

Direction de CFA: la FNADIR analyse les causes d'une complexité croissante

Une étude comparative consacrée à l'évolution des politiques des conseils régionaux en faveur de l'apprentissage met en évidence "une forte disparité d'une région à l'autre et une complexité croissante, tout particulièrement des dispositifs de financement et des aides" en direction des apprentis et de leurs employeurs. "Cette situation de fait complique passablement la tâche des directeurs de CFA (centres de formation d'apprentis), notamment par les contraintes nouvelles qu'elle engendre, tant au plan financier que dans la gestion des dossiers", souligne Olivier Kirsch, président de la FNADIR (Fédération nationale des associations régionales de directeurs de CFA), commanditaire de l'étude réalisée par le cabinet ADEEC.

Le lancement de l'étude a été annoncé lors des journées d'études de la FNADIR organisées à Lyon , fin 2006 (L'AEF du 11/12/2006, [72431](#)). Ses conclusions viennent d'être validées par le conseil d'administration de la fédération qui regroupe 400 directeurs de CFA au sein de treize associations régionales. "Les éléments de l'étude ne montrent pas aujourd'hui que les moyens mis en œuvre participent à l'essor de l'apprentissage où à sa plus juste reconnaissance", avance le document. De plus, la décentralisation des compétences en matière d'apprentissage pose "la question de l'égalité républicaine des apprentis et des entreprises face à des aides très différentes d'une région à l'autre. Cela peut être de nature à introduire des situations de distorsion de concurrence pour des établissements proches, de régions limitrophes".

Photographie de l'apprentissage en 2005 réalisée auprès des services de 22 régions et des membres de la FNADIR, l'étude mériterait d'être réactualisée régulièrement. Mais ce travail "n'entre pas spécifiquement ni dans les missions ni dans les moyens de la FNADIR". La fédération estime que "d'autres opérateurs comme le CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie) seront sans doute plus compétents et mieux outillés" pour assurer cette mission. La FNADIR se dit prête à être associée à ces travaux et juge nécessaire "une concertation accrue de tous les acteurs de l'apprentissage".

HARMONISATION

Les auteurs de l'étude plaident en faveur d'une "simplification" et d'une "harmonisation" du financement de l'apprentissage et du fonctionnement des CFA. Chaque région est tenue légalement de financer l'apprentissage "en utilisant des ressources dont elles ne maîtrisent pas, à la source, les processus de formation et de répartition, à l'exception de celles provenant de la fiscalité régionale. Les faisceaux de contraintes qui en découlent favorisent l'émergence de marges d'interprétation et de décision variables selon les territoires." Ainsi, "qu'ils soient liés au fonctionnement ou à l'investissement des structures, les mécanismes de financement des CFA apparaissent complexes et difficilement compréhensibles quant au sens à donner à la diversité des règles".

Les modalités de calcul de la subvention de fonctionnement attribuée annuellement par les conseils régionaux aux CFA diffèrent d'une région à l'autre. Près des trois quarts des régions utilisent des "barèmes" qui varient en fonction du niveau de formation et du métier préparé: dans 45% des cas le barème de coût correspond au rapport "heure/apprenti". Plus d'un quart des régions (27%) préfèrent recourir au rapport "coût annuel/apprenti". En revanche, dans 9% des cas, la méthode retenue consiste à "calculer un coût moyen par groupe pour chaque CFA". Les autres exécutifs régionaux (18%) optent pour une prise en compte des "coûts réels" globaux des CFA en s'appuyant parfois sur des coûts "préétablis".

FONCTIONNEMENT ET INVESTISSEMENT

Selon l'étude, "l'application du barème quel qu'il soit permet aux régions de gagner en lisibilité et en traçabilité". Le développement du recours aux barèmes par les régions pour calculer les subventions de fonctionnement est appelé à se poursuivre, de même que la mise en place d'une comptabilité analytique qui renforce la diversification des barèmes. Pour s'adapter, les CFA doivent améliorer leurs "fonctions de gestion et de pilotage".

Les méthodes de versement de la subvention de fonctionnement choisies par les conseils régionaux se caractérisent également par leur variété, à un point tel qu'aucune pratique dominante n'émerge réellement parmi les cas étudiés. Les avances, ou acomptes, versés aux CFA sont toutefois minoritairement calculés sur une base prévisionnelle correspondant à l'exercice en cours. Dans 73% des cas, les services régionaux évaluent les avances en fonction des années précédentes (n-1 ou n-2 en fonction des effectifs ou du montant de la subvention, voire des deux critères combinés). Chaque exécutif régional fixe comme il l'entend les dates de versement des avances et du solde de la subvention.

Les projets financés par les subventions d'investissement destinées aux CFA traduisent aussi la diversité des priorités régionales. Trois principaux domaines d'investissement concernent "la modernisation des moyens pédagogiques (technologies de l'information) et des moyens immobiliers (mise aux normes)", "la sécurité au sens large (protection des biens et des personnes)", "le développement de l'offre de formation (mobilier et immobilier)".

EMPLOYEURS

En charge du paiement aux employeurs d'apprentis de l'indemnité compensatrice forfaitaire, les régions n'appliquent pas toutes les mêmes règles de versement. Sur les 22 régions métropolitaines, une dizaine proposait encore, au moment de l'étude, de verser cette prime selon les modalités et conditions telles qu'elles existaient lors de la décentralisation de leur paiement prévue par la loi de démocratie de proximité du 27 février 2002. Une douzaine de conseils régionaux ont, eux, défini des modalités d'attribution qui diffèrent en fonction des priorités économiques et démographiques locales. La plupart des régions devraient rapidement adopter ce

système de modulation de l'indemnité.

Les régions qui ont d'ores et déjà fait le choix de moduler la prime aux employeurs favorisent en priorité trois principaux objectifs:

- "la qualité du tutorat et l'implication du maître d'apprentissage dans le processus de formation";
- "le traitement du phénomène d'absence de qualification et sa prévention, incluant l'incitation au recrutement d'apprentis majeurs";
- "la mixité des métiers".

APPRENTIS

La modulation des primes permet aux conseils régionaux d'ajouter à l'indemnité de base des majorations fixées en fonction du profil de l'apprenti et/ou de la formation suivie. La mise en place d'un système modulé s'est traduite par un accroissement du poids de cette dépense dans les budgets régionaux qui représente parfois jusqu'à 40% des dépenses de fonctionnement enregistrées en 2005: "Les régions qui ont été en mesure de faire le bilan financier du versement des primes modulées sont aujourd'hui interrogatives sur son devenir quant à sa forme actuelle." Certaines souhaitent désormais "renégocier le financement du développement de l'apprentissage". Par ailleurs, pour ces mêmes régions, l'actualité n'est plus réellement dans le développement quantitatif des effectifs mais plutôt au développement qualitatif du système, notamment par la maîtrise des effectifs". Pourtant, les COM (contrats d'objectifs et de moyens) en faveur du développement de l'apprentissage conclus entre les régions et l'État prévoient, en moyenne, une progression de 40% des effectifs d'apprentis entre 2005 et 2010, pour parvenir à 500 000 jeunes inscrits dans cette voie de formation.

L'étude relève, en outre, l'hétérogénéité des pratiques régionales dans le domaine des aides proposées aux apprentis et à leurs familles: transport, hôtellerie, restauration, équipement pédagogique, culture, sport, santé... Progressivement, les conseils régionaux tendent à rapprocher les dispositifs de soutien aux apprentis de ceux déjà accordés aux lycéens. "Toutefois, certaines régions considèrent encore les apprentis comme des jeunes caractérisés en premier lieu par un statut de salarié. Dans cette logique elles attribuent ainsi aux employeurs - et aux apprentis - la responsabilité principale de la prise en charge de certaines dépenses."

Le niveau de dépenses par apprenti varie du simple au double selon les régions. Supérieur à 5 500 euros par an et par apprenti dans la région Pays-de-la-Loire, il est d'environ 2 500 euros en Basse-Normandie, de 3 500 euros en Lorraine et en Languedoc-Roussillon, de 4 500 euros en Île-de-France, en Haute-Normandie et en Bourgogne. Les écarts sont encore plus importants lorsque l'on rapporte les dépenses liées au financement de l'apprentissage au budget général de la région. Cette part atteint 15% dans les Pays-de-la-Loire, près de 9% en Île-de-France, autour de 5% dans le Nord-Pas-de-Calais et 1% dans la collectivité territoriale de Corse. Les dépenses d'apprentissage

représentent 0,18% du PIB des Pays-de-la-Loire, soit un ratio triple de celui obtenu en Île-de-France. "L'intervention croissante des conseils régionaux dans le financement de l'apprentissage pose de facto la question des règles de péréquation interrégionales, à savoir la prise en compte des disparités de collecte de la taxe d'apprentissage", observe l'étude.

PROFESSIONNALISATION

Par ailleurs, "toutes les régions ont mis en place des dispositifs ayant pour but d'améliorer la qualité des formations et du fonctionnement général des structures". Les conseils régionaux mettent également ponctuellement en œuvre des actions visant à promouvoir l'apprentissage, à favoriser l'individualisation des parcours de formation, à développer la compétence des personnels de CFA, ou à améliorer la relation entre les CFA et les entreprises. Le cas échéant, ces actions sont cofinancées par le FSE (fonds social européen), en général à hauteur de 50% des dépenses totales. Mais, aujourd'hui, "face à un certain nombre de contraintes ou d'incertitudes, liées notamment à la nouvelle programmation 2007-2013 du FSE, les régions tendent à resserrer le cadre de leurs interventions sur des sujets précis et fortement créateurs de valeur ajoutée, par exemple le processus pédagogique".

Pour les actions intéressant la pédagogie, la maîtrise d'œuvre est le plus souvent assurée par des structures dépendant de l'Éducation nationale. L'intervention des conseils régionaux en direction des personnels des CFA, en particulier pour les formateurs, "a été plus tardive" que pour les autres actions de professionnalisation. Sauf exception, ce champ relevait traditionnellement de la seule compétence de l'Éducation nationale et des services instructeurs. "Il en est de même pour les actions dirigées vers les maîtres d'apprentissage, c'est-à-dire vers le monde des entreprises, terrain où les compétences des régions sont pratiquement inexistantes". L'étude s'interroge sur "l'influence à moyen terme" des COM et du FNDMA (fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage) mis en place à compter de 2005: "Permettront-ils de pérenniser les financements dédiés à la professionnalisation" des CFA et des personnels?"

Contact: FNADIR, Olivier Kirsch, 03 80 53 93 50, www.fnadir.org