

## Synthèse de la publication du Cedefop (2025)

### “Apprenticeships: incentives for employers and learners”

#### 1. Contexte général

Le Cedefop analyse depuis plus de 15 ans la conception, le financement et l'efficacité des systèmes d'apprentissage en Europe. Cette publication rassemble les contributions d'experts nationaux sur les **incitations destinées aux employeurs et aux apprenants**, dans 11 pays européens (Autriche, Bulgarie, Croatie, France, Italie, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Espagne). Elle met en lumière :

- la diversité des dispositifs nationaux ;
- les enjeux de soutenabilité financière ;
- l'importance croissante des incitations **non financières**.

#### 2. Objectif principal de la publication

L'objectif est d'aider les décideurs à :

- mieux comprendre les instruments existants ;
- en améliorer la **ciblage, efficacité et pérennité** ;
- promouvoir un modèle plus équilibré de **cofinancement** entre État, employeurs et autres parties prenantes.

Il ne s'agit pas d'un recensement exhaustif, mais d'un **exercice analytique ciblé** sur les incitations jugées pertinentes par les experts nationaux .

#### 3. Méthodologie

- 11 contributions nationales (septembre 2024 – février 2025).
- Focus libre sur **un ou plusieurs dispositifs**, financiers ou non.
- Analyse de :
  - la conception des incitations,
  - leur mise en œuvre,
  - leur utilisation,
  - leur adéquation et leur durabilité.

#### 4. Principaux constats transversaux

##### 4.1. Les incitations concernent plus souvent les employeurs

La majorité des dispositifs vise à **accroître la participation des entreprises**, plutôt que celle des jeunes.  
→ Le salaire perçu par les apprentis est souvent considéré comme une incitation suffisante .

##### 4.2. Les subventions dominent très largement

Les instruments les plus répandus sont :

- subventions directes,
- allègements fiscaux,
- couverture de coûts (salaire, tutorat, assurances...).

Mais pour les entreprises déjà engagées, ce ne sont **pas** les éléments les plus déterminants, elles valorisent davantage : un cadre réglementaire clair, un accompagnement administratif, une coopération fluide avec les centres de formation, la capacité à former leurs futurs salariés.

#### 4.3. Les dispositifs horizontaux dominent sur les dispositifs ciblés

Les incitations sont généralement universelles, rarement ciblées sur :

- secteurs en tension,
- régions spécifiques,
- publics vulnérables,
- petites entreprises.

#### 4.4. Importance croissante des incitations non financières

Les incitations non financières jouent un rôle crucial et durable :

- simplification administrative,
- qualité de la coopération CFA–entreprise,
- formation des tuteurs,
- accès à l'information,
- reconnaissance symbolique et sociale du rôle des entreprises formatrices.

Ces aspects sont jugés **plus déterminants à long terme** que les aides financières ponctuelles.

### 5. Enjeux et perspectives

Le Cedefop identifie plusieurs axes de travail pour les politiques publiques :

- Renforcer les **modèles de financement partagés** et soutenables (réduire la dépendance aux subventions massives).
- Mieux cibler les incitations en fonction :
  - des profils d'apprenants,
  - du secteur,
  - du niveau de formation,
  - des années du parcours.
- Développer des **incitations non financières** systématiques.
- Produire davantage d'évaluations sur l'efficacité réelle des incitations.

### 6. Conclusion générale

L'apprentissage reste un levier majeur pour répondre :

- aux transitions verte et numérique,
- aux pénuries de compétences,
- aux besoins de qualification des entreprises.

Mais pour élargir la participation des employeurs et des apprenants, il est nécessaire de :

- dépasser une approche essentiellement financière,
- construire des dispositifs plus ciblés,
- renforcer l'accompagnement,
- consolider les modèles de gouvernance et de cofinancement.

L'étude Cedefop montre que chaque pays européen utilise une combinaison **financière et non financière** pour encourager l'apprentissage, mais la **part d'implication de l'État et des entreprises varie**.

- **Les subventions financières** sont particulièrement importantes dans les pays comme la France et l'Autriche, tandis que d'autres (comme la Lituanie ou les Pays-Bas) privilégient des **incitations non financières** comme le soutien aux formateurs et à la qualité de l'alternance.
- **La diversité des approches** montre que les pays les plus **performants** combinent à la fois **subventions ciblées et réformes structurelles** favorisant une plus grande **autonomie des entreprises**

### Comparaison des incitations à l'apprentissage dans 11 pays européens

## Autriche

L'Autriche possède une **longue tradition d'apprentissage**, avec environ **80% des jeunes** suivant une formation professionnelle initiale (IVET) après l'enseignement secondaire obligatoire, et environ **la moitié** de ces jeunes participent à un système d'apprentissage en **formation duale** (l'autre moitié suit une formation basée sur l'école).

### Principaux points du système autrichien :

- Les **apprentis** suivent un contrat spécifique, combinant **emploi et formation**, et sont rémunérés par l'entreprise.
- **80% de la formation** se déroule en entreprise, le reste (20%) dans des **écoles professionnelles**.
- Les **salaires** des apprentis sont bas (environ un tiers du salaire d'un ouvrier qualifié la première année, montant atteignant les deux tiers en troisième année).

### Financement partagé :

- Les **entreprises financent** la formation en entreprise.
- **L'État finance** les écoles professionnelles à temps partiel et subventionne une partie du salaire des apprentis.
- Les **cotisations sociales** des apprentis (santé, chômage, accidents) sont largement exonérées pour les entreprises.

### Incitations à la formation en apprentissage

#### 1. Objectifs des incitations :

- **Motiver les entreprises** à participer à la formation des apprentis,
- **Améliorer la qualité de la formation**,
- **Soutenir les groupes cibles**, notamment les apprenants en difficulté ou issus de minorités.

#### 2. Types d'incitations et financements

##### A. Subventions directes pour les entreprises

- **Depuis 2016**, chaque entreprise formatrice reçoit une **subvention publique** par apprenti.
- Ces subventions sont **progressives** :
  - **3 mois de salaire** pour le premier apprentissage,
  - **2 mois pour le deuxième**,
  - **1 mois pour le troisième et au-delà**.
- **Raison** : compenser la **faible productivité** des apprentis au début de leur formation.

## B. Subventions basées sur des critères spécifiques (IEF – Fonds de rémunération en cas d'insolabilité)

- Ces subventions visent à :
  1. **Améliorer la qualité de la formation** (par exemple, coaching, formation des tuteurs, préparation des examens finaux).
  2. **Soutenir des groupes cibles spécifiques**, comme l'inclusion des femmes dans des métiers dominés par les hommes, ou la formation de jeunes issus de centres de formation inter-entreprises.

## C. Incitations supplémentaires pour les entreprises :

- **Bonus pour de bonnes performances** à l'examen final d'apprentissage (jusqu'à 250 €).
- **Subventions pour les stages à l'étranger** : remboursements de salaire pour les apprentis effectuant des stages à l'étranger (y compris le financement de la langue et un bonus pour les apprentis).

## D. Subventions pour les apprentis

- **Bourses pour la préparation aux examens finaux** (soutien pour les cours de préparation ou pour les examens de rattrapage).
- **Soutien pour les apprentis en difficulté** : financement de cours de rattrapage, de préparation aux examens et de repos en cas d'absence prolongée.
- **Indemnités de voyage** : aides pour les déplacements domicile-travail si nécessaire (si l'entreprise est située à plus de 2 km du domicile).

## E. Soutien aux adultes et aux groupes vulnérables

- **Apprentissage pour les adultes** : soutien financier pour les apprentis de plus de 18 ans si leur salaire atteint celui d'un assistant.
- **Soutien aux jeunes en difficulté** : subventions pour l'intégration des jeunes en difficulté dans la formation.

## 3. Financement régional et sectoriel

- Certaines régions ou secteurs disposent de **fonds de formation spécifiques** :
  - Exemple : Le secteur de la **construction** utilise un fonds de formation **obligatoire**, alimenté par une **levée obligatoire** de 0,24 % des salaires pour financer des centres de formation inter-entreprises.

## 4. Impact des incitations

- Le financement des apprentissages a été **positivement évalué**, mais les **données** sur l'efficacité des subventions restent **limitées**.
- L'**incitation financière** est souvent jugée **importante**, mais n'est pas le seul facteur déterminant pour les entreprises déjà engagées dans la formation en apprentissage.
- Pour la majorité des entreprises, le coût total de la formation ne dépasse pas **10% de leurs coûts totaux**.

## 5. Évaluation et défis

- **Absence d'évaluations globales** des incitations à l'apprentissage.
- L'impact des incitations varie **selon les secteurs**, les **régions**, et la **taille des entreprises**.
- Malgré une **augmentation des apprentis**, l'Autriche reste confrontée à des **challenges de soutenabilité** à long terme, notamment avec l'**augmentation du nombre d'entreprises** bénéficiant des subventions.

## Conclusion

Le système autrichien est un **modèle dual mature** qui repose sur une **partage des financements** entre l'État et les entreprises. Il combine **incitations financières importantes** avec des **mesures de soutien non financières**. Cependant, la **soutien massif de l'État** soulève des questions sur la **pérennité** de ces financements à long terme

### Autriche en synthèse

#### Type d'incitations :

- **Financières** : Subventions directes pour les entreprises formant des apprentis (wages partiellement subventionnés), exonération de cotisations sociales, fonds sectoriels.
- **Non-financières** : Accompagnement des entreprises, coaching des formateurs.
- **Objectifs** : Motiver les entreprises à participer au programme et améliorer la qualité de la formation.
- **Particularité** : Le système de financement est **partagé** entre l'État et les entreprises, avec un fonds obligatoire pour les entreprises de formation.

## Bulgarie

Le **système d'apprentissage basé sur le travail (WBL)** a été introduit en Bulgarie en 2015 dans le cadre d'un projet pilote. Depuis, la législation a évolué pour soutenir ce modèle, entraînant un **fort intérêt** de la part des entreprises et des étudiants.

#### Principaux points du système bulgare :

- **WBL** implique des formations en entreprise combinées à une formation scolaire. Les étudiants passent leurs premières années en **formation scolaire**, avant de passer les deux dernières années de leur programme (11e et 12e) dans une entreprise.
- **Enseignement dual** : Les étudiants passent 2 jours par semaine en entreprise en 11e, et 3 jours par semaine en 12e.
- **Nombre d'étudiants** :
  - L'**enrôlement** a considérablement augmenté depuis 2016, passant de **353 étudiants** en 2016/2017 à plus de **11 500** en 2022/2023.
  - Cependant, **seulement 7,2% des étudiants en VET** suivent un programme WBL, ce qui reste en dessous des attentes des autorités et des entreprises.

### Incitations à l'apprentissage en Bulgarie

#### 1. Objectifs des incitations :

Les incitations visent principalement à :

- Attirer plus d'**étudiants** vers les programmes WBL,
- Encourager les **entreprises** à participer au système de formation duale,
- **Améliorer la qualité de la formation** et **l'inclusion** des groupes vulnérables.

#### 2. Types d'incitations et financements :

##### A. Subventions pour les étudiants

- Les étudiants bénéficient de **subventions spécifiques** durant leurs **premières années** (8e à 10e) pour encourager leur participation.
- **Salaires des étudiants** : À partir de la 11e année, les étudiants reçoivent un **salaire minimum** défini par le **Code du travail** bulgare.
- **Subvention pour les bons résultats scolaires** : Les étudiants peuvent recevoir des **subventions supplémentaires** en fonction de leurs **performances académiques**.

## B. Incitations pour les entreprises

### B1. Couverture des assurances sociales et de santé

- Depuis 2018, l'État couvre les **assurances sociales et de santé** des apprentis, allégeant ainsi les charges pour les employeurs.
- **Nouveauté en 2024** : À partir d'avril 2024, l'État couvre également les **cotisations sociales** des apprentis pour la retraite et les accidents.

### B2. Soutien financier pour les formateurs

- **L'UE finance en partie** les salaires des **mentors** dans les entreprises, afin de les aider à compenser le temps passé à former les apprentis.
- **Formation des tuteurs** : Un projet financé par l'UE couvre également **les coûts de formation** des formateurs d'entreprise.

## C. Incitations non financières

- En plus des incitations financières, l'État a mis en place des **mesures non financières** :
  - Reconnaissance publique des **meilleures entreprises** ayant formé des apprentis dans différents secteurs industriels (événements officiels et remise de prix).
  - Certaines **simplifications administratives** pour les entreprises, telles que des procédures facilitées pour l'embauche d'apprentis et une meilleure information sur les exigences légales.

## 3. Observations et défis

- **Attractivité des subventions** : Les **subventions pour les étudiants** ont été efficaces pour attirer plus de jeunes dans le système WBL. Cependant, l'**intérêt des entreprises** n'a pas augmenté aussi rapidement.
- **Attentes des entreprises** : Les entreprises souhaitent davantage de **soutien technique** et **méthodologique**, en plus des subventions financières. Beaucoup réclament aussi une **meilleure législation** et des **procédures simplifiées** pour embaucher des apprentis.
- **COVID-19** : La pandémie a réduit les opportunités pour les entreprises de participer pleinement, mais la majorité des entreprises ont continué de soutenir les programmes WBL malgré les difficultés.

## 4. Stratégies et mesures futures

- **Vision stratégique 2030** : En 2023, le Ministère de l'Éducation et des Sciences a lancé une **vision stratégique** pour le développement de l'apprentissage dual en Bulgarie. L'objectif est d'atteindre une **augmentation de 10% par an** du nombre d'étudiants en WBL d'ici 2030.
- **Stratégie pour les PME (2021-2027)** : Cette stratégie prévoit des **mesures spécifiques** pour encourager la participation des **PME** dans le système de formation duale, notamment :
  1. **Création d'une base de données** des entreprises éligibles pour participer au programme,
  2. **Soutien à l'accès au financement** pour les PME via des programmes nationaux et européens,
  3. **Création d'une récompense annuelle** pour les PME actives dans l'apprentissage dual.

## 5. Conclusion

Le système WBL en Bulgarie est encore jeune et en développement. Bien que les **subventions financières pour les étudiants** aient attiré de nombreux jeunes, l'adoption par les **entreprises reste lente**. Le gouvernement a introduit des **incitations financières** pour les entreprises, mais les **mesures non financières**, comme la reconnaissance des entreprises formant des apprentis, semblent également essentielles pour améliorer la situation. Le **soutien aux PME** et la **simplification des processus administratifs** sont des éléments clés pour l'avenir du système en Bulgarie.

## Bulgarie en synthèse

### Type d'incitations :

- **Financières** : Bourses pour les étudiants, financement de l'assurance sociale et de santé des apprentis par l'État, subventions pour les formateurs.
- **Non-financières** : Soutien administratif, reconnaissance officielle pour les entreprises.
- **Objectifs** : Encourager la participation des entreprises et des étudiants, améliorer la qualité des apprentissages.
- **Particularité** : Forte dépendance aux **subventions publiques**, mais le développement du système reste limité par des incitations horizontales, non ciblées.

## Croatie

Le système d'apprentissage en Croatie, qui a évolué depuis le modèle dual en 1995, a été modernisé en 2003 sous le **modèle unifié d'éducation (JMO)**. Ce système est désormais l'unique modèle d'apprentissage du pays.

### Caractéristiques du système :

- **Durée de la formation** : Les programmes d'apprentissage durent **trois ans** et conduisent à des qualifications de **niveau EQF 4** (niveau 4.1 dans le cadre national des qualifications de Croatie - CROQF).
- Les **apprentis** passent une partie de leur formation dans des **entreprises** (environ 80 % de la formation) et l'autre partie dans des **écoles professionnelles** (20 %).
- Les **salaires** des apprentis sont réglementés par la loi, et varient chaque année :
  - 10% du salaire moyen national pour la première année,
  - 20% pour la deuxième année,
  - 25% pour la troisième année.

### Incitations à la formation en apprentissage

#### 1. Objectifs des incitations

Les incitations visent à :

- **Encourager les entreprises** à s'impliquer dans la formation des apprentis,
- **Améliorer la qualité de la formation,**
- **Stimuler l'inclusion des jeunes dans le marché du travail.**

#### 2. Types d'incitations et financements

##### A. Incitations fiscales pour les entreprises

- Depuis 2007, les entreprises qui forment des apprentis peuvent bénéficier de **déductions fiscales** :

- **5%** de réduction de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu des travailleurs indépendants pour 1 à 3 apprentis,
- Pour plus de 3 apprentis, la réduction fiscale peut augmenter de 1% par apprenti supplémentaire, jusqu'à un maximum de **15%** de la base fiscale.

## B. Subventions pour les entreprises

Les entreprises peuvent également bénéficier de subventions pour la formation des apprentis, financées par des **projets de l'Union européenne (ESF)** et gérées par le **Ministère de l'Économie**. Ces subventions couvrent :

- Jusqu'à **80 % de la rémunération des apprentis**,
- Jusqu'à **30 % des coûts matériels et des équipements** utilisés pendant la formation,
- Une aide pour le salaire des **mentors** (formateurs en entreprise).

Le programme "**Apprentissages pour les métiers artisanaux**" a été financé par l'ESF depuis 2016, mais en raison de ruptures dans le cycle de financement, les **subventions n'ont pas été disponibles** pour certaines années (2020/2021, 2022/2023 et 2023/2024).

## C. Subventions pour la création d'entreprises formatrices

Les **nouveaux formateurs** (entreprises souhaitant commencer à offrir des formations d'apprentissage) peuvent bénéficier de subventions pour la **formation des mentors** (couvre jusqu'à 80% des coûts pour la préparation aux examens de **maître artisan** et pour l'obtention de la licence pour former des apprentis).

## D. Incitations pour la qualité de la formation

- Des **subventions pour l'équipement**, comme les machines et le matériel pédagogique utilisés lors de la formation.
- Les entreprises peuvent bénéficier de **subventions pour la formation continue** des formateurs et des mentors dans le cadre de projets financés par l'UE.

## 3. Défis et observations

### A. Difficulté d'accès aux incitations

Malgré la **disponibilité de ces incitations**, une étude de Cedefop en 2019 a révélé que de nombreuses entreprises n'étaient pas conscientes de ces incitations ou n'en bénéficiaient pas, souvent en raison de la **complexité des procédures administratives**. Certaines entreprises jugent également que les **critères de demande** sont trop difficiles à remplir.

### B. Diminution du nombre d'entreprises formatrices

Bien que le nombre d'entreprises participant à l'apprentissage ait augmenté dans les premières années, une **diminution du nombre d'entreprises accréditées** a été observée, passant de **10 442 en 2019 à 8 320 en 2023**. Cette diminution pourrait être liée à l'introduction d'une période de validité des licences de 7 ans et à l'obligation de renouveler les licences, ce qui a accru la **charge administrative** pour les entreprises.

### C. Impact de la pandémie de COVID-19

La pandémie a eu un impact sur l'engagement des entreprises, certaines ayant réduit ou annulé leurs offres de **places d'apprentissage**. Cependant, l'impact a été **limité** par des mesures de soutien, et une étude a montré que seules **4 % des entreprises** ont annulé leur partenariat avec les écoles en raison de la crise sanitaire.

### D. Besoin de soutien non financier

En plus des incitations financières, les entreprises ont exprimé un besoin croissant de **soutien non financier**, tel que :

- Une meilleure **législation**,
- Des **procédures administratives simplifiées**,
- Une meilleure **information** sur les critères à remplir pour participer au programme de formation.

#### 4. Perspectives et recommandations

- Le **Ministère de l'Économie** a mis en place une **stratégie pour 2021-2027** pour encourager la participation des **PME** dans le système de formation duale. Cette stratégie inclut :
  - La création d'une **base de données des entreprises éligibles** pour former des apprentis,
  - L'élargissement de l'accès aux financements publics et européens pour les PME,
  - La création de **prix annuels** pour les PME actives dans la formation d'apprentis.
- Malgré les efforts, l'**utilisation des incitations** reste insuffisante et des **analyses supplémentaires** sont nécessaires pour mieux comprendre l'impact des incitations et **ajuster les politiques publiques**.

#### 5. Conclusion

Le système de formation en apprentissage en Croatie repose sur des **incitations financières** pour les entreprises et les apprentis, mais la **complexité administrative** et un manque de **soutien non financier** limitent son efficacité. Les **subventions de l'UE** et les **réductions fiscales** jouent un rôle clé, mais le pays doit continuer à améliorer l'**accessibilité** de ces incitations et soutenir davantage les entreprises, notamment les **PME**.

#### Croatie en synthèse

##### Type d'incitations :

- **Financières** : Réductions fiscales pour les entreprises, subventions directes pour la rémunération des apprentis et des mentors, financement par des projets de l'UE.
- **Non-financières** : Soutien méthodologique et formation des formateurs en entreprise.
- **Objectifs** : Encourager les entreprises à former des apprentis dans un contexte d'**évolution du modèle** éducatif.
- **Particularité** : Les incitations sont **générales**, mais la mise en œuvre reste difficile en raison de la **baisse du nombre de formateurs** et d'entreprises certifiées.

#### France

En France, le système d'apprentissage est structuré autour du **contrat d'apprentissage**, qui est un type de **contrat de travail** spécifique liant un apprenti à un employeur. L'objectif principal est que l'apprenti soit rémunéré, formé et suivi tout au long de son contrat, en plus d'être formé dans un centre de formation des apprentis (CFA).

##### Principaux points du système :

- Le contrat peut être signé à partir de **16 ans**, et jusqu'à **29 ans** (avec certaines exceptions pour les personnes en situation de handicap ou les créateurs d'entreprise).
- Le salaire de l'apprenti varie selon l'âge et le niveau de progression dans le programme d'apprentissage, avec des augmentations annuelles jusqu'à la fin du contrat.

- L'objectif du gouvernement français est de **recruter 1 million d'apprentis d'ici 2027**, d'étendre l'accès à l'apprentissage pour les jeunes de niveau inférieur au bac, et d'améliorer l'inclusion des jeunes moins qualifiés.

## Incitations à l'apprentissage

### 1. Objectifs des incitations :

Les incitations visent à :

- **Augmenter le nombre d'apprentis**,
- **Améliorer l'accès à l'apprentissage** pour les jeunes vulnérables et moins qualifiés,
- **Soutenir les entreprises** qui recrutent des apprentis.

Les incitations principales incluent des **exonérations fiscales** sur les salaires des apprentis, des **aides financières pour l'obtention du permis de conduire**, et des **subventions pour les frais de transport** des apprentis.

### 2. Incitations financières principales

#### A. La prime de 6 000 € pour les entreprises

- Cette **prime de 6 000 €** est le principal levier financier de l'État pour encourager les entreprises à recruter des apprentis. Elle est attribuée aux entreprises pour chaque contrat d'apprentissage signé, pendant la première année du contrat.
- Initialement, elle était réservée aux entreprises de moins de **250 employés**, et concernait uniquement les contrats pour des apprentis de niveau inférieur ou égal au baccalauréat. Cependant, **en 2020**, la prime a été élargie à **toutes les entreprises** et pour **tous les niveaux de formation**, dans le but de soutenir les jeunes pendant la crise du COVID-19.
- **Montant et gestion** : La prime de 6 000 € est versée **mensuellement**, en fonction des rémunérations des apprentis, et est gérée par **l'Agence de services et de paiement (ASP)**.
- **Révision** : À partir de **2025**, cette prime sera réduite à 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 employés, et à 2 000 € pour celles de plus de 250 employés.

#### B. Exonérations de charges sociales

- Les **contrats d'apprentissage** sont partiellement ou totalement **exonérés de charges sociales**, réduisant considérablement les coûts pour les entreprises.
- De plus, des **subventions spécifiques** sont accordées pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap.

### 3. Impact de la prime de 6 000 € sur le marché de l'apprentissage

#### A. Augmentation des contrats d'apprentissage

- Depuis l'introduction de la prime, le nombre de **contrats d'apprentissage** a considérablement augmenté. Par exemple, le nombre de nouveaux contrats signés est passé de **494 000 en 2018 à 720 000 en 2021**. En **2023**, environ **1 million de contrats d'apprentissage** étaient en cours.
- Cette **augmentation spectaculaire** a contribué à la **réduction du chômage chez les jeunes**, notamment chez les **15-24 ans**, dont le taux de chômage a chuté de **24 % à 17 %** entre 2017 et 2023.

#### B. Expansion dans l'enseignement supérieur

- L'incitation a également permis une **croissance importante des apprentissages dans l'enseignement supérieur**, particulièrement dans des domaines auparavant sous-représentés.
- Le nombre d'apprentis dans l'enseignement supérieur a augmenté de **48,3% en 2021** et continue de croître (10,3% en 2023). Cela a permis de rendre l'**accès à l'enseignement supérieur plus accessible**, notamment pour les jeunes qui ne pouvaient pas financer leurs études autrement.

### C. Critiques et défis

- Bien que la prime ait largement contribué à l'augmentation des contrats, certains estiment qu'elle ne **cible pas suffisamment les entreprises et les jeunes les plus vulnérables**.
- Le coût pour les finances publiques a également été **critiqué** : les dépenses publiques liées à l'apprentissage ont augmenté de **300 % entre 2018 et 2022**, atteignant près de **17 milliards d'euros**.
- Le **retour sur investissement** de cette aide, notamment pour les apprentis dans l'enseignement supérieur, semble **disproportionné** par rapport à l'impact sur leur insertion dans l'emploi. Le **bénéfice de la prime** est plus évident pour les jeunes issus de **formations secondaires**.

## 4. Problématiques et réformes futures

### A. Modulation de la prime

- En réponse aux critiques sur le coût élevé de l'incitation et son efficacité, certains **ajustements** ont été proposés. Par exemple, réduire la prime pour les **grandes entreprises** ou **moduler l'aide selon le niveau de qualification** de l'apprenti.
- Une **révision de la prime** est également envisagée pour l'adapter aux **secteurs en tension** et aux **entreprises les plus petites**, afin de rendre les dépenses publiques plus efficaces.

### B. Soutien à l'insertion des jeunes handicapés

- Une attention particulière est portée sur l'intégration des jeunes en situation de **handicap** : bien que 8 % des jeunes aient un handicap, seulement 2 % des apprentis sont en situation de handicap. Des efforts sont en cours pour améliorer l'**inclusion** dans les systèmes d'apprentissage.

## 5. Conclusion

L'**incitation de 6 000 €** a permis une **expansion rapide** du système d'apprentissage en France, avec des résultats significatifs en termes de **réduction du chômage des jeunes** et d'**accès à l'enseignement supérieur**. Cependant, son **coût élevé** pour les finances publiques et son **manque de ciblage** soulèvent des questions sur sa **durabilité** à long terme. Des **réformes futures** pour mieux cibler les entreprises et les jeunes les plus vulnérables pourraient être nécessaires pour assurer la pérennité du système.

### La France en synthèse

#### Type d'incitations :

- **Financières** : Prime de **6 000 €** pour les entreprises recrutant des apprentis (récente et universelle), financement des coûts de formation et des NPEC par France Compétences.
- **Non-financières** : Accompagnement et soutien des entreprises par les CFA, mise en valeur de l'apprentissage dans les secteurs d'avenir.
- **Objectifs** : **Accroître le nombre de contrats**, particulièrement dans les formations post-bac et supérieures.
- **Particularité** : Le **financement est majoritairement public** et peu ciblé, ce qui soulève des questions sur sa **pérennité**.

## Italie

L'**apprentissage professionnalisant** (apprendistato professionnalizzante) est l'un des systèmes d'apprentissage les plus répandus en Italie. Ce programme est destiné aux jeunes de 18 à 29 ans et est conçu pour aider les jeunes à obtenir une **qualification professionnelle** en alternance entre travail en entreprise et formation en dehors du lieu de travail.

### Caractéristiques principales :

- **Durée** : L'apprentissage dure généralement de **1 à 3 ans**, et permet d'acquérir une qualification professionnelle.
- **Formation** : Les jeunes passent **80% de leur temps en entreprise** et le reste en **formation complémentaire** (120 heures par an).
- **Rémunération** : Les apprentis sont rémunérés selon un pourcentage du salaire d'un travailleur qualifié, avec des augmentations annuelles en fonction de la progression dans le programme.

Le **modèle professionnalisant** est largement utilisé dans **tous les secteurs** et a connu une forte augmentation en Italie ces dernières années. En 2022, environ **556 000 jeunes** étaient inscrits dans ce type d'apprentissage, représentant environ **97% des apprentis** du pays.

### Incitations à l'apprentissage

#### 1. Objectifs des incitations

Les principales incitations visent à :

- **Réduire le chômage des jeunes**,
- **Encourager les entreprises** à participer activement à la formation des apprentis,
- **Soutenir l'insertion des jeunes dans le marché du travail** en offrant des opportunités de formation rémunérée.

Les incitations comprennent des **réductions fiscales** pour les entreprises, des **subventions pour la formation des apprentis**, ainsi que des **mesures spécifiques** pour soutenir les jeunes dans des régions moins favorisées.

#### 2. Types d'incitations financières

##### A. Réduction des cotisations sociales

- Les entreprises bénéficient d'une **réduction des cotisations sociales** de 11,31% sur les salaires des apprentis (contre plus de 30% pour les employés ordinaires).
- Les **entreprises de moins de 10 employés** bénéficient d'une réduction **supplémentaire** des cotisations sociales pendant les **deux premières années** du programme.

##### B. Bonus à l'embauche pour les jeunes

- En plus des réductions fiscales, les entreprises peuvent obtenir des **bonus à l'embauche** dans le cadre du **programme de Garantie Jeunes** (Youth Guarantee). Les montants des bonus varient entre **1 500 et 6 000 EUR**, en fonction de la situation de l'apprenti (niveau de qualification, difficulté à trouver un emploi, etc.).
- Les **subventions Occupazione NEET** (créées en 2018 et 2019) couvrent jusqu'à **100% des cotisations sociales résiduelles** dues par l'entreprise pour les jeunes inscrits dans le programme de Garantie Jeunes.

##### C. Subventions pour les entreprises de petites tailles

- Les **entreprises de moins de 10 salariés** bénéficient de **réductions fiscales supplémentaires**, en particulier pour **les deux premières années** d'apprentissage.

#### D. Autres subventions spécifiques

- Des **subventions supplémentaires** sont disponibles pour les **régions du sud de l'Italie** où le marché du travail est plus difficile. Ces subventions sont principalement orientées vers des **programmes actifs d'emploi**, avec des financements pouvant atteindre **500 millions d'euros par an** pour soutenir l'emploi des jeunes.

### 3. Impact et défis

#### A. Effets positifs sur l'emploi

- Les **incitations financières** ont contribué à la **réduction du chômage des jeunes** : en 2022, **16,9% des jeunes de 16 à 29 ans** étaient apprentis. Dans les **régions du sud**, ce chiffre était plus bas, à **12,3%**.
- L'**apprentissage professionnel** a permis une **reprise post-COVID-19**, avec un nombre d'apprentis ayant atteint son niveau pré-pandémique.
- **Longévité des contrats** : Les apprentis formés sous ce système sont plus susceptibles de rester dans le système de l'entreprise après leur apprentissage, avec **114 554 apprentis** en 2022 restant dans la même entreprise sous un contrat permanent.

#### B. Problèmes d'efficacité et de "volatilité"

- L'un des principaux défis est la **"volatilité"** des contrats d'apprentissage, avec de nombreux jeunes quittant le programme avant la fin (61,3 % des contrats sont terminés dans la première année). Cette **instabilité** empêche souvent l'acquisition complète des compétences nécessaires.
- Les jeunes semblent utiliser ces contrats comme une **période d'essai** pour obtenir un **emploi plus stable** et mieux rémunéré, notamment dans les régions à forte activité économique.

#### C. Inefficacité des incitations dans certaines régions

- Bien que les **incitations financières** soient efficaces dans les **régions du nord**, elles ont un **impact limité** dans les **régions du sud**, où le marché du travail reste plus difficile. Les initiatives telles que **Occupazione Sud** ont été mises en place pour aider à résoudre cette disparité.

### 4. Conclusion

Le système de **contrats d'apprentissage professionnalisant** en Italie est un outil puissant pour lutter contre le chômage des jeunes, mais son efficacité reste nuancée. Les **incitations financières**, bien qu'efficaces pour attirer les entreprises et les jeunes, souffrent d'une **volatilité** élevée des contrats et d'une **répartition inégale** des apprentis dans le pays. Les **réductions fiscales** et **subventions** ont permis de soutenir une forte participation, mais un **ajustement ciblé** de ces incitations pourrait être nécessaire pour mieux répondre aux défis spécifiques des différentes régions et secteurs.

#### L'Italie en synthèse

##### Type d'incitations

- **Financières** : Subventions pour les entreprises, allégements fiscaux, financement par des fonds nationaux et de l'UE.
- **Non-financières** : Accompagnement des formateurs, soutien administratif pour les entreprises.
- **Objectifs** : Développer la dualité entre éducation et formation en augmentant la qualité et l'offre d'apprentissages.
- **Particularité** : Les incitations sont **volontaires** et ciblées sur des **secteurs spécifiques** à travers des programmes de financement sectoriels.

## Lettonie

Le **système d'apprentissage en Lettonie** a été introduit dans le cadre de la **formation professionnelle initiale (VET)** en 2013, avec un projet pilote. Le cadre juridique a été formalisé avec des amendements à la **loi sur la formation professionnelle (VET Law)** en 2015 et 2016, créant le système de **"work-based learning" (WBL)**, un modèle d'apprentissage en alternance.

Le modèle WBL en Lettonie est principalement conçu pour **jeunes travailleurs de 18 à 29 ans** et vise à leur fournir une qualification professionnelle dans divers secteurs d'activité. Cependant, ce système présente des défis en termes de **soutien aux employeurs** et de **soutenabilité**.

### Incitations à l'apprentissage

#### 1. Contexte et résultats des incitations précédentes

##### A. Le projet ESF 851

Le projet **ESF 851**, financé par le Fonds Social Européen (FSE), a joué un rôle clé dans le développement des **incitations financières** et dans la sensibilisation des **employeurs** à l'apprentissage basé en entreprise (WBL). Ce projet a pris fin en **décembre 2023**, et a permis :

- **4 150 entreprises** impliquées,
- **40 institutions VET**,
- **4 804 étudiants** ayant suivi le programme.

Malgré une **augmentation de la sensibilisation** à WBL, la fin du projet a entraîné une **baisse de l'intérêt des employeurs**, surtout parmi les petites entreprises qui manquent de ressources humaines et financières pour soutenir les apprentis.

#### 2. Incitations financières actuelles

##### A. Réduction de l'impôt pour les employeurs

Le **Règlement 484** du gouvernement letton prévoit plusieurs **incitations fiscales** pour les entreprises :

- Les employeurs peuvent payer les apprentis sous forme de **salaire ou de bourse**, avec une exonération fiscale allant jusqu'à **280 EUR** pour la bourse, ce qui représente un allègement des cotisations fiscales des entreprises.
- La rémunération des apprentis peut être partiellement exonérée de l'impôt sur le revenu des entreprises, ce qui est conçu pour rendre l'emploi d'apprentis plus attrayant pour les entreprises.

##### B. Autres incitations pour les étudiants

Les étudiants en WBL reçoivent :

- **Une rémunération**,
- **Assurance santé et civile**,
- **Équipement de travail** (EPI) pour des conditions de travail sûres.

##### C. Soutien pour les établissements VET

Il existe également des incitations pour les **institutions de formation professionnelle (VET)** pour les encourager à mettre en place des programmes WBL de qualité. Ces incitations sont liées à la **performance** des institutions, notamment par l'évaluation de leur capacité à offrir une formation en entreprise.

### 3. Problèmes et solutions envisagées

#### A. Fin de l'incitation financière directe

Le financement direct pour les entreprises a pris fin avec l'achèvement du projet **ESF 851**, ce qui a conduit à une baisse de l'intérêt des employeurs pour le système WBL. Cependant, les autorités reconnaissent que les **incitations financières directes** ne suffisent pas à garantir la **soutenabilité** du modèle à long terme.

#### B. Développement de mécanismes non financiers

Les prochaines étapes de la politique visent à **renforcer la coordination entre les secteurs** et à développer des **approches non financières**, telles que la **responsabilité sectorielle** dans la formation et le développement des compétences humaines. Par exemple, le **projet avec le gouvernement suisse** prévoit des **approches flexibles** pour améliorer l'intégration des travailleurs adultes dans le système WBL, en particulier pour ceux qui cherchent à renforcer leurs qualifications.

#### C. Rôle des Conseils d'Experts Sectoriels (SEC)

Les **SECs**, qui sont des **organes tripartites** composés de représentants des employeurs, des travailleurs et des autorités, sont au cœur de l'initiative. Il est prévu de **renforcer** leur rôle pour mieux **identifier les besoins en compétences** et **prévoir les besoins futurs** des secteurs spécifiques au niveau régional et local. Cela vise à créer une **responsabilité sectorielle** pour le développement des compétences humaines via WBL.

#### D. Suivi des diplômés

Un système de **suivi des diplômés** a été mis en place pour **suivre l'insertion professionnelle des étudiants** après leur passage en WBL. Ce système permet de recueillir des données précieuses pour réajuster les programmes de formation en fonction des besoins réels du marché de travail.

### 4. Conclusion

Le système WBL en Lettonie, bien qu'encouragé par plusieurs **incitations financières** et **non financières**, fait face à des défis importants en matière de **durabilité** et de **soutenabilité** à long terme. La fin des **incitations financières directes** a révélé que le succès du modèle repose sur la capacité à **engager les employeurs** sans se reposer uniquement sur les aides financières. Le pays s'oriente donc vers des **solutions systémiques**, basées sur des approches **non financières** comme la **coordination sectorielle** et l'**évaluation des besoins futurs** en compétences.

#### La Lettonie en synthèse

##### Type d'incitations :

- **Financières** : Subventions pour les entreprises embauchant des apprentis, aides spécifiques pour les PME et pour les formations dans des secteurs clés.
- **Non-financières** : Soutien à l'intégration des apprentis dans les entreprises.
- **Objectifs** : Lutter contre le chômage chez les jeunes, et attirer des apprentis dans les métiers où la demande est élevée.
- **Particularité** : Les **incitations sont fortement sectorielles**, visant les secteurs sous tension, et l'effort est porté sur les petites entreprises.

## Lituanie

L'apprentissage en **Lituanie** est régi par le **système de formation professionnelle sous forme d'apprentissage (VET en forme d'apprentissage)**, introduit en 2008 par un amendement à la loi sur la VET. Le système a été progressivement amélioré avec des révisions législatives majeures en 2017 et 2019. Le modèle est **souple**, permettant une **formation en entreprise** alternée avec des périodes d'enseignement théorique en école ou dans des établissements de VET.

### 1. Situation actuelle et incitations en place

#### A. Progrès et défis du système

L'apprentissage en Lituanie connaît une **croissance** continue, avec une augmentation du nombre d'apprentis, atteignant **3 521 étudiants en 2024**. Cependant, des défis demeurent concernant **l'attractivité pour les employeurs**, particulièrement les PME. En effet, bien que le système bénéficie de fonds **RRF** (Recovery and Resilience Facility), une fois les financements directs supprimés, l'intérêt des employeurs pour participer au programme a chuté.

#### B. Projets et initiatives pour soutenir l'apprentissage

Le programme "VET system that matches labour market needs" soutenu par le **Ministère de l'Éducation, des Sports et des Sciences (MoESS)** vise à développer le nombre d'apprentis, notamment dans les secteurs stratégiques. Cependant, le système reste encore fragile et dépend de projets financés par des **fonds européens** (RRF et ESF).

### 2. Incitations financières pour les entreprises et les apprentis

#### A. Financement pour les entreprises

- Le programme **Apprenticeship – New opportunity for me!**, financé par le **RRF** et géré par l'**Agence des Fonds Sociaux Européens (ESFA)**, alloue **19,1 millions d'euros** pour créer **3 866 places d'apprentissage**, avec un **privilège accordé aux PME**. Jusqu'à présent, 88 % des fonds alloués ont été utilisés.
- Le **PES (Public Employment Service)** couvre jusqu'à **70 % du salaire des apprentis** pour les PME, et jusqu'à **50 % pour les grandes entreprises**, avec une aide également pour le salaire des formateurs.

#### B. Formation des formateurs

- Des **initiatives ponctuelles** telles que des **formations pour les formateurs** ont eu lieu, et des **projets européens** soutiennent la **qualification des formateurs** dans les entreprises pour améliorer la qualité de la formation des apprentis.

#### C. Bourses et indemnités pour les apprentis

- Les apprentis reçoivent des **bourses de formation** (stypendiums) pendant leur apprentissage. Les frais de déplacement et de formation des formateurs peuvent également être financés par les établissements VET.

### 3. Incitations non financières

#### A. Initiatives de promotion

- En 2020, un **portail national** des apprentissages, **pameistryste.lt**, a été lancé pour fournir des informations ciblées aux entreprises, aux institutions de VET et aux apprentis.
- L'événement **Apprenti de l'année** a été lancé pour **promouvoir l'apprentissage auprès des jeunes**, en utilisant des articles dans les médias locaux et des vidéos pour accroître la visibilité.

## B. Engagement des directeurs d'établissements VET

- À partir de 2024, chaque directeur d'école VET a un **quota d'apprentis à atteindre**, et s'il ne respecte pas ce quota, il ne pourra pas renouveler son mandat. Cela vise à **encourager** les écoles à promouvoir davantage l'apprentissage.

## 4. Discussion sur les défis et les besoins d'amélioration

### A. Manque d'incitations systémiques

Bien que des **incitations financières** existent, elles sont largement **provisoires** et dépendent de projets spécifiques, ce qui pose un problème de **pérennité**. Les **incitations fiscales** à long terme sont rares, et les entreprises expriment le besoin de plus de **stabilité** dans les aides financières.

### B. Propriétaire du système d'apprentissage

Le **MoESS** gère l'apprentissage de manière **top-down**, mais il manque d'un **contrôleur central** dédié, tel que le **QVETDC**, qui devrait être mieux impliqué dans les décisions et la gestion des financements.

### C. Développement de la culture de l'apprentissage

L'apprentissage doit être perçu comme **un élément essentiel** de la responsabilité sociale des entreprises et non comme une source de main-d'œuvre bon marché. Il est nécessaire de développer une **culture plus forte de l'apprentissage**, à travers des **encouragements** et des **incitations non financières**.

### D. Attirer davantage d'apprentis

Une plus grande attention doit être accordée aux **apprentis potentiels**. L'image du VET est souvent perçue de manière **négative**, ce qui empêche une large part des étudiants d'opter pour ce parcours. Il est nécessaire de renforcer les **services d'orientation professionnelle** et de **promouvoir davantage** l'apprentissage auprès des jeunes et de leurs parents.

## 5. Conclusion

Le **système d'apprentissage lituanien** est en pleine évolution et présente de nombreux **avantages** grâce aux **incitations financières et non financières** existantes. Cependant, pour qu'il devienne véritablement **durable** et **de qualité**, il est essentiel d'améliorer la **coordination** entre les acteurs, de renforcer le **soutien aux employeurs**, et de mieux **promouvoir l'apprentissage** auprès des jeunes. Il faudra également **définir clairement** la responsabilité et le contrôle du système, afin d'assurer une **gestion cohérente** et efficace des projets d'apprentissage.

## La Lituanie en synthèse

### Type d'incitations :

- **Financières** : Aides financières aux entreprises et aux apprentis, subventions à la formation.
- **Non-financières** : Programmes de **mentorat** et soutien méthodologique pour les entreprises.
- **Objectifs** : **Rendre l'apprentissage attractif** et augmenter le taux de participation des entreprises.
- **Particularité** : Moins d'appui sur des **subventions publiques** et plus sur des **incitations locales et privées**.

## Pays-Bas

L'apprentissage aux **Pays-Bas** est régulé sous le modèle **BBL** (Beroepsbegeleidende Leerweg), un programme d'éducation professionnelle qui combine l'apprentissage théorique en école et la formation en entreprise. Le système repose sur un cadre légal bien défini par la loi sur la formation professionnelle (VET), visant à fournir des qualifications professionnelles reconnues. Le pays encourage activement l'extension de ce modèle afin de renforcer le lien **entre l'éducation et le marché du travail**.

### 1. Caractéristiques du système d'apprentissage

L'apprentissage aux Pays-Bas, spécifiquement dans le cadre du BBL, exige un minimum de **850 heures d'éducation** par an, réparties entre **200 heures d'enseignement théorique** en établissement scolaire et **610 heures de formation en entreprise**. Le système est flexible, permettant à l'apprenti de passer une journée par semaine à l'école et quatre jours en entreprise. En 2023, environ **29 % des étudiants** en VET étaient en apprentissage, soit environ **140 000 étudiants**.

### 2. Objectifs politiques et initiatives

Le gouvernement néerlandais, dans le cadre de l'**agenda 2023-2027 pour la formation professionnelle (VET)**, s'est fixé un objectif ambitieux d'**augmenter la proportion d'apprentis à 35 % d'ici 2027**. Les priorités comprennent :

- Promouvoir l'égalité des opportunités.
- Améliorer la connexion entre l'éducation et le marché du travail.
- Soutenir l'innovation dans les programmes éducatifs.

L'un des objectifs clés est d'**augmenter le nombre d'apprentis dans les secteurs moins traditionnels**, comme l'**ICT** ou les secteurs sociaux, par le biais d'une **offensive sur l'apprentissage**.

### 3. Incitations financières pour les entreprises

#### A. Subvention de l'apprentissage basé sur la pratique

La principale incitation pour les entreprises est la **subvention de l'apprentissage basé sur la pratique**, qui couvre une partie des coûts liés à la formation des apprentis.

- **Montant maximum de la subvention** : jusqu'à **2 700 EUR** par apprenti par an, calculé en fonction du nombre de semaines de supervision.
- **Conditions** : L'entreprise doit superviser l'apprenti pendant **au moins 40 semaines** par an pour recevoir le montant maximal. Les entreprises doivent soumettre une demande pour cette subvention, qui est **distribuée sur la base des fonds disponibles** chaque année.

## B. Autres subventions sectorielles

Des subventions spécifiques existent pour les secteurs comme **la transition climatique** et **l'énergie**, et pour les parcours d'apprentissage hors du cadre gouvernemental (par exemple, les formations non financées par l'État).

## 4. Non-financial Incentives

### A. Promotion et sensibilisation

- Un **portail national de l'apprentissage** a été lancé pour **informer les entreprises, les institutions de VET et les apprentis**.
- L'événement "**Apprenti de l'année**" a été créé en 2022 pour promouvoir l'apprentissage auprès des jeunes.

### B. Rôle des écoles VET

À partir de 2024, chaque directeur d'école VET devra atteindre un **quota d'apprentis** chaque année. Si ce quota n'est pas atteint, **le mandat du directeur** ne sera pas renouvelé, créant ainsi une incitation directe pour les établissements à promouvoir l'apprentissage.

## 5. Discussion : Réflexions sur l'efficacité des incitations

### A. Évaluation de l'impact

Les évaluations du programme de subventions ont montré que, bien que **les entreprises apprécient la subvention, elles ne constituent pas le principal facteur motivant** pour offrir des apprentissages. La **motivation principale** pour les employeurs est **la possibilité de former des talents et d'augmenter la productivité**, les subventions étant un **complément financier utile**.

### B. Problèmes identifiés

- Une **augmentation continue du nombre d'apprentis** pourrait réduire le montant de la subvention pour chaque apprenti si l'objectif de 35 % est atteint. Cela pourrait **diminuer l'attrait** du système pour les entreprises.
- Une **administration simplifiée** du programme, permettant de réduire les démarches administratives, a **augmenté l'intérêt** des entreprises pour participer.

### C. Suggestions d'amélioration

- **Clarification des montants de subvention** et de leur durée pour donner **plus de certitude** aux entreprises quant aux attentes financières.
- **Cibler certaines industries ou catégories d'apprentis** (par exemple, les jeunes en situation vulnérable) pour des **incitations supplémentaires**.

## 6. Conclusion

Le système d'apprentissage aux Pays-Bas est **largement soutenu** par des incitations financières et non financières, bien que des défis demeurent. Le système est **bien implanté** et soutenu par des **projets de sensibilisation et des mécanismes de financement**. Toutefois, pour augmenter la participation et améliorer la qualité, il est essentiel de **maintenir un équilibre entre la demande d'apprentissage et les ressources disponibles**, en particulier face à un objectif ambitieux de croissance du nombre d'apprentis. Une approche plus systématique et une meilleure **coordination entre les secteurs** seront nécessaires pour atteindre les objectifs du gouvernement pour 2027.

- **Les Pays Bas en synthèse**

**Type d'incitations :**

- **Financières** : Subventions pour la pratique professionnelle, réductions fiscales, aides au salaire des apprentis et à la formation des formateurs.
- **Non-financières** : Règlementations qui assurent la **qualité des entreprises formatrices** et les accompagnent.
- **Objectifs** : Optimiser la formation par alternance dans un environnement très orienté vers la **formation pratique**.
- **Particularité** : **Subventions pratiques et spécifiques** qui viennent compléter une législation favorisant la formation professionnelle.

## Norvège

Le système d'apprentissage en Norvège repose sur une longue tradition de formation professionnelle, réglementée par la loi sur l'éducation. Il combine l'apprentissage en entreprise avec des études théoriques en établissement d'enseignement secondaire. Le modèle le plus courant est le modèle deux-plus-deux, où les étudiants suivent deux années d'enseignement scolaire avant d'entrer dans une entreprise pour deux ans d'apprentissage formalisé. Ce système vise à répondre aux besoins croissants de travailleurs qualifiés, en particulier face aux défis liés à la numérisation et à l'automatisation.

### 1. Caractéristiques du système d'apprentissage en Norvège

Les apprentis en Norvège reçoivent 50 % du salaire d'un travailleur qualifié pendant leur formation, avec une augmentation progressive du salaire pendant les années d'apprentissage. Le système offre une certification en fin de programme, le Fagbrev ou Svennebrev, qui est reconnu au niveau européen. En 2022, environ 50 000 apprentis étaient inscrits dans des programmes financés par l'État.

### 2. Objectifs politiques et priorités

Le gouvernement norvégien se fixe des objectifs ambitieux pour augmenter le nombre d'apprentis et améliorer le taux de réussite des formations. En particulier, l'objectif est de réduire le taux de jeunes non scolarisés en augmentant les inscriptions dans les programmes d'apprentissage. La politique actuelle vise à encourager davantage de jeunes à choisir la formation professionnelle et à signer des contrats d'apprentissage. En 2022, 9,7 % des jeunes (15-29 ans) étaient ni en éducation, ni en emploi.

### 3. Incitations financières pour les entreprises

#### A. Subventions pour les entreprises

Les entreprises qui accueillent des apprentis reçoivent une subvention de l'État pour couvrir une partie des coûts liés à la formation.

**Montant de la subvention :** En 2024, la subvention est de 175 882 NOK (environ 14 500 EUR) pour la durée totale de l'apprentissage (2 ans).

**Objectif :** Encourager les entreprises à embaucher des apprentis et les aider à supporter les coûts liés à la formation professionnelle en entreprise.

## **B. Subventions pour les municipalités**

Les municipalités reçoivent également une subvention pour organiser et attribuer des contrats d'apprentissage, visant à augmenter le nombre de jeunes intégrant des apprentissages.

## **4. Autres incitations et mesures**

### **A. Stratégie pour le secteur public**

Le gouvernement a mis en place une stratégie d'augmentation des apprentissages dans le secteur public, où les entreprises doivent embaucher des apprentis pour remporter des appels d'offres publics. Cela inclut également une campagne de sensibilisation pour attirer des entreprises vers le système d'apprentissage. Un prix annuel est attribué à l'entreprise publique la plus exemplaire dans la gestion des apprentis.

### **B. Contrats sociaux pour les apprentissages**

Depuis 2012, la Norwegian Association of Local and Regional Authorities et les partenaires sociaux ont signé un contrat social pour l'apprentissage, visant à coordonner les efforts pour augmenter le nombre de places d'apprentissage.

## **5. Évaluation des mesures existantes**

Les différentes subventions et mesures pour encourager l'apprentissage montrent des résultats mitigés, mais positives dans l'ensemble :

### **A. Subventions pour les entreprises**

Bien que la subvention pour les entreprises soit appréciée par les employeurs, son impact sur le nombre d'apprentis reste limité. L'augmentation des subventions n'a conduit qu'à une petite augmentation des contrats d'apprentissage. Cependant, une très grande majorité des entreprises soutient les programmes d'apprentissage et les considère comme un investissement important pour leur futur personnel.

### **B. Stratégie du secteur public**

La stratégie d'augmentation des apprentissages dans le secteur public a montré des résultats positifs avec une augmentation du nombre d'apprentis de 44 000 en 2018 à 50 000 en 2022.

### **C. Révision des curricula**

La révision des curricula a permis d'augmenter le nombre d'élèves inscrits dans des programmes de formation professionnelle. Cependant, la mise en œuvre complète de la réforme nécessite encore un suivi.

## **6. Conclusion**

Les incitations financières jouent un rôle important pour soutenir l'apprentissage en Norvège, mais les entreprises restent plus motivées par le développement de compétences internes que par les subventions gouvernementales. Le secteur public a été un levier efficace pour augmenter le nombre d'apprentis, et les réformes des curricula devraient renforcer l'alignement entre la formation et les besoins du marché du travail. Pour répondre aux défis de

pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il est essentiel de consolider les efforts au niveau local et régional, en engageant davantage les entreprises et en améliorant l'information auprès des jeunes.

## Synthèse de la Norvège

### Type d'incitations :

- **Financières** : Subventions pour les entreprises qui prennent des apprentis, aides au salaire et à la formation des mentors.
- **Non-financières** : Politique publique favorisant l'**accès universel** à l'apprentissage et la formation des entreprises.
- **Objectifs** : Encourager les PME à recruter des apprentis et soutenir les secteurs traditionnels.
- **Particularité** : Les incitations sont **très intégrées** au sein des politiques publiques sociales et économiques.

## Pologne

### Incitations à l'apprentissage en Pologne

En **Pologne**, l'apprentissage est un système clé de l'éducation professionnelle, combinant formation théorique et pratique. Il est principalement destiné aux jeunes de 15 à 18 ans dans le cadre de programmes d'enseignement secondaire. Cependant, le nombre d'apprentis a considérablement diminué au cours des dernières années, malgré les campagnes gouvernementales visant à rendre la formation professionnelle plus attractive.

#### 1. Structure et caractéristiques de l'apprentissage en Pologne

Les apprentis polonais suivent des **programmes de formation professionnelle** dans le cadre de l'éducation secondaire. En général, un programme d'apprentissage dure **trois ans** et combine l'enseignement scolaire avec des stages pratiques en entreprise. La durée minimale des **heures de formation en entreprise** est de 970 heures sur trois ans, soit environ 60 % du programme total.

Les **employeurs** jouent un rôle clé en offrant des places de stage, mais environ **70-80% des employeurs participants** sont membres de guildes artisanales, ce qui limite parfois l'accès à des formations en dehors de certains secteurs.

#### 2. Incitations financières pour les entreprises et les apprentis

##### A. Subventions pour les salaires des apprentis

À partir du **1er mars 2024**, le gouvernement a **augmenté les remboursements** destinés aux entreprises qui forment des apprentis. Ce remboursement dépend de l'année d'apprentissage :

- **1ère année** : 8 % du salaire moyen (environ **135 EUR**).
- **2e année** : 9 % du salaire moyen (environ **160 EUR**).
- **3e année** : 10 % du salaire moyen (environ **185 EUR**).

Ces taux sont une augmentation par rapport aux 4–6 % des années précédentes. Cela vise à compenser les coûts pour les entreprises et à les encourager à embaucher davantage d'apprentis.

##### B. Bonus financier pour les entreprises

Les entreprises qui réussissent à former un apprenti et qu'il réussit son examen final reçoivent une **prime de 2 000 EUR**. Cette prime a augmenté de 14 % en 2023 et peut atteindre **2 700 EUR** dans certains secteurs où la demande d'apprentis est élevée (contre 2 400 EUR avant 2023).

### 3. Incitations non financières pour les apprentis

Les **apprentis** en Pologne ont l'opportunité de valider des **compétences supplémentaires** en cours de programme, sans frais supplémentaires. De plus, il y a une prise de conscience croissante que les métiers dits "manuels" (plombiers, mécaniciens, opérateurs CNC) offrent de **meilleures perspectives d'emploi** et des salaires plus compétitifs que certains diplômes universitaires. Cependant, l'**attractivité** des écoles VET (écoles professionnelles) reste un défi majeur, avec des **inscriptions en baisse** chaque année.

### 4. Défis à surmonter

#### A. Bureaucratie croissante

Les **obstacles administratifs** représentent un défi majeur pour les employeurs. Depuis 2019, la nécessité pour les employeurs de fournir des **rapports écrits** et des **documents annexes** avant même de commencer le processus de recrutement des apprentis a découragé de nombreuses entreprises de participer au système d'apprentissage.

#### B. Subventions et inégalités entre écoles

Les subventions publiques sont principalement destinées à **l'amélioration des ateliers scolaires**, mais les **écoles professionnelles privées**, notamment celles dirigées par des associations d'artisans, reçoivent **moins de soutien financier**. Cela crée un déséquilibre, car les écoles publiques bénéficient de plus grands financements que les écoles privées qui forment des apprentis.

### 5. Conclusions et recommandations

Malgré les récentes **augmentations des subventions financières** et la prime accrue pour les entreprises, les **problèmes structurels** persistent dans le système d'apprentissage polonais. Pour renforcer l'attrait des **écoles VET** et des **programmes d'apprentissage**, il est crucial de :

1. **Simplifier la bureaucratie** entourant l'apprentissage.
2. **Rééquilibrer les financements** entre écoles publiques et privées.
3. **Renforcer l'attrait de l'éducation professionnelle** auprès des jeunes et de leurs parents, en mettant en avant les avantages économiques et professionnels de ces filières.
4. **Encourager l'organisation de classes multi-professionnelles** pour répondre aux besoins spécifiques du marché du travail local.

Ces mesures permettront non seulement d'augmenter le nombre d'apprentis, mais aussi de garantir qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour répondre aux exigences du marché du travail polonais.

#### Synthèse Pologne

- **Type d'incitations :**
  - **Financières** : Aides à la formation des entreprises, primes pour les entreprises qui offrent des formations à des groupes vulnérables.
  - **Non-financières** : Formation des formateurs et soutien à la gestion des contrats d'apprentissage.
- **Objectifs** : **Favoriser l'insertion professionnelle** des jeunes et la montée en compétences des travailleurs moins qualifiés.
- **Particularité** : Un mélange de **subventions nationales et régionales**, avec une attention particulière aux **secteurs en difficulté**.

En Espagne, la **réforme de l'éducation professionnelle** de 2022 a introduit un système dual, modifiant la structure des **programmes de formation professionnelle** (VET). Les écoles et les entreprises partagent désormais la responsabilité de la formation des étudiants, avec des **révisions majeures** dans la manière dont l'apprentissage est structuré. Ces réformes ont pour objectif d'augmenter l'attrait des **apprentissages** pour les entreprises et de rendre la formation plus flexible, tout en augmentant l'engagement des entreprises dans le système VET.

### 1. La Dualité de la Formation : Une Approche Plus Flexible

Le système VET espagnol est désormais **dual** pour la majorité des formations professionnelles de niveau **IVET** (Initial Vocational Education and Training) et une partie de la **CVET** (Continuing Vocational Education and Training).

#### Caractéristiques:

- **Formation en entreprise:** La nouvelle réglementation impose une **formation en entreprise obligatoire**, d'une durée minimale, pour tous les étudiants. Cette durée varie entre **25-35%** de la formation dans le cas de la formation professionnelle générale, et peut atteindre **50%** pour la VET intensive.
- **Contrat de travail:** Pour la VET intensive, un **contrat de travail** est exigé, ce qui était jusqu'à récemment facultatif.
- **Sélection conjointe des étudiants:** Les écoles et les entreprises doivent désormais partager la responsabilité de la **sélection des étudiants**, ce qui représente une incitation importante pour les entreprises.

La flexibilité apportée par cette réforme est un **atout majeur**, particulièrement pour les **secteurs industriels**, qui peuvent adapter les programmes de formation en fonction des besoins locaux et des spécificités des entreprises.

### 2. Rôle des Corps Intermédiaires

Les **organismes intermédiaires** (tels que les chambres de commerce et les associations professionnelles) jouent un rôle essentiel dans la mise en place du système dual. Ces entités aident à :

- Recruter les entreprises pour les programmes de VET.
- Adapter les contenus sectoriels des programmes VET aux exigences des entreprises.
- Créer des **réseaux de PME** pour participer à des projets de formation partagée.

Ce soutien **régional** et **sectoriel** est crucial, notamment pour les **petites entreprises**, qui peuvent ne pas avoir les ressources nécessaires pour gérer un programme d'apprentissage complexe.

### 3. Incitations Financières pour les Entreprises

Les **entreprises** qui participent à la formation des apprentis bénéficient de plusieurs **incitations financières** :

- **Subventions pour les salaires** : Les entreprises reçoivent une **subvention** pour couvrir une partie du salaire de l'apprenti, notamment dans les formations professionnelles intensives, où un contrat de travail est exigé.
- **Subventions liées aux contrats de travail** : En plus de la rémunération des apprentis, les entreprises peuvent recevoir une **aide à la sécurité sociale** pour les apprentis et des **incitations fiscales** pour l'embauche de jeunes travailleurs qualifiés.

Le **salariat** des apprentis (via un contrat de travail) devient ainsi un **élément attractif** pour les entreprises, leur offrant la possibilité de recruter de jeunes talents tout en bénéficiant de soutien financier.

### 4. Sélection des Étudiants et Répartition des Responsabilités

La réforme met en place une **sélection partagée** des étudiants entre les entreprises et les écoles. Cela permet aux entreprises de jouer un rôle actif dans le choix des futurs apprentis, ce qui est particulièrement avantageux pour les **secteurs en pénurie de talents**. Cependant, cela nécessite une **adaptation** de la part des écoles et des entreprises pour garantir une bonne correspondance entre les compétences des étudiants et les besoins du marché du travail.

## 5. Défis de la Mise en Œuvre

Bien que le système ait été conçu pour être flexible et attrayant pour les entreprises, plusieurs **défis** demeurent :

- **Bureaucratie:** L'augmentation des **exigences administratives** et la complexité des plans de formation peuvent décourager les petites entreprises.
- **Prise en charge des petites entreprises:** Pour que les petites entreprises puissent participer, il pourrait être nécessaire de leur offrir un **soutien supplémentaire**, par exemple sous forme de **subventions pour la gestion des contrats** et une aide à la préparation des plans de formation.

Le système devrait également garantir que **les petites entreprises** aient la possibilité de tester leur participation sans encourir de coûts excessifs, grâce à des **subventions spécifiques**.

## 6. Conclusion : Vers un Système Dual Plus Accessible

En conclusion, la réforme de la VET en Espagne a créé un cadre **plus flexible et collaboratif**, offrant des incitations financières et des opportunités de co-gestion des étudiants entre écoles et entreprises. Cependant, pour maximiser l'impact de cette réforme :

- Il est essentiel de **simplifier** les procédures administratives, particulièrement pour les petites entreprises.
- Le **rôle des organismes intermédiaires** devra être renforcé pour soutenir l'intégration des entreprises dans le système.
- Les **subventions** et les **incitations financières** devraient être alignées avec les besoins spécifiques des secteurs et des entreprises pour garantir l'engagement à long terme.

### Synthèse Espagne

#### Type d'incitations :

- **Financières** : Subventions pour les entreprises qui accueillent des apprentis, aide aux secteurs en difficulté.
- **Non-financières** : Méthodes de **reconnaissance et valorisation** des entreprises formatrices, soutien aux petites entreprises.
- **Objectifs : Attraction des jeunes** vers des métiers en forte demande, promotion des **secteurs clés**.
- **Particularité** : Forte **diversité régionale** dans les incitations, avec une plus grande concentration sur les **secteurs de l'industrie et des services spécifiques**.