listes préfectorales

Textes de référence :

Loi n°2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014.

Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Loi n°71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement aux premières formations technologiques et professionnelles.

Décret n°2014-985 du 28 août 2014 détaillant les nouvelles modalités d'affectation de la part « barème (ou hors quota) de la taxe d'apprentissage destinée à financer les formations initiales hors apprentissage.

Circulaire IOCAO0921245C interministérielle du 10 septembre 2009 relative à la publication des listes des premières formations technologiques et professionnelles « ouvrant droit à la taxe d'apprentissage » signée par tous les ministères concernés, dont celui de la jeunesse et des sports.

1. Le financement de l'apprentissage

Le financement de l'apprentissage comprend le financement de l'appareil de formation et l'ensemble des aides ou incitations aux entreprises employant des apprentis. Il implique trois acteurs essentiels : l'État, les régions et les entreprises, entre lesquels existent des flux financiers croisés.

a. La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale :

Cette loi a procédé à une rationalisation des listes de formations initiales technologiques et professionnelles ainsi que des organismes susceptibles de percevoir des financements en provenance de la fraction hors quota (ou barème) de la taxe d'apprentissage.

L'article 1er de la loi du 16 juillet 1971 a ainsi été codifié aux articles L6241-8 à L6241-10 du code du travail. L'article 1er du décret n°2014-985 du 28 août 2014 relatif aux modalités d'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage a modifié en conséquence les dispositions réglementaires du code du travail (R6241-3 et R6241-3-1).

b. La taxe d'apprentissage : les évolutions

La taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage sont dorénavant fusionnées.

La taxe d'apprentissage (TA) est assise sur la masse salariale entendue au sens des règles applicables aux cotisations de sécurité sociale, au taux unique de 0,68 %. Elle est acquittée par la quasi-totalité des redevables de l'impôt sur les sociétés ou des bénéfices industriels et commerciaux à l'impôt sur le revenu. La taxe est assise sur l'ensemble de sa masse salariale (année n-1), le redevable effectuant cependant, le cas échéant, un décompte séparé pour la masse salariale de ses établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, soumis au taux réduit de 0,44 %.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), au taux variant de 0,05 % à 0,6 % suivant la proportion d'apprentis dans l'effectif, est due par les entreprises de plus de 250 salariés comptant moins de 4 % d'alternants et a la même assiette. En cas de dépassement de ce même taux de 4 % d'alternants dans l'entreprise, un dispositif de bonus a été instauré, qui

consiste en une aide dont le montant est fonction du nombre d'alternant dépassant le seuil précité, dans la limite de 2 points.

Ces deux taxes sont recouvrées par un réseau d'organismes collecteurs agréés de la taxe d'apprentissage (OCTA), les versements à la DGFIP n'intervenant qu'en cas d'insuffisances de paiement ou de défaillances déclaratives.

Ne sont pas concernés par la taxe d'apprentissage : l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, le secteur associatif, les professions libérales et les exploitants agricoles. L'employeur public exonéré du versement de la taxe d'apprentissage doit apporter un financement égal à la différence entre la part octroyée par le conseil régional au CFA et le coût de la formation.

c. En matière de taxe d'apprentissage, les fonds sont affectés en différentes fractions :

La loi de finances rectificative du 8 août 2014 pour 2014 établit la répartition de la taxe d'apprentissage prévue par la loi du 5 mars 2014.

d. La fraction régionale pour l'apprentissage

51 % des ressources de la taxe d'apprentissage sont fléchées pour le développement de l'apprentissage.

e. Le quota :

« La fraction de la taxe d'apprentissage réservée au développement de l'apprentissage est dénommée quota. Le montant de cette fraction est déterminé par décret. » (Article L. 6241-2 modifié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – art. 18).

« Une part de ce quota, dont le montant est également déterminé par décret, est versée au Trésor Public par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. Après versement au Trésor de la part prévue au deuxième alinéa, l'employeur peut se libérer du versement du solde du quota en apportant des concours financiers dans les conditions prévues aux articles L. 6241-4 à L. 6241-6 pour un total ne pouvant dépasser 21 % du montant de la taxe d'apprentissage due.

Le total des dépenses libératoires effectuées par l'employeur au titre de l'article L. 6241-8 ne peut pas dépasser 23 % du montant de la taxe d'apprentissage due ».

f. Le hors quota ou barème :

« Sont habilités à percevoir la part de la taxe d'apprentissage correspondant aux dépenses mentionnées au 1° de l'article L. 6241-8 (les dépenses favorisant les formations technologiques et professionnelles hors cadre de l'apprentissage et les subventions complémentaires versées aux CFA en cas d'insuffisance du concours financier obligatoire par rapport au montant dû par l'employeur) :

1° Les établissements publics d'enseignement du second degré ;

2° Les établissements privés d'enseignement du second degré sous contrat d'association avec l'Etat, mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation et à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;

3° Les établissements publics d'enseignement supérieur ;

4° Les établissements gérés par une chambre consulaire ;

5° Les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ;

6° Les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports. ».

Le décret n°2014-985 du 28 août 2014 :

- définit les modalités d'affectation et de répartition des dépenses libératoires de la taxe d'apprentissage effectuées par les entreprises et dédiées au financement des formations initiales technologiques et professionnelles ;
- fixe l'organisation et le calendrier de la nouvelle procédure d'affectation des fonds libres du quota ;
- redéfinit les catégories de niveau de formation entre lesquelles les employeurs doivent répartir les dépenses éligibles au titre du hors quota ;
- procède à un ajustement des taux des différents plafonds de dépense au titre des frais de stage et des activités complémentaires afin de tenir compte de l'augmentation du taux d'imposition de la taxe d'apprentissage consécutive à sa fusion avec la contribution au développement de l'apprentissage.

Nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage à partir de 2015

- **51 % des ressources fléchées vers les régions pour le développement de l'apprentissage (fraction régionale pour l'apprentissage)**
- **26 % pour le financement des formations en apprentissage (quota)**
- **23 % pour le financement des autres formations (hors quota) :**
 - **Dont catégorie A : 65 % du hors quota pour les formations de niveau III, IV et V (Bac +2, Bac, CAP) (code du travail article R6241-23).**
 - **Dont catégorie B : 35 % du hors quota pour les formations de niveau I et II (Supérieur au Bac +2)**

2. Les listes préfectorales

a. Les principales modifications issues de la loi du 5 mars 2014 concernent :

- La non éligibilité des formations dispensées par les établissements privés d'enseignement du second degré hors contrat et les établissements supérieurs gérés par des organismes à but lucratif.
- La liste des établissements susceptibles de percevoir des financements sur la fraction hors quota. Y figurent au **6° de l'article L6241-9 les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports. ».**

2

- Le remplacement de la catégorie "activités complémentaires" par une liste limitative de catégorie d'organismes (article L6241-10).
- **La liste de ces formations et organismes est fixée après concertation du CREFOP par un arrêté préfectoral qui devra être publié avant le 31 décembre de chaque année.**

b. La publication des listes :

Le préfet de région publie, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe d'apprentissage est due, un arrêté préfectoral, après concertation du CREFOP, comportant la liste des formations, des organismes et des services ouverts ou maintenus pour l'année suivante qui peuvent bénéficier des fonds du hors quota (article R6241-3 du code du travail). Pour le secteur de la jeunesse et des sports, les listes sont fournies par les DRJSCS. Figurer sur cette liste ouvre droit à recevoir des fonds en provenance de la taxe d'apprentissage (hors quota). L'Etat contrôle la bonne utilisation de la taxe d'apprentissage et vise comme la Région, à la meilleure maîtrise des dépenses publiques.

c. La définition des formations

L'article L6241-8 rappelle la définition des formations concernées : "les formations technologiques et professionnelles mentionnées au 1° sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles ET classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation..."

d. Les modalités d'établissement des listes :

Vous voudrez bien vous référer à la circulaire interministérielle IOCAO0921245C relative à la publication des listes des premières formations technologiques et professionnelles « ouvrant droit à la taxe d'apprentissage » du 10 septembre 2009 signée par tous les ministères concernés, dont celui de la jeunesse et des sports. Cette circulaire :

- précise et complète la circulaire INTA0600082C du 24 août 2006 relative à la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage.
- explique les conditions et les modalités d'élaboration des listes des premières formations technologiques et professionnelles ouvrant droit à recevoir des fonds en provenance de la taxe d'apprentissage
- présente le format de fichier-type à utiliser pour dresser la liste de ces formations (les catégories de formation doivent être modifiées comme mentionné ci-dessus)
- apporte des précisions techniques et opérationnelles destinées à améliorer la fiabilité, l'exhaustivité et la conformité des listes aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la taxe d'apprentissage
- tend à faciliter non seulement le travail des services déconcentrés chargés d'élaborer les listes sous la coordination du préfet de région mais aussi de toutes les parties concernées : régions, établissements de formation, entreprises, organismes collecteurs de taxe d'apprentissage (OCTA).

Une nouvelle circulaire interministérielle qui abrogera celle de 2009 est en projet. Un travail en interministériel piloté par la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle permettra de réactualiser les modalités de publication des listes en fonction des évolutions réglementaires de 2014.

e. Conseils et recommandations :

Si vous rencontrez des difficultés dans le remplissage et la lisibilité du fichier type à utiliser pour dresser la liste des formations (tableau Excel de la circulaire de 2009), vous vous rapprocherez des services du préfet de région.

Pour une première inscription sur les listes, l'organisme de formation doit obtenir un numéro d'identification (code UAI). C'est le rectorat (service statistique académique) pour le moment qui octroie ce numéro après avis de la DRJSCS.

En cas de conflit pour une inscription sur la liste, il peut être opportun de rappeler aux organismes de formation que la compétence de l'élaboration des listes appartient à l'autorité académique (DRJSCS). Pour les formations qui demanderaient un examen local circonstancié, un groupe de travail sous l'autorité du préfet de région, et constitué des représentants des services régionaux, procédera à leur examen et proposera ou non inscription sur la liste du préfet qui en décidera après concertation du CREFOP. Tout conflit qui ne pourra être réglé dans un premier temps par le DRJSCS sera à porter devant le préfet.

L'opportunité d'informer des procédures à suivre pour être inscrit sur la liste préfectorale des organismes de formation préparant à des premières formations, et remplissant a priori les critères demandés, est laissée à l'appréciation de la DRJSCS selon le contexte local, et avec toutes les conséquences possibles :

- Tous les CREPS même CFA peuvent avoir accès au hors-quota. Je vous demande d'inscrire les formations « hors cadre de l'apprentissage » des CREPS systématiquement sur les listes.
- A priori les CFA ne peuvent plus émarger sur le hors quota. Néanmoins de plus en plus de CFA ont ouvert leurs formations au public hors apprentissage (public mixte). Dans ce cas, ces formations hors apprentissage peuvent être inscrites sur les listes préfectorales.
- Vous pouvez aussi faire figurer sur les listes des organismes de formation impliqués dans les formations professionnelles de l'animation et du sport au service de l'emploi local.
- S'agissant des formations aux CQP, même si elles figurent au RNCP, elles ne sont pas classées dans la nomenclature des niveaux de formation (cf. article L6241-8 pour l'éligibilité des formations au hors-quota). Elles ne sont donc pas éligibles au hors-quota.

Pour plus d'information sur ces sujets, vous pouvez contacter la direction des sports, bureau DS.C2. Dans tous les cas, je vous invite à faire remonter auprès de ce service les difficultés que vous pourriez rencontrer. (Contact : Madame Muriel Morisse-Zilberman en charge de l'apprentissage – 01 40 45 97 91 – muriel.zilberman@sports.gouv.fr).

ANNEXE 3

La mission de l'apprentissage du ministère chargé de la jeunesse et des sports

Textes de référence :

Partie législative – sixième partie : la formation professionnelle tout au long de la vie – livre II : l'apprentissage – titre V : inspection et contrôle de l'apprentissage – Articles L6251-1 à L6251-13.

Partie réglementaire – sixième partie : la formation professionnelle tout au long de la vie – livre II : l'apprentissage – titre V : inspection et contrôle de l'apprentissage – chapitre 1^{er} : inspection de l'apprentissage – Articles R6251-1 à R6252-8.

1. Le cadre général de l'apprentissage au ministère chargé de la jeunesse et des sports

L'apprentissage est une mission récente dans le secteur de la jeunesse et des sports puisqu'elle ne relève du ministère en charge des diplômes de l'animation et du sport que depuis la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005.

L'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport relève du code du travail (Articles L6251-1 à L6251-13 et articles R6251-1 à R6252-8).

a. Les DRJSCS sont autorités académiques :

Toutes les formations en apprentissage conduisant à des diplômes délivrés par le ministère en charge de la jeunesse et des sports relèvent de la compétence du directeur régional de la jeunesse et des sports et de la cohésion sociale. Le DRJSCS délivre les diplômes JS, passe convention avec le Conseil régional pour l'ouverture de sections de formation professionnelle initiales (dont l'apprentissage), prend des décisions relatives au recrutement du directeur et des enseignants du CFA, à la durée du contrat d'apprentissage, et organise la mission de l'inspection de l'apprentissage. Aux côtés des services de l'éducation nationale et de l'agriculture, les DRJSCS sont pleinement reconnus dans le code du travail comme autorités académiques.

b. Les inspecteurs de l'apprentissage sont nommés par le ministre en charge de la jeunesse et des sports :

La mission d'inspection de l'apprentissage est une mission régionale placée sous l'autorité du DRJSCS. Les inspecteurs de l'apprentissage sont commissionnés par le ministre sur proposition du DRJSCS. Pour exercer leurs missions et notamment effectuer des visites en entreprises, ils doivent prêter serment devant le Président du tribunal de grande instance.

Leurs missions sont définies par le code du travail et recouvrent trois domaines principaux :

- Des missions d'évaluation et de contrôle pédagogique, administratif et financier : Le contrôle pédagogique peut prendre la forme de visites d'inspection des structures d'apprentissage qui assurent la formation aux diplômes délivrés par le ministère en charge de la jeunesse et des sports (CFA et leurs antennes, UFA, sections

d'apprentissage). Ces visites peuvent notamment concerner la conformité des conventions (CFA, UFA, sections d'apprentissage) avec le code du travail, la qualité des formations et leur conformité avec les référentiels de certification. Elles peuvent avoir pour objet l'observation directe des actes pédagogiques dans les lieux de formation ou encore l'analyse des relations avec les entreprises.

Ce contrôle doit porter sur la formation en entreprise. Les visites d'entreprise sont complémentaires des visites d'inspection pédagogique des structures d'apprentissage qui assurent la formation aux diplômes délivrés par le ministère en charge de la jeunesse et des sports.

Bien que le contrôle technique et financier des structures d'apprentissage relève plus spécifiquement des régions, rien ne s'oppose à ce que les services de l'Etat effectuent en tant que de besoin des inspections administratives et financières, compte tenu de leurs responsabilités pédagogiques à l'égard de ces structures, ou des demandes qui pourront émaner des conseils régionaux.

- Des missions de conseil et d'animation : les inspecteurs de l'apprentissage pourront apporter leurs conseils aux centres de formation d'apprentis et leurs concours à la formation des personnels des centres ainsi qu'à l'information et la formation des maîtres d'apprentissage.
- Des missions d'expertise : expertises notamment pour le compte des conseils régionaux avec définition des formations par apprentissage à ouvrir et participation à la création d'un CFA ou d'une SA.

2. L'organisation de l'apprentissage en région

a. Une mission régionale placée sous l'autorité du DRJSCS :

Conformément aux dispositions de l'article R.6251-2 du code du travail, l'inspection de l'apprentissage pour le secteur de la jeunesse et des sports, est assurée par une mission placée sous l'autorité du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Le plan de relance de l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport pousse à une organisation différente de celle qui existait jusqu'à aujourd'hui dans les DRJSCS.

L'apprentissage est à considérer dans ses dimensions emploi (contrat de travail et structures employeuses) et formation (diplômes professionnels du champ de l'animation et du sport). Ce dispositif impacte, en effet, d'une manière transversale diverses composantes d'une direction régionale : formations, certifications, emploi, observation, sport, jeunesse, vie associative...

C'est pourquoi, il est demandé aux directeurs régionaux de réunir dans cette mission régionale les agents de leur service qui pourront contribuer à la réussite des objectifs fixés. Cette mission, sous leur pilotage, intégrera donc les personnels jouant des rôles complémentaires dans le développement de l'apprentissage

b. L'inspecteur de l'apprentissage

Les inspecteurs de l'apprentissage font évidemment partie de cette mission. Pour assurer correctement cette mission dans une région dans laquelle le nombre d'apprentis est encore trop limité, le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale peut solliciter à titre temporaire un inspecteur de l'apprentissage en résidence administrative dans

une autre région. Pendant la durée de sa mission, l'inspecteur est placé sous l'autorité du directeur régional de la circonscription dont relève le contrat d'apprentissage.

D'une manière générale, l'organisation de la fonction d'inspection de l'apprentissage doit être déterminée de telle manière que les inspecteurs de la jeunesse et des sports qui en sont chargés puissent conserver la polyvalence de leurs attributions. Selon le cas, elle pourra être partagée entre plusieurs inspecteurs en fonction du nombre d'apprentis présents en région, mais également des compétences et des missions que l'inspection de l'apprentissage pourra être amenée à assurer.

Sur la base d'orientations nationales ou régionales, le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale fixe chaque année, dans une lettre de mission, les objectifs dans le domaine de l'animation et du contrôle de chaque inspecteur de l'apprentissage, ainsi qu'une estimation de la quote-part de cette attribution dans les activités de l'inspecteur. La lettre de mission des inspecteurs commissionnés pour intervenir dans plusieurs régions devra être cosignée par les directeurs régionaux concernés.

Le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale adresse tous les ans au préfet de région, au président du conseil régional ainsi qu'au ministère (DS.C2), un rapport d'activité de la mission régionale d'apprentissage placée sous son autorité.

c. Le recours à des experts assistant l'inspecteur de l'apprentissage :

La mission régionale de l'apprentissage peut faire appel à des experts désignés par le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale afin d'assister les agents chargés de l'inspection de l'apprentissage pour des actes déterminés, selon le type d'intervention que nécessitent les missions et les compétences à mettre en œuvre (article R6251-17 du code du travail).

Ces experts, peuvent être des personnels administratifs, techniques et pédagogiques du ministère en charge de la jeunesse et des sports compte tenu de leurs compétences et de leur plan de travail (article R.6251-19 du code du travail).

Avant d'entrer en fonction, ces experts doivent prêter serment devant le président du tribunal de grande instance de leur lieu d'exercice (article R.6251-18 du code du travail).

d. La désignation des inspecteurs de l'apprentissage :

La proposition de désignation des inspecteurs de l'apprentissage est effectuée par le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale après appel à candidature. Le directeur régional les choisit parmi les inspecteurs de la jeunesse et des sports titulaires en fonction dans les services déconcentrés, en tenant compte de l'organisation des services et des compétences requises.

Les propositions de désignation sont transmises à la direction des sports – DS.C2 – qui les communique ensuite à la direction des ressources humaines – bureau DRH1C. La DRH dresse la liste des inspecteurs de l'apprentissage commissionnés sur la base des dossiers reçus. Une lettre de commissionnement est adressée par la DRH à chaque intéressé sous couvert du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (article R6251-2 et R6251-4 du code du travail).

Avant leur entrée en fonction, comme les experts, les inspecteurs de l'apprentissage commissionnés prêtent serment devant le président du tribunal de grande instance de leur lieu d'exercice, de ne pas divulguer à des personnes non qualifiées les faits ou les renseignements dont ils auraient connaissance à l'occasion de leurs missions d'inspection, et de ne pas révéler

les secrets et procédés de fabrication dont ils pourraient prendre connaissance (article R. 6251-6 du code du travail).

Le bureau DS.C2 tient à jour la liste des inspecteurs de l'apprentissage et des experts (cf. site intranet).

2. La mission des inspecteurs de l'apprentissage

Il est demandé :

- d'accorder une attention particulière aux missions de conseils, d'animation et d'expertise. Ces missions prioritaires permettront d'asseoir la reconnaissance des services déconcentrés du ministère en charge de la jeunesse et des sports. Rien ne s'oppose à ce que des inspections conjointes soient organisées avec d'autres services d'inspection de l'apprentissage relevant de plusieurs ministères ;
- de procéder régulièrement à une remise à plat de la mission de l'apprentissage dans votre région avec des inspecteurs de la jeunesse et des sports commissionnés comme inspecteurs de l'apprentissage et des personnels administratifs, techniques et pédagogiques nommés experts en poste à la direction régionale et dans les directions départementales interministérielles ;
- d'envisager la nomination de plusieurs inspecteurs de la jeunesse et des sports et de nouveaux experts en fonction du nombre d'apprentis dans votre région ;
- de communiquer à la direction des sports (bureau DS.C2) :
 - o le schéma d'organisation de la mission de l'apprentissage dans la région,
 - o les lettres de missions des inspecteurs de l'apprentissage actualisées,
 - o chaque décision de nomination,
 - o le rapport annuel d'activité.

Les missions de l'apprentissage imposent de disposer de compétences spécifiques tant dans le champ pédagogique qu'administratif et financier. Ces compétences doivent pouvoir s'articuler avec celles qui sont spécifiques aux inspecteurs de la jeunesse et des sports notamment eu égard à leur formation initiale et continue.

Pour soutenir cette action, l'administration centrale met en place des formations à la demande pour les nouveaux arrivants (bureau DS.C2) et organise des regroupements nationaux réguliers autour de l'apprentissage.

En outre, une boîte à outils est consultable sur le site intranet du ministère – « direction des sports – emploi – apprentissage ». Elle est composée de fiches, diaporamas, textes réglementaires, documents type ... et mise à jour régulièrement.

Pour toutes questions ou difficultés, vous pouvez contacter Madame Muriel Morisse-Zilberman en charge de l'apprentissage – bureau DS.C2 – 01 40 45 97 91 – muriel.zilberman@sports.gouv.fr.

Les missions de l'inspection de l'apprentissage : quelques précisions

Missions du service d'inspection de l'apprentissage	Observations
Inspection des CFA et des SA (R6251-7) - Pédagogique - Administrative et financière	Contrôle des actes pédagogiques des enseignants, liaisons CFA/entreprises. Contrôle de la conformité des conventions (notamment des conventions de sous-traitance, assiduité des apprentis...) Contrôle de la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé régi par les articles R6223-25 à R6223-31. Dans tous les cas, l'inspecteur adresse un rapport à son chef de service qui le communique au directeur du CFA (R6251-14 et 15) NB : les services d'inspection peuvent être amenés à donner leur avis les projets de conventions de centres de formation d'apprentis ou de sections d'apprentissage, ou leurs avenants, mais également sur les budgets et les comptes financiers.
Contrôle du montant et de l'utilisation de la taxe d'apprentissage (R6241-7)	Ces contrôles peuvent être effectués indépendamment de ceux qui sont assurés par les agents prévus à l'article L6252-1 du code du travail.
Contrôle en entreprise (R6251-14 et 15)	L'inspecteur adresse un rapport à son chef de service qui le communique au directeur du CFA (R6251-14) et un compte rendu qui sera adressé à l'employeur et au comité d'entreprise (R6251-15). En Alsace et en Moselle, cette compétence appartient aux inspecteurs des chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie et des chambres de métiers pour les entreprises qui relèvent de ces secteurs.
Contrôle de la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé	Le titre de maître d'apprentissage confirmé est régi par les articles R6223-25 à R6223-31. Il est attribué par les chambres d'agriculture, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres de métiers.
Concours à la formation des personnels des CFA Concours à l'information et à la formation des maîtres d'apprentissage Assistance/conseils au CFA	Missions de conseil et d'animation Articles R6223-10 à R6223-16 et R6233-62 à D6233-65
Expertises pour le compte du CREFOP ou du conseil régional	Notamment dans le cadre des procédures de création de CFA, d'ouverture de section d'apprentissage ou sur le plan de développement des formations professionnelles.
Accord de l'inspecteur de l'apprentissage à la conclusion d'une convention entre un employeur et une entreprise d'accueil afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation en ayant recours à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisées dans l'entreprise qui emploie l'apprenti.	La convention est transmise par le directeur du CFA à l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat d'apprentissage ainsi qu'au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. Cette convention peut recevoir application dès réception par l'employeur de l'accord de l'inspecteur de l'apprentissage, ou à défaut d'opposition de celui-ci, après expiration d'un mois à compter de sa transmission au directeur du CFA.
Mise en demeure, par l'inspecteur de l'apprentissage d'un employeur à la suite d'un contrôle en raison de la méconnaissance de ses obligations en matière d'organisation de l'apprentissage ou des obligations du maître d'apprentissage ou ne présente plus les garanties de moralité requises.	L'inspecteur met l'employeur en demeure de régulariser la situation. Si au bout de trois mois, la régularisation n'est pas intervenue, le préfet, ou par délégation le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale peut décider de s'opposer à l'engagement des apprentis.
Autorisation à exercer des fonctions de directeur de CFA ou une responsabilité dans le domaine pédagogique soumise à l'IA	Articles R6233-22 à R6233-26
Les conventions de tierce entreprise ne sont plus visées par l'IA	Article R6223-12 abrogé par un décret de 2012.
Rapports annuels sur l'activité des services d'inspection de l'apprentissage	Ils sont à adresser au préfet de région, au président du conseil régional par le DRJSCS (R6256-16) ainsi qu'au ministère (DS C2).
Le cas particulier des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle	Le contrôle de la formation donnée aux apprentis dans les entreprises doit être assuré, selon les secteurs dont ils relèvent soit par des inspecteurs relevant des chambres de métiers, soit par des inspecteurs relevant des chambres de commerce et d'industrie de ces départements (R6261-15 à 25). En ce qui concerne les apprentis relevant de la réglementation du secteur public ou employés par des associations, les visites d'entreprise dans ces trois départements sont assurées normalement par les missions régionales d'inspection de l'apprentissage de la jeunesse et des sports.
Ce qui change avec la loi du 5 mars 2014	
Le principe de gratuité pour l'apprenti et de l'obligation de tutorat est inscrit dans la loi ; de même concernant l'employeur d'apprenti pour l'enregistrement du contrat et, sauf accord de la Région, pour l'inscription en formation.	
Demande de dérogation à l'entrée en formation par apprentissage soumise à l'autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage – article L6222-8	Articles L6222-8 à L6222-12
Le contrat d'apprentissage peut désormais être conclu à durée déterminée, c'est-à-dire en CDD ou à durée indéterminée, en CDI.	Dans ce dernier cas, le contrat inclut une période d'apprentissage régie par les dispositions propres à l'apprentissage. Cette période est égale à la durée du cycle de la formation préparée. A l'issue, le contrat se poursuit dans le cadre du droit commun du contrat de travail et le salarié est exempté de toute période d'essai.
Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis janvier 2014, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent percevoir une prime versée par la région en lieu et place de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF).	L'ICF a été abrogée par la loi de finances pour 2014 et remplacée par cette prime d'apprentissage d'un montant d'au moins 1000 euros par année de formation.

Un accord d'entreprise ou de branche pourra définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage.	Le CE doit être consulté sur les conditions de formation des maîtres d'apprentissage. Les OPCA pourront financer celle-ci.
L'ouverture des CFA relève uniquement des régions et non plus de l'Etat.	Les projets de création devront être soumis à l'approbation des CREFOP en remplacement des CCREFP.
Les missions des CFA sont précisées dans la loi.	Articulation avec la formation en entreprise, assistance dans leur recherche d'employeur, notamment après une rupture de contrat, accompagnement des jeunes pour prévenir ou résoudre des difficultés sociales et matérielles...
Les services de l'Etat disposeront d'outils plus efficaces pour contrôler le bien fondé des dépenses d'apprentissage et de formation professionnelle.	Les financeurs de la formation devront s'assurer de la qualité des formations sur la base de critères partagés. Les DIRECCTE devraient associer les DRJSCS sur ce plan.
La collecte de la taxe d'apprentissage est réformée.	Les entreprises assujetties n'auront plus le choix qu'entre deux organismes collecteurs (OCTA) : leur OPCA ou un organisme inter consulaire régional.
La répartition de la taxe d'apprentissage a changé (LFR 2014): la fusion de la taxe et de la CDA porte la taxe due à 0,68% de la masse salariale.	La liste des établissements bénéficiaires est redéfinie. Elle inclut désormais clairement les établissements publics et privés préparant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports.

ANNEXE 4

Une nouvelle gouvernance pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles : le CNEFOP au niveau national et le CREFOP au niveau régional

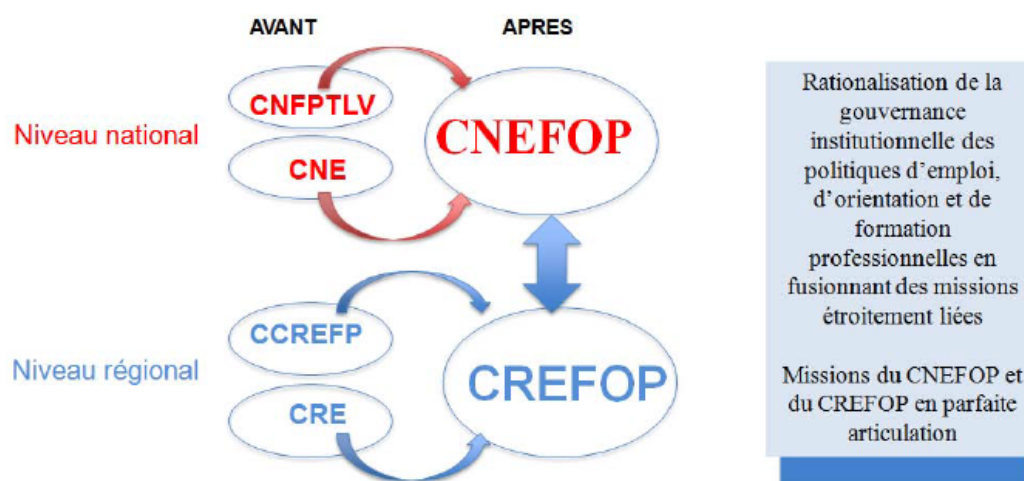
Textes de référence :

Décret n° 2014-965 du 22 août 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP)

Décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Le ministère en charge de la jeunesse et des sports, ministère certificateur à part entière, et ses services déconcentrés ont un rôle à tenir dans les deux principales instances de pilotage des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Le ministère va siéger au sein de la nouvelle instance de concertation, le CNEFOP, qui succède au CNFPTLV et au CNE. Notre présence au sein de cette instance permettra notamment de garantir l'existence de concertations à la mise en cohérence des dispositifs de formations et de certifications délivrés par les différents ministères.



1. Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et ses missions

Les CREFOP permettent de rationaliser le nombre des lieux de concertation (par la fusion du conseil régional de l'emploi et du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle), d'étendre leur champ de compétences aux problématiques connexes de l'orientation et de mettre ainsi en place les conditions d'une véritable gouvernance quadripartite, qui conditionne l'efficacité des politiques conduites dans les territoires, en réponse aux attentes de la société civile et des usagers des services publics de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Les missions du CREFOP sont au cœur des enjeux de la politique de formation certification et emploi du ministère en région.

Le CREFOP est chargé d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région, en lien avec le CNEFOP.

Le décret détaille ses nombreuses compétences. Parmi celles-ci les avis qu'il formule sont déterminants pour les services déconcentrés et les établissements publics nationaux dans les domaines suivants :

- Les conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation
- La carte régionale des formations professionnelles initiales
- Les programmes relevant du service public régional de formation professionnelle
- Le cahier des charges fixant des normes de qualité aux organismes participant au service public régional de l'orientation
- La convention annuelle de coordination relative au service public de l'orientation professionnelle conclue entre l'Etat et la région

2. Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et ses membres

a. Membres du CREFOP, les DRJSCS sont encouragés à y tenir leur rôle

Présidé conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional, le CREFOP rassemble des représentants du conseil régional, des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs, des trois réseaux consulaires, des principaux opérateurs de l'emploi ainsi que six représentants de l'Etat dont : le ou les recteurs d'académie, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF).

Pour chaque représentant, un suppléant est désigné dans les mêmes conditions que le titulaire. Les suppléants peuvent assister avec les titulaires aux séances du CREFOP. Ils ne délibèrent qu'en l'absence des membres titulaires.

b. Etre membre du CREFOP, pour les DRJSCS, c'est avoir l'opportunité :

- De se positionner comme véritables autorités académiques d'un ministère certificateur avec un volume important de diplômes et un potentiel d'emplois auxquels ces diplômes correspondent ;

- De peser dans l'élaboration du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles et de l'orientation (CPRDFOP) qui est voté en CREFOP et dont l'objet est l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences, de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire ;
- De faire valoir les spécificités du secteur de la jeunesse et des sports en développant la mise en place ou le renouvellement de contrats d'objectifs territoriaux (COT), prolongement sectoriel des CPRDPOF avec la participation des partenaires sociaux ;
- D'améliorer la visibilité des métiers de l'animation et du sport, d'autant que certains conseils régionaux ne disposent pas d'instance dédiée aux secteurs jeunesse et sports ;
- De participer à l'élaboration du schéma prévisionnel de l'apprentissage dans leur région et aux concertations sur le financement de l'apprentissage ;
- De veiller à ce que les structures et outils notamment en matière d'observation et d'analyses conduites sur l'emploi, les métiers et les formations développées par le ministère puissent concourir au réseau de l'orientation et de la formation.

Ainsi les DRJSCS sont encouragé(e)s à participer activement à cette instance et il est suggéré que le binôme titulaire/suppléant soit représentatif des deux filières de formation jeunesse et sports / secteur social.

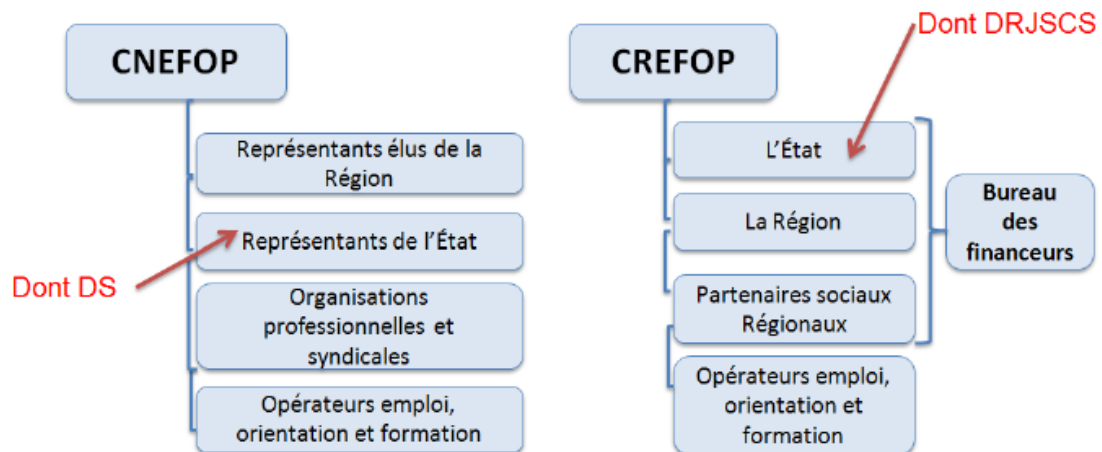
3. Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et son bureau

Au sein du CREFOP est créé le bureau du CREFOP qui réunit l'Etat, la région et les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel :

- Il prépare les réunions du comité régional, oriente et suit les travaux des commissions. Il est chargé de la concertation entre ses membres notamment sur 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.
- Il favorise la définition et la mise en œuvre d'une stratégie régionale concertée en matière d'orientation professionnelle, de développement de l'alternance et de formation professionnelle des salariés comme des demandeurs d'emploi.

Son bureau est composé de quatre représentants de l'Etat dont le préfet de région, le DIRECCTE et le recteur, quatre représentants de la région, dont son président et un représentant dans la région de chaque organisation syndicale de salarié et de chaque organisation professionnelle d'employeur représentative au plan national et interprofessionnel.

Dans les régions où il n'y a qu'un recteur, il reste une place pour un représentant de l'Etat sur les quatre prévus au bureau du CREFOP. Le DRJSCS pourrait se positionner pour l'obtenir compte tenu du rôle important que peut avoir cette instance.



NB : le bureau du CREFOP est aussi un lieu de concertation pour la désignation des opérateurs régionaux du conseil en évolution professionnelle, la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectée par les entreprises, les listes de formations éligibles au compte personnel de formation.

Annexe 14 - Liste des personnes rencontrées

Ministères

Ministère chargé de la jeunesse et des sports

Inspection générale de la jeunesse et des sports :

- JARRIGE BERTRAND, inspecteur général

Cabinets :

- FOURNIER JEROME, conseiller technique auprès du cabinet du Ministre de la ville, de la jeunesse et des sports
- JULIEN CHRISTINE, conseillère technique auprès du cabinet du Secrétaire d'État aux sports

Direction des sports :

- BETHUNE BRUNO, sous directeur chargé de l'emploi et des formations
- LAMBERT-MILON ANNIE, cheffe du bureau DS.C2
- STEINBERG FREDERIC, chef du bureau de l'emploi et des branches professionnelles (DSC3)
- LOCHET JEAN-FRANCOIS, chargé de mission bureau DSC3
- DESPRES THIBAUT, bureau DS.C2
- MORISSE-ZYLBERMAN MURIEL, chargée de mission bureau DS.C2

Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

- SAVY HERVE, doyen de l'inspection générale de l'enseignement agricole
- BARRUTEAU JEAN-PIERRE, coordonnateur de la formation professionnelle à l'inspection générale

Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

- FERREIRA-MAIA MICHEL, chef de la mission formation professionnelle à la DGEFP
- FOURNIE GUILLAUME adjoint de mission-services des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle

BRANCHES PROFESSIONNELLES

Branches du sport

Commission paritaire nationale emploi formation-sport

- LARMONIER MICHEL, président
- GOMIS FELIX, CFE-CGC
- POYET YANN, CGT-FO

Branche de l'animation

Commission paritaire nationale emploi formation-animation

- DARGELOS SOPHIE, présidente
- POYET YANN, vice-président

CoSMoS (conseil social du mouvement sportif)

- DIALLO PHILIPPE, président
- VIEILLEVILLE ROMAIN, conseiller juridique
- DE ROFIGNAC ALICE, conseillère droit social

CNOSE

- MOUGIN JEAN-PIERRE, vice-président en charge des formations
- MAROTTE FREDERIQUE, chargée de mission emploi/formation

DRJSCS d'ILE DE FRANCE

- VIVIER CHRISTIAN, IJS pôle formations et certifications aux métiers du sport et de l'animation
- MARTIN ISABELLE, inspectrice de l'apprentissage

Association des régions de France

- GERARD PASCALE, présidente de la commission formation
- CANAPA JOEL, membre de la commission des sports

Conseil régional Ile de France

- PELADE DELPHINE, directrice de l'apprentissage
- HUMBERT ALIX, chef de service

Conseil régional Nord-Pas de Calais

- PILCH CHRITOPHE, vice-président du conseil régional, en charge de l'apprentissage
- PAVOT MARTINE, DGA
- ANDRICQ AGNES, directrice adjointe de la formation professionnelle et de l'apprentissage
- DUBOIS SOPHIE, cheffe de service
- SADONE PATRICIA, chargée de mission
- DELATTRE REGIS, contrôleur de gestion

Conseil régional PACA

- GERARD PASCALE, vice-présidente en charge de la formation professionnelle
- CANAPA JOEL

Fédération nationale des CFA des métiers du sport et de l'animation

- MARINE PIERRE, président
- ALLEMAN BERNARD, secrétaire général

- LABAUNE Xavier, trésorier.

CFA des métiers du sport et de l'animation

- TAMBURINI CECILE, directrice de l'ARFA d'Ile de France
- MORIN THIERRY, directeur du CFA « Omnisport » d'Ile de France
- MONIN FREDERIC, directeur du CFA du Languedoc-Roussillon
- SPITERI CATHERINE, directrice du CFA du Centre
- CHENEVIER CATHERINE, directrice du CREPS (CFA) du Nord-Pas de Calais
- JOURNEAUX ERIC, directeur du CREPS de Midi-Pyrénées
- ALLEMAN BERNARD, directeur du CFA « Futurosud » de PACA

SEMAPHORES (société conseils)

- LUTTRINGER JEAN-MARIE, consultant
- BOTEARDEL SEBASTIEN, pôle formation

CREPS

- BAUDRY GERARD, président de la conférence permanente des chefs d'établissement
- JANNIERE JEAN-JACQUES, directeur du CREPS PACA
- MANSUY FREDERIC, directeur du CREPS du Languedoc-Roussillon

Union des Centres de Plein Air (UCPA)

- LEGAUD GUILLAUME, directeur général
- JAUBERT PHILIPPE, DRH
- BAS FREDERIC, directeur emploi/formation
- BROSSARD ALAIN

Association « Les GLENANS »

- MARTINI LAURENT, directeur général

CNOSE

- MOUGIN JEAN-PIERRE, vice-président en charge des formations
- MAROTTE FREDERIQUE, chargée de mission emploi/formation

Annexe 15 - Glossaire

ARFA	Association régionale pour la formation des animateurs (CFA Ile de France)
AGEFOS-PME	Association de gestion des fonds de formation des salariés des petites et moyennes entreprises
APT	Activités physiques pour tous
BAFA	Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur
BAFD	Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur
BEES	Brevet d'État d'éducateur sportif
BAPAAT	Brevet d'aptitude d'assistant animateur technicien
BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports
DEJEPS	Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport et au diplôme d'études
DESJEPS	Diplôme d'études supérieures de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
CFA SAT	Centre de formation des métiers du sport, de l'animation et du tourisme
CENTRE INFFO	Centre d'information sur la formation professionnelle continue
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CREFOP	Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CNFPTLV	Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
CIF	Congé individuel de formation
CCN	Convention collective nationale
CCNA	Convention collective nationale de l'animation
CCNS	Convention collective nationale du sport
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CNOSF	Comité national olympique et sportif français
CNDS	Centre national pour le développement du sport
CROS	Comité régional olympique et sportif
CDOS	Comité départemental olympique et sportif
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications
CFA	Centre de formation des apprentis
CNAJEP/CRAJ	Comité national/régional pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire
EP	
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNEA	Conseil national des employeurs associatifs
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif
COM	Collectivités d'outre-mer
CPC	Commission professionnelle consultative
CPNE	Commission paritaire nationale pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle
CPRDFP	Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles

CREPS	Centre de ressources, d'expertise et de performance sportives
CDA	Contribution au développement de l'apprentissage CDA
CIDJ	Centre d'information et de documentation jeunesse
CPNEF sport	du Commission Professionnelle Nationale Emploi Formation de la branche sport.
CUI-CAE	Contrat unique d'insertion et contrat d'accompagnement dans l'emploi
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DIGES	Délégué interministériel aux grands événements sportifs
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DJEPVA	Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
DRJSCS	Direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports
DDI	Direction départementale interministérielle
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale
DOM	Départements d'outre mer
DDCSPP	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DTN	Directeur technique national
EPF	Etablissement public de formation
ETP	Equivalent temps plein
INSEP	Institut national du sport, de l'expertise et de la performance
ENSM	Ecole nationale des sports de montagne
IFCE	Institut français du cheval
ENVSAN	Ecole nationale de voile et de sports nautiques
FSE	Fonds social européen
GE	Groupement d'employeurs
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IGJS	Inspection générale de la jeunesse et des sport
IJS	Inspecteur de la jeunesse et des sports
IA	Inspecteur de l'apprentissage
IGA	Inspection générale de l'administration
IGF	Inspection générale des finances
INJEP	Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INSEP	Institut national du sport, de l'expertise et de la performance
LPT	Loisirs pour tous
MEOS	Mission d'études et d'observations statistiques
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OF	Organisme de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé interprofessionnel
OCTA	Organisme collecteur de taxe d'apprentissage
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions

OS	Organisations syndicales
PEDT	Projet(s) éducatif(s) de territoire(s)
RNCP	Registre national des certifications professionnelles
SGMCAS	Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPE	Service public de l'emploi
TEP	Test d'exigence préalable
THR	Transport, hébergement, restauration
TSF	Tourisme social familial
UFA	Unité de formation à l'apprentissage
UNIFORMATI ON	Organisme paritaire collecteur agréé interprofessionnel
SA	Section d'apprentissage
TA	Taxe d'apprentissage
UCPA	Union nationale des centres sportifs de plein air
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations sociales et des allocations familiales
ZUS	Zone urbaine sensible