

Ministère
de l'Éducation,
du Loisir et du Sport

Québec 

Étude comparative sur les incitatifs fiscaux aux entreprises

Rapport final

Présenté au ministère de l'Éducation, du Loisir
et du Sport

Janvier 2007

LE GROUPE
DBSF



7333, rue Saint-Denis
Montréal (Québec) H2R 2E5
Téléphone : 514 278 3273
Télécopieur : 514 278 7224
dbsf@dbsf.qc.ca

Table des matières

[1] Introduction.....	3
1.1 Le contexte de réalisation.....	3
1.2 Les objectifs du mandat.....	3
1.3 Les limites de l'étude.....	4
[2] Résultats de l'étude comparative	6
2.1 L'approche méthodologique.....	6
2.2 Les résultats des consultations.....	6
2.2.1 La situation au Québec.....	6
2.2.2 La situation ailleurs au Canada.....	10
2.2.2.1 <i>Au Nouveau-Brunswick</i>	11
2.2.2.2 <i>En Ontario</i>	12
2.2.2.3 <i>En Colombie-Britannique</i>	13
2.2.3 La situation aux États-Unis.....	14
2.2.3.1 <i>Au Massachusetts</i>	15
2.2.3.2 <i>Dans l'État de New York</i>	17
2.2.4 La situation en Europe.....	19
2.2.4.1 <i>En Angleterre</i>	19
2.2.4.2 <i>En France</i>	21
2.2.4.3 <i>Au Danemark</i>	24
2.2.5 La situation en Nouvelle-Zélande.....	24
[3] Conclusion.....	30
3.1 Des remarques préalables.....	30
3.2 Des constatations.....	30
Annexe 1 Répartition de l'assiette du versement obligatoire	32
Annexe 2 Versements à un O.C.P.A.	33
Annexe 3 Tableaux des différentes contributions des employeurs en France	36
Annexe 4 Liens Internet de documents consultés ou cités	47
Annexe 5 Liste de personnes consultées.....	49

	Introduction
--	---------------------

[1]**Introduction**

Le Groupe DBSF a été mandaté par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) pour réaliser une *étude comparative sur les incitatifs fiscaux aux entreprises pour le financement de l'éducation*.

1.1 LE CONTEXTE DE RÉALISATION

Dans la foulée du *Rapport sur l'accès à l'éducation* rendu public le 19 octobre 2005, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a commandé plusieurs études pour alimenter la réflexion de quatre chantiers portant sur le financement de l'éducation au Québec. La présente étude porte, dans ce contexte, sur les incitatifs fiscaux aux entreprises.

L'étude vise à documenter et à présenter une vue d'ensemble de la situation dans quatre provinces canadiennes (Québec, Nouveau-Brunswick, Ontario, Colombie-Britannique), deux États américains (Massachusetts, New York) et trois pays européens (Angleterre, France, Danemark).

1.2 LES OBJECTIFS DU MANDAT

L'étude comparative vise les objectifs suivants :

- effectuer un recensement des incitatifs fiscaux et de mesures similaires;
- décrire les incitatifs fiscaux et les mesures similaires repérés;
- préciser les conditions générales et particulières d'application;
- évaluer les coûts et les retombées associés aux pratiques pour les entreprises, les personnes et les établissements d'enseignement;
- fournir l'évaluation des mesures faite par les ministères et les organismes reconnus comme étant touchés par la question;
- produire un rapport synthétique qui décrit les différents incitatifs, leurs modalités d'application, les coûts et les retombées associés et l'évaluation officielle qui est faite de leur application.

1.3 LES LIMITES DE L'ÉTUDE

L'étude comparative a été réalisée sur la base d'une collecte d'information dans un délai limité (de juin à septembre 2006), par l'intermédiaire d'entrevues semi-structurées auprès de personnes-ressources désignées par les ministères des provinces, États et pays étudiés. Systématiquement, nous nous sommes adressés au ministère des Finances et à celui de l'Éducation pour valider les résultats. Au cours des entrevues, nous avons systématiquement demandé les références nécessaires pour documenter les situations. Nous étions donc tributaires non seulement du degré de collaboration des représentants des ministères, mais également des renseignements disponibles.

Les situations rapportées présentent donc, au meilleur de notre connaissance, l'information communiquée. L'ensemble des considérations fiscales de chacun des cas n'est pas étudié dans le détail, mais vise à dégager des conclusions pratiques afin de pouvoir élaborer des pistes de réflexion au Québec.

Cette étude est donc essentiellement une vue d'ensemble. Afin d'éviter de biaiser ou d'interpréter les résultats, nous nous en sommes remis aux données contenues dans les documents communiqués ou publiés. Ce souci d'exactitude et de neutralité est d'autant plus important que la vue d'ensemble des incitatifs fiscaux commande de nombreuses références, implicites ou explicites et, souvent, très techniques, aux systèmes nationaux d'éducation et de fiscalité.

	Résultats de l'étude comparative
--	---

[2]

Résultats de l'étude comparative

2.1 L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

L'approche méthodologique privilégiée a permis d'atteindre l'ensemble des grands objectifs du mandat dans le respect de l'échéancier fixé par le mandant. Elle combinait différentes méthodes :

- revue de la documentation et des données disponibles;
- entrevues avec des représentants clés (annexe 5).

La première prise de contact a été faite auprès du ministère de l'Éducation des provinces, États ou pays étudiés. Nous demandions ensuite que nous soit désignée une personne-ressource au ministère des Finances pour compléter notre enquête.

Nous avons accordé également une grande importance au maintien d'une relation constante avec le mandant. Outre les rencontres de validation et de présentation, nous avons informé régulièrement le mandant du déroulement des diverses activités prévues à chaque étape. À la suite des premiers travaux, **nous avons convenu d'ajouter un pays, en l'occurrence la Nouvelle-Zélande**, à l'ensemble des cas à l'étude. Au cours de nos entrevues, ce pays a été reconnu par plusieurs interlocuteurs comme novateur en matière d'incitatifs fiscaux.

2.2 LES RÉSULTATS DES CONSULTATIONS

2.2.1 La situation au Québec

Un seul incitatif fiscal est actuellement disponible pour les entreprises en ce qui a trait à la formation de la main-d'œuvre. Il s'agit du **crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail**. Dans le cadre des travaux préparatoires au Discours sur le budget 2006-2007, le ministère de Finances du Québec (MFO), le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et Emploi-Québec ont procédé à l'évaluation de cette mesure fiscale. Le crédit d'impôt fut reconduit de manière permanente et quelques modifications ont été apportées. Depuis son instauration en 1994, la mesure fiscale était temporaire, même si elle fut toujours reconduite pour des périodes déterminées (de un à quatre ans).

Le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail vise à favoriser le relèvement des qualifications professionnelles des étudiants et des apprentis, et à appuyer les efforts des entreprises qui contribuent au développement de leurs compétences. Afin d'encourager la participation des entreprises aux activités de formation de la main-d'œuvre et de permettre aux étudiants de terminer les stages nécessaires à l'obtention de leur diplôme, un crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail est accordé aux employeurs qui engagent des étudiants stagiaires.

Sommairement, un contribuable ou une société peuvent, à certaines conditions, demander un crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail lorsque, entre autres, un étudiant effectue un stage de formation au sein d'une entreprise que ce contribuable ou cette société exploitent au Québec. Le taux du crédit d'impôt est de 30 % lorsque l'employeur admissible est une société et de 15 % dans les autres cas. Par ailleurs, le montant maximal du crédit d'impôt applicable aux stages effectués dans les régions ressources éloignées (régions admissibles) représente le double du crédit d'impôt de base.

Considérant les avantages et les répercussions positives observés, tant auprès des étudiants participant aux stages qu'auprès des entreprises bénéficiant du crédit d'impôt, le gouvernement a annoncé que le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail deviendra permanent à compter du 1^{er} janvier 2007.

Le plafond des dépenses admissibles et le salaire horaire maximum versé au stagiaire sont augmentés à partir de l'année civile 2007. Le montant maximal du crédit d'impôt, actuellement de 150 \$ ou de 187,50 \$ par semaine, par participant, selon le programme de formation auquel le stagiaire est inscrit, passera à 180 \$ ou 225 \$ par semaine, par participant, soit une augmentation de 20 %.

Tableau 1
Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail

Paramètres	Avant le 1 ^{er} janvier 2007	À partir du 1 ^{er} janvier 2007
Dépenses admissibles (étudiants et superviseurs)	500 \$ ou 625 \$/semaine/participant	600 \$ ou 750 \$/semaine/participant
Taux du crédit d'impôt pour l'employeur ⁽¹⁾	30 %	30 %
Crédit d'impôt maximum	150 \$ ou 187,50 \$/semaine/participant	180 \$ ou 225 \$/semaine/participant
Salaire maximum permis (étudiants)	15 \$ l'heure	18 \$ l'heure
Période d'application	Stages avant le 1 ^{er} janvier 2007	Permanent

(1) Taux pour les sociétés. Un taux de 15 % s'applique pour les autres contribuables tels les particuliers en affaires qui engagent des stagiaires.

Les plus récentes évaluations du MFO relativement au coût du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail sont les suivantes :

- 22 M\$ en 2001;
- 25 M\$ en 2002;
- 26 M\$ en 2003;
- 22 M\$ en 2004 (note : le taux du crédit d'impôt est passé de 40 % à 30 % depuis le 13 juin 2003);
- 23 M\$ en 2005 (projection);
- 24 M\$ en 2006 (projection);
- 27 M\$ en 2007 (projection).

Le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail vise à harmoniser les activités d'enseignement avec les besoins des entreprises et à les appuyer dans le développement de leur personnel. Plus particulièrement, ce soutien financier permet de compenser les entreprises pour la plus faible productivité des stagiaires et pour les coûts et risques inhérents à leur formation.

L'effectif admissible est composé des étudiants inscrits à temps plein ou des employés (apprentis) qui participent à l'un ou l'autre des programmes suivants :

- programmes de formation professionnelle et technique;
- programmes universitaires de 1^{er}, 2^e et 3^e cycle;
- programmes visant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et des adultes;
- programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) accrédité par Emploi-Québec.

Plus de 3 500 entreprises réclament annuellement le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail :

- de 1997 à 2004, le nombre d'entreprises réclamant le crédit d'impôt a presque triplé, passant de 1 306 à 3 625;
- ces entreprises ont embauché plus de 9 300 stagiaires en 2004.

Les PME sont très fortement bénéficiaires du crédit d'impôt. De façon générale, neuf entreprises sur dix, qui utilisent le crédit d'impôt, sont des PME.

Tableau 2

Nombre de stagiaires et valeur du crédit d'impôt selon la taille des entreprises pour l'année d'imposition 2004

	PME		Grande entreprise		Total	
	Nombre	Part (%)	Nombre	Part (%)	Nombre	Part (%)
Nombre d'entreprises	3 324	91,7	301	8,3	3 625	100,0
Nombre de stagiaires	7 549	81,0	1 775	19,0	9 324	100,0
Crédit d'impôt	16 M\$	80,0	4 M\$	20,0	20 M\$	100,0

Sources : Revenu Québec et ministère des Finances du Québec.

L'aide fiscale accordée pour la mise en place de stages comporte plusieurs avantages :

- elle favorise davantage les partenariats entre les établissements d'enseignement et les entreprises, ce qui enrichit la mission éducative du réseau d'enseignement;
- elle permet une meilleure adaptation de la formation aux exigences croissantes du marché du travail. Les études confirment que, pour y parvenir, des incitatifs financiers doivent être mis en place pour contrer la résistance des entreprises à prendre un stagiaire sous leur responsabilité;
- elle renforce l'atteinte des objectifs pédagogiques des programmes de formation. Elle permet l'acquisition d'expérience et facilite l'intégration au marché du travail;
- elle a un effet positif sur la réussite et la persévérance des étudiants, ce qui entraîne une réduction des coûts associés aux changements tardifs de spécialités. Par exemple, pour un même programme d'études collégiales, les étudiants inscrits en alternance travail-études obtiennent un taux de sanction des études supérieur à ceux participant au cheminement régulier (78 % par rapport à 53 %).

Bien qu'il ne s'agisse pas, à proprement parler, d'un incitatif fiscal pour le financement de l'éducation, il faut également mentionner l'existence de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi du 1%), adoptée en 1995, qui vise à améliorer la qualification professionnelle et à accroître l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité des travailleurs. Cette loi a subi plusieurs modifications à travers le temps et sa mise en application s'est faite de façon progressive. Présentement, les entreprises assujetties sont celles dont la masse salariale est supérieure à 1 000 000 \$.

Les employeurs assujettis, qui ne consacrent pas annuellement à la formation un montant représentant au moins 1 % de leur masse salariale, doivent verser la différence au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. L'objectif de ce fonds est de favoriser la promotion et le soutien financier ou technique des actions de formation dans les entreprises.

Les dépenses admissibles peuvent inclure, en plus du coût direct de la formation, les frais reliés au salaire, au congé de formation, au déplacement, à l'hébergement, à l'acquisition d'équipement et à la construction ou à l'aménagement de locaux, si ceux-ci sont affectés à la formation du personnel. Selon les lois fiscales en vigueur, les dépenses de formation peuvent être déduites du revenu imposable, au Québec et au Canada. De plus, ces dépenses peuvent être reportées d'une année à l'autre.

2.2.2 La situation ailleurs au Canada

En mai 2006, le premier budget du nouveau gouvernement conservateur au fédéral instaurait de nouvelles mesures pour favoriser la formation reliée à l'apprentissage. Afin de soutenir financièrement les entreprises quant aux coûts reliés à l'apprentissage, un nouveau crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis (CICEA)¹ entré en vigueur en mai 2006, afin de compenser :

- la difficulté qu'éprouvent les entreprises dans l'embauche de gens de métiers qualifiés. Cette difficulté constitue également un frein à la croissance économique canadienne;
- la difficulté sociale ou financière pour de nombreux jeunes salariés à suivre une formation en vue d'un métier.

Ce crédit équivaut à 10 % du salaire versé aux apprentis admissibles au cours des deux premières années de leur contrat, jusqu'à concurrence de 2 000 \$ par année par apprenti. Le coût estimé de cette mesure représente une perte de revenus fédéraux de l'ordre de 190 M\$ en 2006-2007 et de 200 M\$ en 2007-2008.

Ce crédit, combiné avec une subvention versée aux apprentis (de 1 000 \$ pour chacune des deux premières années de leur formation) — qui entrera en vigueur en janvier 2007 — devrait contribuer à répondre aux besoins futurs en main-d'œuvre qualifiée. On estime qu'environ 100 000 apprentis bénéficieront de cette nouvelle subvention et de ce nouveau crédit d'impôt. Ce nouveau programme relèvera du ministère des Ressources humaines et du Développement social et son coût est évalué à 125 M\$ jusqu'en 2008.

¹ Le crédit d'impôt offert par le gouvernement fédéral (CICEA) s'applique à l'ensemble du Canada pour la formation des étudiants ou des travailleurs en entreprise, selon la formule d'apprentissage. Cette formule n'est pas courante au Québec, de telle sorte que le CICEA y est peu utilisé.

2.2.2.1 Au Nouveau-Brunswick

À l'heure actuelle, aucun crédit fiscal relié à l'éducation n'est offert aux entreprises de la province. Le seul programme pouvant soutenir les entreprises dans la formation d'employés est le programme Accroissement de l'emploi, issu de l'Entente Canada–Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail (EDMT).

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail gère ce programme qui vise à aider les employeurs à créer des emplois additionnels et permanents. Il s'agit d'une subvention salariale à l'employeur réduisant les frais liés à la formation d'un nouvel employé dès son embauche (sous forme de remboursement temporaire). Les critères suivants doivent être respectés pour qu'une entreprise soit admissible au programme :

- elle doit offrir un minimum de 30 heures par semaine. (Pour les petites entreprises récemment lancées qui créent des postes à temps partiel pouvant mener ultimement à des postes à temps plein, un minimum de 15 heures par semaine sera considéré.);
- l'emploi doit mener à un poste à temps plein permanent ou à un poste permanent saisonnier;
- l'emploi ne doit pas être rémunéré exclusivement à commission ou à la pièce;
- cet emploi ne doit ni déplacer ni remplacer un employé actuel ou mis à pied;
- il ne doit pas être déjà financé en vertu d'un autre programme d'emploi;
- il ne doit pas être lié à l'administration d'une Première Nation;
- il ne doit pas être en exploitation avant que la demande d'admission au programme ait été acceptée.

La subvention salariale peut prendre la forme suivante :

- pour un emploi permanent² à l'année :
 - généralement, pour les personnes sans emploi : 50 % du tarif horaire jusqu'à concurrence de 8 \$ l'heure pour une période allant de 12 à 24 semaines, selon la classe d'emploi;
 - pour les personnes ciblées généralement sans emploi, y compris les autochtones, les bénéficiaires d'aide sociale, les handicapés, les travailleurs âgés et les minorités visibles, 70 % du tarif horaire jusqu'à concurrence de 8 \$ l'heure pour une période de 24 semaines;
 - pour les diplômés du postsecondaire : 70 % du tarif horaire jusqu'à concurrence de 8 \$ l'heure pour une période de 40 semaines. L'employeur doit payer un tarif horaire minimum de 10 \$ l'heure.

² Minimum de 30 heures par semaine.

- Pour un emploi permanent saisonnier :
 - 50 % du tarif horaire jusqu'à concurrence de 8 \$ l'heure. La durée des emplois doit être d'au moins 14 semaines. Le financement est prévu pour la moitié de la période d'emploi (d'un minimum de 7 semaines jusqu'à un maximum de 12 semaines).

Grâce à cette entente fédérale-provinciale, le Ministère peut, dans certains cas, soutenir les employeurs dans la formation de leurs salariés actuels. De façon discrétionnaire, selon les résultats de l'analyse de dossier, le Ministère peut absorber les coûts de formation (sous forme de subvention) à l'occasion de la formation d'employés actuels ou d'amélioration des compétences des employés qui, autrement, risquent de perdre leur emploi en raison des avancées technologiques.

L'enveloppe budgétaire allouée au programme Accroissement de l'emploi, financé par les deux paliers gouvernementaux, était de l'ordre de 19,8 M\$ pour l'année 2004-2005, dont 83 % provenaient de fonds fédéraux et 17 % ou 3,3 M\$, du Nouveau-Brunswick. Pour l'année 2005-2006, on note une diminution du budget, qui passe à 18 M\$ (dont 3,9 M\$ provenant des fonds provinciaux).

Pour l'année 2004-2005, 3 750 personnes ont trouvé un emploi permanent par l'intermédiaire du programme Accroissement de l'emploi. Une évaluation annuelle, sous forme de sondage, révèle que de 70 à 75 % des employés ayant suivi une formation sont encore à l'emploi de la même entreprise à la fin de l'année en cours.

2.2.2.2 En Ontario

Le ministère des Finances de l'Ontario a élaboré deux crédits d'impôt à l'intention des entreprises investissant en formation. Il s'agit du crédit pour l'apprentissage et du crédit pour l'éducation coopérative. Ces crédits sont administrés par l'Agence du revenu du Canada pour le compte de l'Ontario, par l'intermédiaire du régime fiscal fédéral.

Depuis mai 2005, le crédit pour l'apprentissage est un crédit remboursable offert à toute entreprise ontarienne qui embauche des apprentis de certains métiers spécialisés, et ce, pour les 35 premiers mois d'un programme de formation en apprentissage. Les principales modalités de ce programme sont les suivantes :

- le crédit est remboursable à hauteur de 25 % des dépenses admissibles engagées par année d'imposition pour les entreprises dont la masse salariale est supérieure à 400 000 \$ et à hauteur de 30 % pour les entreprises ayant une masse salariale de 400 000 \$ ou moins;
- le crédit ne peut dépasser 5 000 \$ par apprenti admissible embauché pour une année entière;

- il ne peut dépasser 15 000 \$ sur une période maximale de 36 mois pour chaque apprenti embauché.

On prévoit une période d'abandon graduel du crédit à partir de 2008. Cependant, une extension du programme serait possible, à la suite de l'analyse de son efficacité (analyse terminée avant la fin de 2007). Pour l'année financière 2005-2006, le budget accordait environ 95 M\$ à ce programme.

Depuis 1996, le gouvernement ontarien offre un crédit d'impôt pour l'éducation coopérative (CIEC). Ce crédit est uniquement remboursable aux entreprises qui embauchent des étudiants inscrits à un programme reconnu d'éducation coopérative dans une université ou un collège ontarien. Pour l'année financière 2005-2006, 5 M\$ du budget provincial étaient alloués à ce crédit. Les portées et limites dudit crédit sont ainsi décrites :

- le crédit pour chaque stage d'éducation admissible se terminant durant l'année d'imposition est de 10 % (15 % dans le cas des petites entreprises) des dépenses admissibles engagées jusqu'à concurrence de 1 000 \$;
- pour un stage admissible prenant fin au cours de l'année d'imposition, le montant du crédit sera accordé jusqu'à concurrence de 1 000 \$ pour chaque période d'emploi de quatre mois, moyennant une période d'emploi minimale de 10 semaines, le montant total du crédit équivalant alors à la somme des crédits de chaque stage admissible.

2.2.2.3 En Colombie-Britannique

À l'heure actuelle, la Colombie-Britannique se trouve en situation de pénurie de main-d'œuvre, surtout dans la grande zone urbaine de Vancouver, qui subit d'énormes pressions économiques reliées à une croissance économique vigoureuse, ainsi qu'à la venue des Jeux olympiques d'hiver en 2010.

L'économie de la province a généré 300 000 nouveaux emplois depuis décembre 2001, et le taux de chômage s'établit maintenant à son plus bas niveau depuis les 30 dernières années. Un exemple frappant est celui du secteur de la construction, qui connaît un des plus forts taux de croissance économique et où les projections indiquent une pénurie certaine dans la prochaine décennie (prévisions de 80 000 postes à combler). Combinée avec le vieillissement de la population³, une rivalité croissante s'est établie entre les employeurs, ceux-ci ayant de plus en plus de difficulté à recruter des employés qualifiés.

Afin de résoudre ce problème, la ministre des finances de la Colombie-Britannique a annoncé, dans son budget de février 2006, la mise sur pied d'un crédit d'impôt provincial visant la

³ Selon le document de consultation du *Tax Credit Program* (www.fin.gov.bc.ca/scp/tp/tcp-discussion.htm), 36,5 % de la main-d'œuvre de cette province est présentement âgée entre 45 et 64 ans. On estime que jusqu'à 40 % de la population actuellement active pourrait se retirer du marché du travail d'ici à 2016.

formation et destiné aux entreprises; il n'en existe pas à l'heure actuelle à l'échelle provinciale. Les objectifs de ce crédit, lequel devrait entrer en vigueur à l'automne 2006, sont :

- éliminer les barrières au recrutement de travailleurs compétents;
- augmenter l'investissement en formation des salariés dans l'industrie;
- assurer la flexibilité du programme aux besoins changeants de l'industrie;
- maintenir l'efficacité des programmes de formation actuellement offerts;
- garantir le faible coût administratif du programme, tant pour le gouvernement que pour les participants.

Le budget accordé à ce nouveau programme de crédit d'impôt totalise 90 M\$ pour les trois prochaines années. Au cours de l'été 2006, le projet — dont les balises ne sont pas encore définies — a été soumis à une consultation publique visant à promouvoir un consensus social. On prévoyait que cette consultation puisse donner des résultats novateurs dans les formules à privilégier.

Un programme⁴ pour l'apprentissage de métiers qualifiés existe déjà en Colombie-Britannique. Ce programme est géré par l'agence publique Industry Training Authority (ITA). Bien que l'ITA ait enregistré une augmentation du nombre d'apprentis inscrits (de 14 700 en 2003-2004 à 26 500 en 2005-2006), une pénurie existe dans certains sous-secteurs et l'ITA entend résoudre ce défi en augmentant de 30 % le nombre d'apprentis en formation d'ici les trois prochaines années et en augmentant le taux de certification par l'entrée en vigueur du nouveau crédit d'impôt fédéral accordé au printemps 2006 (voir l'introduction de la section 2.2.2).

2.2.3 La situation aux États-Unis

Le gouvernement fédéral américain n'offre pas d'incitatif fiscal aux entreprises qui investissent dans la formation de leurs employés. Cependant, le ministère du Travail (Department of Labor) distribue — sous la gouverne du *President's High Growth Job Training Initiative (HJTI)* — un certain nombre de subventions discrétionnaires à certaines industries et entreprises qui satisfont à certains critères de développement de la capacité et de la formation de salariés.

Ainsi, ce fonds discrétionnaire vise à préparer les travailleurs américains à prendre avantage des occasions présentes dans les secteurs en forte demande ou en forte expansion, ou dans un secteur vital pour l'économie américaine. À l'heure actuelle, 14 secteurs ont été repérés.

⁴ La répartition des coûts des parties prenantes aux programmes de l'ITA est publiée dans le site Internet de l'organisation (www.itabc.ca/documents/Sponsor%20Guide.pdf).

Encadré 1

Liste des 14 secteurs reconnus comme prioritaires aux États-Unis par le *Department of Labor*

- Secteur manufacturier avancé
- Secteur aérospatial
- Industrie automobile
- Biotechnologie
- Construction
- Énergie
- Services financiers
- Technologie géospatiale
- Soins de santé
- Sécurité de la nation
- Hôtellerie – Tourisme réceptif
- Technologie de l'information
- Ventes au détail
- Transport

Les conditions de base pour l'octroi de ces subventions sont les suivantes :

- le secteur impliqué doit produire un nombre substantiel de nouveaux emplois dans l'économie ou influence positivement la croissance d'une industrie;
- le secteur existant ou émergeant doit se trouver affecté par la technologie et l'innovation et, par conséquent, il requiert de nouvelles compétences pour les employés actuels ou potentiels.

2.2.3.1 Au Massachusetts

Au Massachusetts, l'effort entrepris pour soutenir et améliorer les compétences des travailleurs et la compétitivité des entreprises s'est traduit, en 1998, par la mise sur pied du *Massachusetts Workforce Training Fund (WTF)*. L'État ne privilégiant pas le crédit d'impôt comme outil incitatif pour la formation, il s'agit d'un fonds financé essentiellement par les entreprises locales. Ce fonds cible plus particulièrement la formation dans les PME étant donné que celles-ci n'ont généralement pas les ressources financières nécessaires pour la formation. Tout projet peut être présenté non seulement par une entreprise privée, mais également par une association d'entreprises, un syndicat ou un fournisseur de services (*training provider*).

La flexibilité est la caractéristique première de ce fonds. En effet, à l'exception de l'obligation financière (de l'ordre d'un dollar de subvention par dollar d'investissement en formation donnée

par l'entreprise, sous forme financière ou de service⁵), peu de standards rigides sont imposés aux participants. Les seuls critères d'accessibilité sont les suivants :

- la formation doit se terminer à l'intérieur de deux ans (six mois pour les projets de formation technique);
- les subventions accordées doivent s'élever (sauf exception) à moins de 10 % des revenus annuels de l'entreprise;
- la formation spécifique ou technique, assurant une meilleure compétitivité de l'entreprise doit spécialement être encouragée (la formation universitaire non spécialisée n'étant pas ciblée).

Trois sous-programmes offrent les subventions, avec les barèmes suivants :

- *WTF General Program* : formule universelle. Les subventions disponibles vont jusqu'à 250 000 \$ et, exceptionnellement, jusqu'à 1 M\$;
- *WTF Express* : subventions allant jusqu'à 15 000 \$ destinées aux PME de 50 salariés et moins. Ce programme « rapide » est accessible en ligne et le délai d'approbation est de moins de trois semaines;
- *WTF Hiring Incentive Training Grant Program* : destiné aux entreprises désirant embaucher. Ces subventions vont jusqu'à 2 000 \$ par stagiaire, pour un maximum de 30 000 \$ annuellement par entreprise. Ce programme soutient la formation de nouveaux employés qui étaient précédemment sans emploi ou en reconversion d'emploi.

Divers éléments sont analysés pour accorder la subvention, parmi lesquels l'impact du projet sur :

- l'augmentation des compétences des travailleurs à faible revenu et à spécialité réduite;
- la création ou la préservation d'emplois avec salaires suffisants pour soutenir financièrement une famille;
- l'économie d'une région aux prises avec des taux élevés de chômage ou de spécialité réduite.

Afin de soutenir la création de ce fonds, la législation de l'État a été modifiée en 1998 : baisse des cotisations exigées des employeurs pour l'assurance-emploi (121 M\$ en 1999) et dotation gouvernementale annuelle (18 M\$ en 1999). Ce fonds est géré par DETMA (une agence du *Massachusetts Department of Workforce Development, Division of Career Services*). L'agence vient de voir le renouvellement de son mandat jusqu'en 2010.

Pour l'année financière 2005, les subventions du fonds — dont le budget s'élevait à 22,8 M\$ — étaient essentiellement accordées dans le sous-programme *General*. Ces subventions ont permis de former 25 670 salariés à un coût moyen de 825 \$ par salarié.

⁵ Sous la forme d'un remboursement à hauteur de 50 % du coût total de la formation, remis à la fin de la formation.

Les secteurs manufacturiers et de la construction ont représenté près des deux tiers des subventions accordées (61 %) et le secteur des services, 22 %. Près de la moitié (48%) des salariés formés occupaient des postes en gestion, ventes ou travail de bureau et 40 % étaient des postes de production.

Un récent sondage ⁶ auprès d'employeurs ayant participé à des projets de formation relevant du *Massachusetts Workforce Training Fund* indique que :

- la productivité interne s'est améliorée à la suite de la formation (90 %);
- la formation a permis à l'entreprise de devenir plus concurrentielle (92 %);
- dans près de la moitié des entreprises (49 %), une augmentation des salaires était accordée à la suite de la formation;
- des mises à pied ont pu être évitées pour 23 % des entreprises, représentant environ 1 250 emplois.

2.2.3.2 Dans l'État de New York

L'État de New York occupe une situation enviable en ce qui concerne la main-d'œuvre puisque celle-ci offre un rendement nettement supérieur à la moyenne américaine :

- l'État se situe au 9^e rang national en ce qui a trait à la productivité américaine;
- le niveau de productivité de la main-d'œuvre professionnelle et des gestionnaires dépasse de 39 % la moyenne nationale;
- la main-d'œuvre manufacturière produit près de 16 % de plus que la moyenne nationale;
- le quart des adultes de l'État de New York ont quatre années ou plus d'enseignement collégial et près de 400 000 scientifiques et ingénieurs résident dans l'État;
- l'État de New York se situe au premier rang pour le nombre de baccalauréats universitaires en sciences (matérielles, informatiques, médicales), au deuxième rang en ingénierie électrique, en mathématiques et en sciences biologiques, et au troisième rang en ingénierie civile et mécanique.

Les politiques gouvernementales ont donc évolué afin de maintenir New York comme chef de file de la formation de la main-d'œuvre aux États-Unis. À cet égard, un soutien financier et technique à la formation est disponible depuis 1996, à l'intérieur d'un vaste programme d'aide à l'investissement, soit le *New York State Economic Development Fund*, géré par l'agence gouvernementale de développement économique *Empire State Development (ESD)*. L'un des principaux objectifs de ce programme d'aide est la création et la rétention d'emplois

⁶ <http://www.mass.gov/Edwd/docs/pdf/employers/wtf/semiAnnualReport06.pdf>

manufacturiers dans l'État de New York. En ce qui concerne la formation, ce programme peut prendre diverses formes :

- une subvention pouvant couvrir jusqu'à un maximum de 50 % du coût de la formation (selon la formule d'un dollar par dollar d'investissement en formation);
- une formation de pointe en nouvelles technologies;
- de la formation en classe et, ou, au travail;
- une subvention pour des projets de formation en petites entreprises.

À l'heure actuelle, une entreprise participant à ce programme d'aide à la formation devra défrayer un minimum de 50 % des coûts et sera remboursée au terme de la formation. La flexibilité constituant l'élément clé de ce programme, il n'y a pas de barème absolu mais, généralement, la subvention maximale est de 1 000 \$ par employé participant. Bien entendu, l'envergure, le type et l'emplacement géographique d'un projet jouent grandement dans le montant de la subvention accordée. Entre 1995 et 2005, 3 500 projets ont reçu une assistance financière, pour une valeur de 1,3 G\$ (les données touchant le nombre de travailleurs et d'entreprises visés par la formation n'étant pas disponibles).

Outre ce fonds, le budget 2005-2006 a ajouté un nouveau crédit fiscal destiné aux jeunes entreprises de technologie émergente, dont l'un des trois volets couvre la formation. Ce *Qualified Emerging Technology Employment Credit*⁷ (QETC) s'adresse aux entreprises :

- n'ayant pas plus de 100 salariés à temps plein, dont au moins 75 % sont situés dans l'État;
- produisant un ratio R&D/ventes nettes équivalant à, ou excédant, 6 % par année;
- obtenant des revenus bruts n'excédant pas 20 M\$, pour l'année précédant la demande de crédit.

Ce crédit, dont la durée est garantie jusqu'en 2012, permet de réclamer des crédits pour quatre années financières consécutives, pour un montant maximal de 250 000 \$ par année financière (trois volets confondus).

Ainsi, en ce qui a trait à la formation, le crédit QETC permet aux entreprises de réclamer un crédit équivalant à 100 % des dépenses pour la formation des employés directement liée aux activités de technologies émergentes et donnée par un établissement postsecondaire situé dans l'État de New York. Le montant maximal annuel est de 4 000 \$ par salarié.

L'objectif premier de ce crédit est d'améliorer la productivité ou la connaissance théorique de l'employé. Il exclut toute formation à l'interne et toute formation se déroulant à l'extérieur de l'État.

⁷ QUALIFIED EMERGING TECHNOLOGY COMPANY (QETC) FACILITIES, OPERATIONS and TRAINING CREDIT (Ch. 61, Laws of 2005, Part U, sections 1 – 3; amended by Chapter 63, Laws of 2005, Part A, section 1-a).

2.2.4 La situation en Europe

2.2.4.1 En Angleterre

Aucun incitatif fiscal direct relié à la formation n'est offert aux entreprises anglaises. Le gouvernement a plutôt orienté sa stratégie vers la mise sur pied de programmes incitatifs non fiscaux, à la suite des recommandations du *Leitch Review*⁸ et du *2005 Skills White Paper*. À cet égard, les services *Train to Gain* représentent l'initiative clé gouvernementale en ce qui concerne la formation du personnel d'entreprises. Ce service a été mis en place à la suite des résultats positifs du projet-pilote où ont été formés, entre 2002 et 2006, 200 000 employés et 30 000 employeurs, soit environ 6 % de la population admissible.

Avec la mise en place de *Train to Gain*, on vise à réduire la pénurie de compétences qui affecte la productivité, surtout celle des PME, à hausser la loyauté du personnel envers l'entreprise et, surtout, à répondre aux défis croissants de la mondialisation.

En effet, malgré la position économique avantageuse de la Grande-Bretagne⁹ sur l'échiquier mondial (quatrième plus grande économie), la population active britannique n'est pas assez concurrentielle¹⁰. Ainsi :

- environ sept millions d'adultes en âge de travailler ne possèdent pas les compétences de base en lecture, écriture et mathématique (*literacy et numeracy*);
- près de neuf millions d'individus de la population active britannique ne possèdent pas les compétences de base de niveau 2, soit en général l'équivalent du diplôme québécois d'études secondaires;
- près d'un quart des jeunes âgés de 16 à 25 ans ont des connaissances en lecture, écriture et mathématique inférieures à celles du niveau 2;
- seulement 28 % de la population active possède des compétences de niveau intermédiaire, soit l'équivalent de l'enseignement collégial au Québec, (autant à l'enseignement professionnel et technique, que dans celui des métiers ou du commerce), comparativement à 51 % en France et 65 % en Allemagne;
- à l'heure actuelle, le taux de décrochage scolaire y est l'un des plus élevés en Europe. Selon les données de l'OCDE, seules la Grèce et la Turquie ont des taux de décrochage scolaire supérieurs à ceux des îles britanniques.

⁸ Cette étude avait pour objectif d'optimiser pour 2020 les divers ordres de formation en vue de maximiser la croissance économique, la productivité et la justice sociale ainsi que d'évaluer les efforts de changements des politiques gouvernementales.

⁹ La Grande-Bretagne comprend en plus de l'Angleterre, le Pays de Galles et l'Écosse.

¹⁰ <http://www.dfes.gov.uk/highlights/article07.shtml>

Il en résulte un écart de productivité négatif pour les entreprises britanniques par rapport aux concurrents étrangers, plus particulièrement les États-Unis, la France et l'Allemagne.

Relevant du *Learning and Skills Council*¹¹, *Train to Gain* est donc le service phare qui entend répondre au besoin de formation de base en visant essentiellement le créneau des travailleurs à **faible compétence**. Il a été mis en place partiellement en avril 2006 et son déploiement à l'échelle nationale était prévu pour l'automne 2006.

Train to Gain est, en fait, un service-conseil sur mesure, flexible, sensible aux besoins de l'entreprise et gratuit pour l'entreprise. L'approche de *Train to Gain* est la suivante :

- le service, par l'intermédiaire d'un réseau de *Skills Brokers* (courtiers en formation), fournit une évaluation impartiale des compétences actuelles et futures requises par l'entreprise selon les buts recherchés par celle-ci;
- le courtier désigné détermine le type de formation et le formateur adéquat, le moment ainsi que le lieu de la formation;
- ce courtier recommande à l'entreprise les meilleures façons de financer la formation, en présentant les options disponibles. À l'heure actuelle, le service défraie les coûts de formation jusqu'à la qualification 2, soit l'équivalent du diplôme d'études secondaires au Québec. Cette formation se fait sous la forme de compensation salariale pour les entreprises de moins de 50 employés pour une période maximale de deux ans. Le service *Train to Gain* est soumis à une évaluation continue.

Pour 2006-2007, le budget de *Train to Gain* sera de 230 millions de livres sterling, dont 30 millions pour les services de courtage en formation. De plus, on prévoit, pour 2006-2007 et 2007-2008, un budget supplémentaire annuel de 20 M\$, destiné à un projet-pilote de subvention à de la formation de niveau 3 (enseignement collégial pour le Québec) dans deux régions, sous réserve d'une participation financière de l'employeur à la formation, participation au minimum équivalente à celle versée par le service¹².

¹¹ *Learning and Skills Council* (LSC) est une agence gouvernementale mise sur pied en 2001. Son mandat est d'augmenter la participation d'individus à la formation ainsi que d'assurer un service plus efficace, qui répond adéquatement aux besoins du marché sur le territoire de l'Angleterre. Elle est ainsi responsable, à l'échelle nationale, du financement et de la planification en éducation et formation pour la scolarité de moins de 16 années, excluant les universités. LSC possède 47 bureaux locaux et régionaux en Angleterre ainsi qu'un bureau national. Cette agence vise à être le point de liaison flexible entre les divers interlocuteurs officiels (gouvernement, organismes de formation, conseils d'entreprises sectoriels, conseils de syndicats).

¹² The main flexibility will allow employers to use the free funding for Level 2 training to enable some employees who want to progress direct to a first Level 3 and can do so (with their employer's support), rather than being limited to a Level 2' (2005 Skills White Paper).

L'évaluation préliminaire du projet-pilote menant à *Train to Gain* indique que les points forts du programme sont la formation gratuite, la flexibilité dans la formation et les compensations salariales. Parmi les employeurs ayant participé au programme, 75 % ont maintenant un bassin accru de candidats pour accéder à une promotion. Un peu plus de la moitié des employeurs prévoient verser ou versent maintenant un salaire supérieur aux employés ayant suivi une formation.

2.2.4.2 En France

En France, la formation professionnelle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

La formation initiale

La formation initiale a pour finalité d'insérer dans le monde du travail, par la voie de l'apprentissage, tout jeune âgé de moins de vingt-six ans. Le cursus de formation initiale peut conduire par cette voie à une formation qui conduit à l'obtention d'un diplôme (jusqu'au niveau d'ingénieur) permettant au jeune de s'insérer plus facilement à l'intérieur d'un métier par des parcours théoriques, au sein de centres de formation d'apprentis ou d'écoles pratiques, combinés avec des parcours en entreprises.

A l'exception de quelques entreprises (notamment celles qui délivrent des enseignements initiaux), tout employeur, quel que soit son effectif, est soumis depuis 1925 à une taxe d'apprentissage, basée sur la masse annuelle des rémunérations versées dans son entreprise. Le taux actuellement en vigueur est de 0,5 %. Cette taxe a pour objectif le financement des premières formations technologiques et professionnelles dans les secteurs commercial, industriel ou artisanal. Le système de collecte et de répartition de cette taxe vient d'être modifié récemment. Les réformes de 2002 et 2005 simplifient l'appareil de collecte afin d'assurer un meilleur suivi des flux financiers et une meilleure allocation des ressources. À l'heure actuelle, une partie de cette taxe alimente, notamment, le Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage (FNPTA), qui répartit les sommes recueillies entre les régions, en fonction du nombre d'apprentis.

La formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents degrés de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. Elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance.

L'État, les collectivités publiques, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'atteinte de ces objectifs.

En France, la formation professionnelle continue résulte donc d'un consensus des partenaires sociaux (organisations professionnelles d'employeurs et représentants de confédérations syndicales de salariés), dans le cadre d'accords nationaux interprofessionnels (ANI) ou professionnels. Certaines clauses des ANI sont parfois reprises par le législateur et donnent lieu à des lois qui sont intégrées dans le livre IX du Code du travail français. Cette reprise a pour effet de rendre obligatoires à toutes les entreprises des dispositions qui n'auraient qu'une portée limitée aux seuls employeurs et salariés compris dans le champ de l'accord.

En 2003, la France a dépensé 22,9 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (soit environ 1,47 % du PIB de 2003). Les frais de fonctionnement représentent 59 % de la dépense globale, la rémunération des stagiaires et les exonérations de charges sociales, 40 %. Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage provient, en 2003, à 41 % des entreprises, à 20 % de l'État et à 9 % des régions.

Même si les PME (de 0 à 500 salariés) contribuent beaucoup plus à l'heure actuelle (passant de 484 millions d'euros en 1995 à 939 millions en 2004), le poids des grandes entreprises (plus de 2 000 salariés) dans le volume global des dépenses déductibles reste très élevé (près de 39 % contre 1,9 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés), ce qui confirme la prééminence des grandes entreprises dans l'effort de formation professionnelle.

Ces constatations ont amené les réformes de 2004, qui visent quatre domaines :

- la mise en œuvre du Droit individuel à la formation (DIF), ce qui signifie concrètement que, depuis mai 2005, chaque salarié en contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté dispose d'un capital immédiatement disponible d'au moins 20 heures de formation, capitalisable sur trois ans, soit 60 heures;
- la mise en œuvre du contrat de professionnalisation (en substitution aux contrats en alternance préexistants) et de périodes de professionnalisation, ouvrant désormais l'alternance aux demandeurs d'emploi adultes;
- la poursuite entreprise depuis 2002 de la réforme de l'apprentissage, qui a pour but d'augmenter de 40 % le nombre d'apprentis et de le porter à 500 000 d'ici à 2009, en rendant l'apprentissage plus attrayant et les financements mieux assurés (entre autres, en simplifiant, pour les entreprises, les règles administratives et en instituant un crédit d'impôt);
- le renforcement du rôle des branches professionnelles en procédant à une intense activité de renégociation avec celles-ci. Les accords portent, le plus souvent, sur les axes suivants : l'attractivité de la branche, notamment vis-à-vis des jeunes, et la volonté de fidéliser les salariés au sein de la branche. D'importantes responsabilités, notamment financières, sont dorénavant confiées aux branches professionnelles.

Afin de mieux répondre aux objectifs de la réforme, l'État a ajusté sa fiscalité en permettant aux entreprises de bénéficier de certains crédits d'impôt, décrits ci-après.

- Crédit d'impôt pour l'apprentissage :¹³
 - le crédit d'impôt est égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprenti. Ce montant est porté à 2 200 € sous certaines conditions (handicap, jeune de 16 à 25 ans, apprenti avec contrat d'apprentissage);
 - le crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, diminué des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise.
- Aide de l'État au remplacement des salariés en formation pour PME :¹⁴
 - destinée à tous les employeurs de moins de 50 salariés à l'exclusion de l'État et des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif;
 - pour tout salarié indépendamment de sa catégorie professionnelle (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, ingénieur, cadre) et du type de contrat par lequel il a été embauché, à l'exception des :
 - salariés en contrat d'apprentissage ou des salariés liés à des contrats de travail temporaire,
 - salariés en congé individuel de formation (CIF).
 - aide forfaitaire en compensation du salaire des salariés recrutés par l'entreprise pour assurer le remplacement des salariés en formation;
 - la durée maximale du remplacement est d'un an; il n'y a pas de durée minimale exigée;
 - le montant de l'aide équivaut à 50 % du tarif horaire du salaire minimum de croissance (soit 4,015 € pour un tarif horaire du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance brut de 8,03 € au 1^{er} juillet 2005), le montant payé étant calculé au prorata du nombre d'heures travaillées par le remplaçant, dans la limite du nombre d'heures de formation données au salarié remplacé.
- Crédit d'impôt pour dépenses de formation réalisées au bénéfice du chef d'entreprise :¹⁵
 - le crédit d'impôt est plafonné à 40 heures de formation par année civile;
 - le montant du crédit d'impôt est basé sur un tarif horaire du SMIC.

¹³ <http://alize.finances.gouv.fr/dgiboi/boi2005/4FEPUB/textes/4a1005/4a1005.htm>

¹⁴ <http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/conge-individuel-formation-1070.html>

¹⁵ <http://www.admi.net/jo/20050803/PMEX0500079L.html>

2.2.4.3 Au Danemark

La législation danoise ne contient pas de mesure spéciale visant à encourager les employeurs à investir dans l'éducation au bénéfice de leurs employés. Cependant, une disposition particulière de la loi sur les taxes de l'État, datant de 1922, prévoit que les dépenses faites par l'entreprise au bénéfice de l'employé — dont, inclusivement, celles liées à la formation — sont déductibles du revenu imposable de l'entreprise.

Il faut mentionner l'existence d'une disposition particulière de la loi qui permet aux employés de ne pas être imposés sur les bénéfices pécuniaires liés à la formation payée par l'employeur (y compris frais de cours, livres, déplacements, pension et logement).

Toutefois, si l'on considère l'ensemble des dépenses de formation professionnelle pour les adultes, le Danemark est l'un des pays de l'OCDE qui dépense le plus à ce sujet¹⁶. Cet effort est partagé entre un gouvernement qui investit près de 1 % du produit intérieur brut (PIB) dans des mesures de formation professionnelle et des entreprises qui accordent une grande importance à la formation en entreprise. Le modèle danois de développement économique dit de « flexisécurité », qui repose en partie sur un système d'éducation et de formation très performant, semble toutefois ne pas avoir accordé une large place aux incitatifs fiscaux aux entreprises pour le financement de l'éducation.

2.2.5 La situation en Nouvelle-Zélande

Il n'existe pas, actuellement, d'incitatifs fiscaux aux entreprises en Nouvelle-Zélande. Le gouvernement néozélandais, par le *Education Act* de 1989 et le *Industry Training Act* de 1992, établissait des priorités pour son secteur de la formation professionnelle, appelé officiellement enseignement du troisième degré (soit la formation professionnelle postsecondaire). Ces priorités subissent une révision triennale. À la suite d'une première réforme de l'enseignement du troisième degré en 2002 (la seconde étant en cours d'élaboration), le gouvernement mettait sur pied, en janvier 2003, la société de la Couronne *Tertiary Education Commission* (TEC)¹⁷.

La mission de TEC est de mettre en œuvre la stratégie gouvernementale découlant de cette réforme, en collaboration avec le ministère de l'Éducation et le *New Zealand Qualifications Authority*, afin de rendre plus concurrentielle la main-d'œuvre locale par une amélioration de ses compétences et connaissances et, ainsi, d'augmenter le niveau de vie des habitants du pays. En plus des autres agences gouvernementales, TEC collabore, pour la mise sur pied de ses programmes, avec certains interlocuteurs privilégiés (milieux d'affaires, entreprises, groupes associatifs et communautaires).

¹⁶ Alain Lefèvre, *Le modèle social danois*, Liaisons sociales Europe, décembre 2005.

¹⁷ Selon la section 159C du *Education Act* de 1989.

Parmi les programmes de TEC touchant les entreprises se trouve la formation en industrie (*Industry Training*), qui vise l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre afin de conserver la compétitivité industrielle du pays sur l'échiquier international. *Industry Training* est un programme de type coopératif, où les regroupements ou organismes par type d'industrie officiellement reconnus par le gouvernement (*Industry Training Organisations* [ITO]) jouent un rôle clé, en étant responsables :

- de l'établissement des standards de qualification pour leurs industries respectives;
- de l'élaboration des formations appropriées;
- de la gestion des arrangements pour la formation (ils n'assurent pas eux-mêmes la formation);
- du suivi et du contrôle de la qualité de la formation;
- de l'assurance d'un leadership intra-industriel et de la promotion du programme.

À l'heure actuelle, 41 regroupements d'industries sont officiellement agréés comme ITO. On doit noter que les secteurs de la finance, des banques, de la santé, de l'éducation, du droit, et l'industrie du film et de la télévision ne sont pas inclus dans cet agrément.

Encadré 2

Regroupements industriels agréés par Industry Training Organisations

1. Agriculture Industry Training Organisation Incorporated	21. New Zealand Hairdressing Industry Training Organisation Incorporated
2. Apparel and Textile Industry Training Organisation Incorporated	22. New Zealand Horticulture Industry Training Organisation Incorporated
3. Aviation, Tourism and Travel Training Organisation Incorporated	23. New Zealand Industry Training Organisation Incorporated
4. Boating Industries Association of New Zealand Incorporated	24. New Zealand Journalists' Training Organisation Incorporated
5. Building and Construction Industry Training Organisation Incorporated	25. New Zealand Local Government Association Incorporated
6. Building Services Contractors of New Zealand Incorporated	26. New Zealand Motor Industry Training Organisation Incorporated
7. Community Support Services Industry Training Organisation Incorporated	27. New Zealand Painting Contractors Association of Employers Incorporated
8. Competenz	28. New Zealand Road Transport Industry Training Organisation Incorporated
9. Electricity Supply Industry Training Organisation Incorporated	29. New Zealand Seafood Industry Council Limited (SeaFIC)
10. Electrotechnology Industry Training Organisation Incorporated	30. New Zealand Sports Turf Industry Training Organisation Incorporated
11. Fire and Rescue Services Industry Training Organisation Incorporated	31. Opportunity - The Training Organisation
12. Forest Industries Training and Education Council	32. Plumbing, Gasfitting and Drainlaying ITO Ltd
13. Funeral Service Training Trust of New Zealand	33. Pharmacy Industry Training Organisation Incorporated
14. Furniture Industry Training Organisation Incorporated	34. Plastics and Materials Processing Industry Training Organisation Incorporated
15. Hospitality Standards Institute	35. PrintNZ Training
16. InfraTrain New Zealand Ltd	36. Public Sector Training Organisation
17. Joinery Industry Training Organisation Incorporated	37. REINZ Industry Training Organisation Limited
18. New Zealand Equine Industry Training Organisation Incorporated	38. Retail Industry Training Organisation
19. New Zealand Extractive Industries Training Organisation Incorporated	39. Retail Meat Industry Training Organisation Incorporated
20. New Zealand Flooring Industry Training Organisation Incorporated	40. Sport Fitness and Recreation Industry Training Organisation
	41. Te Kaiawhina Ahumahi

Les formations visées par ce programme sont essentiellement des formations de niveau 1 à 4 du NQF¹⁸, bien que des subventions de niveau supérieur à 4 soient également disponibles (limitées toutefois à 10 % du Fonds annuel).

¹⁸ Il s'agit d'une qualification nationale échelonnée sur 10 niveaux de qualifications, établie par le National Qualification Framework (NQF). Les niveaux 1 à 3 représentent approximativement les mêmes standards que ceux d'une éducation d'enseignement secondaire combinée avec une formation technique de base. Les niveaux 4 à 6 couvrent globalement les qualifications retrouvées dans les métiers plus spécialisés, techniques et administratifs ou affaires. Les niveaux 7 et plus incluent les qualifications relevant de l'enseignement universitaire (1^{er}, 2^e et 3^e cycle).

Deux voies s'offrent pour l'obtention des qualifications selon l'*Industry Training* : l'employé peut s'enrôler comme stagiaire ou bien comme apprenti moderne. Les programmes reliés à ces voies sont :

- le *Job Plus Training*, qui offre une subvention salariale pour la formation d'employés. La formation couvre spécifiquement les tâches liées directement au poste de travail, dure quatre semaines ou plus, et est reliée au système de classification du *National Qualification Framework*. La formation sera mise en place avant l'embauche (pré-emploi) ou au début de la période d'embauche (*on-the-job*), selon les besoins de l'employeur. La formule est déterminée selon la complexité de la formation, suivant les recommandations du *registered training provider*, soit la personne désignée par l'ITO;
- le *Modern Apprenticeships*, qui cible l'apprentissage des jeunes âgés de 16 à 21 ans. L'apprenti et l'employeur sont soutenus par un coordonnateur, appelé *Modern Apprenticeships Co-ordinator* (MAC) qui s'assure du recrutement, du plan de formation et du suivi de la formation jusqu'à la qualification de niveau 3 ou 4 du NQF. L'obtention des qualifications du *Modern Apprenticeship* prend habituellement de trois à quatre ans. Le MAC peut être soit un ITO, un établissement d'enseignement, une fondation ou un individu.

En bref, le gouvernement fournit des fonds aux ITO. Il leur permet ensuite de faire du courtage auprès des industries, des entreprises, des stagiaires et des fournisseurs de stages pour s'assurer que la meilleure formation est offerte dans toute situation.

En 2005, quelque 162 000 personnes ont participé au programme de formation en industrie, ce qui représente une augmentation de 16 % par rapport à 2004 et, surtout, une augmentation de 99 % par rapport à l'année 2000. En 2005, 73 % des certificats obtenus étaient de niveau 3 ou plus. Quelque 31 500 employeurs ont participé à la formation en industrie en 2005, un nombre presque équivalent à celui de 2004 (+1 %). Il est à noter qu'en 2005, 73 % des employeurs passaient par leurs ITO respectifs pour le programme de formation d'employés.

Au 31 décembre 2005, quelque 8 400 personnes étaient inscrites comme apprentis, soit une augmentation de 17 % par rapport à 2004. D'ici à décembre 2008, le gouvernement vise une participation de 14 000 étudiants-apprentis. On estime que quelque 1 960 apprentis ont achevé leur formation avec succès au 31 mars 2006 (et 1 679 au 31 décembre 2005) depuis le début du programme (en 2001). Les coûts reliés à la formation en industrie sont cofinancés par les industries et le fonds du TEC (*Industry Training Fund*, sous forme de contrat annuel aux ITO agréés). Il est à noter que les ITO reçoivent des fonds pour l'apprentissage, mais sous enveloppe séparée. Le budget alloué au programme d'apprentissage (*Modern Apprenticeship*) a crû régulièrement depuis sa mise sur pied, passant de 7,5 M\$ en 2001-2002 à environ 40 M\$ pour l'année 2006-2007. Les prévisions pour 2008-2009 sont de 51 M\$.

L'intérêt du gouvernement envers la formation en entreprise (excluant l'apprentissage) a également crû au cours des dernières années, le budget de 2006 accordant au fonds 146 M\$ (pour 2007), une hausse de 150 % par rapport aux 59 M\$ de l'année 2000. On estime que ce programme est très rentable financièrement pour le gouvernement, attirant une contribution

monétaire significative de la part de l'industrie. Cette contribution monétaire représente environ 30 % du coût total sans compter les contributions additionnelles en nature.

Tableau 3
Investissements en formation en entreprise (*Industry Training*)

	2004	2005
Investissement gouvernemental	125,4 M\$	137,3 M\$
Investissement par les industries (ITO)	46,6 M\$	55,5 M\$

Ce programme de formation est avantageux puisque :

- on utilise le capital et les infrastructures des lieux de travail comme soutien à la formation;
- les systèmes de livraisons de formation sont flexibles et souvent innovateurs;
- ces formations sont taillées sur mesure selon les besoins des entreprises et de leurs employés (diverses formules peuvent être adoptées pour la formation de l'employé ou de l'apprenti. On vise avant tout la flexibilité : une formation sur les lieux du travail uniquement, hors des lieux de travail ou une combinaison des deux).

Toutefois, l'assurance-qualité, le suivi et le contrôle du programme se révèlent défectueux, la réforme actuelle tentant de combler ces lacunes en vue de l'instauration de la stratégie sectorielle 2007-2012. Une étude en cours, dont les résultats sont prévus en mars 2007, tente également d'analyser, dans le contexte de cette réforme, les conséquences d'un taux variable de subvention selon le type de formation et le secteur industriel en cause.

Outre ces deux programmes, mentionnons l'existence du *Workplace Literacy Fund* (WPL), qui fournit des occasions d'apprentissage en mathématique, lecture, écriture et langue commune (anglais) dans un contexte de travail. Ce fonds est financé par TEC et est destiné surtout à deux organismes nationaux de formation (*Workbase* et *Literacy Aotearoa*). Le budget 2006 a augmenté le financement de cet organisme à 35,5 M\$ sur quatre ans. De ce fonds, environ 15 M\$ (sur 4 ans) seront alloués pour des projets conjoints avec *Industry Training*, pour les employés requérant un soutien additionnel en lecture et écriture (en vue de l'obtention des qualifications nationales).

	Conclusion
--	-------------------

[3]

Conclusion

3.1 DES REMARQUES PRÉALABLES

Dans la foulée du Rapport sur l'accès à l'éducation rendu public le 19 octobre 2005, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a commandé une étude sur les incitatifs fiscaux aux entreprises pour alimenter la réflexion sur le financement de l'éducation au Québec. La présente étude a donc permis de documenter et de présenter une vue d'ensemble de la situation dans quatre provinces canadiennes (Québec, Nouveau-Brunswick, Ontario, Colombie-Britannique), deux États américains (Massachusetts, New York), trois pays européens (Angleterre, France, Danemark) ainsi qu'en Nouvelle-Zélande.

Dans l'interprétation des résultats de l'étude, notre mandat nous impose une neutralité, qui est incompatible avec le fait de tirer des conclusions générales et, encore moins, avec la possibilité de formuler des recommandations. Toutefois, dans le but d'éclairer le lecteur sur les situations décrites, nous formulons deux constatations d'ordre général.

3.2 DES CONSTATATIONS

Les mesures fiscales qui ont été identifiées comme des incitatifs fiscaux aux entreprises par les ministères interpellés prennent plus souvent la forme d'une fiscalité particulière ou dédiée que celle de réels incitatifs. Par souci de transparence, nous les avons décrites afin de laisser au lecteur la possibilité de se forger une opinion. Ces mesures fiscales sont également, en partie, le reflet des systèmes fiscaux et d'éducation nationaux. Cette remarque suppose une lecture nuancée des résultats.

Finalement, nous voulons souligner un fait qui ne relève pas directement de la vue d'ensemble des incitatifs fiscaux. Lors de la plupart de nos prises de contact avec les ministères, nous avons constaté le grand intérêt que suscitaient nos démarches. Plusieurs ministères disaient réfléchir à l'opportunité de développer des incitatifs fiscaux aux entreprises dédiés à la formation et à l'éducation. En d'autres mots, le sujet est « d'actualité » et, dans les prochains mois, de nouveaux incitatifs fiscaux pourraient être offerts dans les pays étudiés.

	Annexes
--	----------------

Annexe 1

Répartition de l'assiette du versement obligatoire

Versement obligatoire pour les entreprises de 20 salariés et plus

1,6 % depuis le 1 ^{er} janvier 2004		
0,20 % ↓ Versement obligatoire au FONGECIF	0,5 % mutualisé ↓ Versement obligatoire à PLASTIFAF	Solde (0,9 %) ↓ Versement à PLASTIFAF selon l'option choisie
<p>Financement</p> <ul style="list-style-type: none"> des congés individuels de formation des congés de bilans de compétences des congés de VAE des congés d'examen 	<p>Financement</p> <ul style="list-style-type: none"> des contrats et périodes de professionnalisation (coûts pédagogiques selon forfaits) du tutorat (action de formation et prime à l'exercice de la fonction tutorale) des actions DIF prioritaires (coûts pédagogiques et frais annexes) des frais de fonctionnement des CFA des frais de fonctionnement de l'Observatoire des métiers et des emplois de la Plasturgie 	<p>Imputation</p> <ul style="list-style-type: none"> des coûts pédagogiques, rémunérations, allocations de formation et frais annexes des actions plan de formation des coûts pédagogiques, rémunérations, frais annexes et allocations formation des DIF non prioritaires des rémunérations et allocations formation des DIF prioritaires du différentiel du coût pédagogique non pris en charge, des rémunérations, allocations formation et des frais annexes des périodes de professionnalisation du différentiel du coût pédagogique non pris en charge, des rémunérations et frais annexes des contrats de professionnalisation des coûts liés aux bilans de compétences et aux démarches VAE

Ces dispositions sont susceptibles de modification en fonction des évolutions légales et conventionnelles (loi du 4 mai 2004)

Source : www.plastifaf.com/index

Annexe 2

Versements à un Organisme Collecteur Paritaire Agréé (O.C.P.A.)

Les obligations incombant aux entreprises, quelle que soit l'importance de leur effectif pour le financement des actions de formation au bénéfice de leurs salariés.

CONTRIBUTION : « PLAN de FORMATION »

CONTRIBUTION	O.C.P.A.	ENTREPRISES	
		<i>Moins de dix salariés</i>	<i>Dix salariés et plus</i>
<p>PLAN DE FORMATION</p> <p>Taux minima légaux :</p> <p>- Dix salariés et plus : 0,9 %</p> <p>- Moins de dix salariés : 0,40 %</p>	O.C.P.A. de branche	<p><i>Accord de branche :</i> Versement obligatoire</p>	<p><i>Accord de branche :</i> Versement obligatoire ou volontaire [Code du travail : art. R. 964-13 *]</p>
	O.C.P.A. interprofessionnel	<p><i>Accord de branche :</i> Versement obligatoire</p>	<p><i>Accord de branche :</i> Versement obligatoire ou volontaire [Code du travail : art. R. 964-13 *]</p>
		<p><i>Absence d'accord :</i> Versement obligatoire</p>	<p><i>Absence d'accord :</i> Versement volontaire</p>

* Cet article interdit à tout organisme collecteur paritaire agréé d'exiger le versement de la totalité de la contribution « plan de formation » des entreprises occupant dix salariés ou plus. Ces dernières doivent avoir la possibilité d'utiliser les autres modalités d'exécution de leur obligation légale prévues par l'article L.951-1 du code du travail ou d'effectuer, le cas échéant, un versement à un autre O.C.P.A.

CONTRIBUTION : « PROFESSIONNALISATION et DROIT INDIVIDUEL à la FORMATION »

CONTRIBUTION	O.C.P.A.	ENTREPRISES	
		<i>Moins de dix salariés</i>	<i>Dix salariés et plus</i>
PROFESSIONNALISATION et D.I.F. Taux minima légaux : - Dix salariés et plus : 0,50 % - Moins de dix salariés : 0,15 %	O.C.P.A. de branche	<i>Accord de branche : Versement obligatoire (Aucune utilisation directe possible)</i>	<i>Accord de branche : Versement obligatoire sauf si utilisation directe par l'employeur</i>
	O.C.P.A. interprofessionnel	<i>Accord de branche : Versement obligatoire (Aucune utilisation directe possible)</i>	<i>Accord de branche : Versement obligatoire sauf si utilisation directe par l'employeur</i>
		<i>Absence d'accord de branche : Versement volontaire</i>	<i>Absence d'accord de branche : Versement volontaire</i>

CONTRIBUTIONS : « CONGÉ INDIVIDUEL de FORMATION »

Elles se rapportent au financement :

- des congés individuels ou des bilans de compétences demandés par les salariés titulaires de contrats de travail à durée indéterminée (0,2 %) ;
- et des congés individuels de formation demandés par les salariés titulaires de contrats à durée déterminée (0,1 %).

CONTRIBUTION	O.C.P.A.- C.I.F.	ENTREPRISES	
		<i>Moins de dix salariés</i>	<i>Dix salariés et plus</i>
CONGÉ INDIVIDUEL de FORMATION	FON.GE.C.I.F.	<i>Néant</i>	<i>Versement obligatoire pour les entreprises dans le champ de l'A.N.I.*</i>
CONGÉ BILAN DE COMPÉTENCES	O.C.P.A.de branche ou A.GE.C.I.F.	<i>Néant</i>	<i>Versement obligatoire pour les entreprises hors du champ de l'A.N.I.*</i>
CONGÉ INDIVIDUEL de FORMATION	FON.GE.C.I.F.	<i>Versement obligatoire pour toutes les entreprises dans le champ de l'A.N.I.*</i>	
Titulaires de contrats de travail à durée déterminée	O.C.P.A.de branche ou A.GE. C.I.F.	<i>Versement obligatoire pour toutes les entreprises hors du champ de l'A.N.I.*</i>	

* La distinction est faite entre les employeurs qui adhèrent aux organisations professionnelles signataires de l'accord national interprofessionnel (A.N.I. du 3 juillet 1991) dites : « dans le champ » de cet accord et qui sont soumis à ses dispositions, et les employeurs qui n'adhèrent

pas à cet accord. Ils sont dits : « hors champ » et ne sont pas soumis aux stipulations de cet accord.

Le congé individuel de formation est organisé par la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990. Il a pour objet de permettre à tout travailleur de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité professionnelle.

Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Elles s'accomplissent, en tout ou en partie, pendant le temps de travail.

FINANCEMENT PAR LES ENTREPRISES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Contributions	1,5 % - Entreprises de dix salariés et plus			Moins de dix salariés		1 % C.I.F. - C.D.D. C.B.C. - C.D.D.	0,15 % Chefs d'entreprises
	0,20 % C.I.F. - C.B.C.	0,40 % (1) ou 0,30 % Prof et DIF	0,90 % ou 1 % (1) Plan de formation	0,15 %	0,10 % Prof et DIF		
Dix salariés et plus	OUI	OUI	OUI	NON	NON	OUI (2)	OUI (3)
Moins de dix salariés	NON	NON	NON	OUI	OUI (1)	OUI (2)	OUI (3)
Aucun salarié	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI (3)

(1) Employeur non assujéti à la taxe d'apprentissage.

(2) Si embauche de salariés sous contrat de travail à durée déterminée.

(3) Si le chef d'entreprise est un travailleur indépendant ou un membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée.

Légende :
 C.I.F. : congé individuel de formation.
 C.B.C. : congé bilan de compétences.
 C.D.D. : contrat de travail à durée déterminée.
 Prof : professionnalisation (Contrats ou Périodes de...)
 D.I.F. droit individuel à la formation.

Annexe 3

Tableaux des différentes contributions des employeurs en France

TABLEAU RÉCAPITULATIF des DIFFÉRENTES CONTRIBUTIONS INCOMBANT AUX EMPLOYEURS
au titre du FINANCEMENT de la FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

<i>Intitulé de l'obligation de financement</i>	<i>Texte de référence</i>	<i>Assiette</i>	<i>Taux minimum</i>	<i>Modalités d'utilisation</i>
(DROIT COMMUN)				
1 - Employeurs occupant dix salariés ou plus Employeurs occupant vingt salariés ou plus				
Participation au développement de la formation professionnelle continue des salariés	<i>Art. L 951-1 du code du travail</i>	Masse salariale versée (<i>Chap. I et II du Titre IV, du Livre II du Code de la S.S</i>) [1]	Taux global 1,60 % (<i>2 % pour les E.T.T.</i>)	Le budget de formation reçoit les affectations suivantes : Options croisées possibles entre : - le financement direct de la professionnalisation ou du DIF organisée par l'employeur; - ou le versement de la contribution aux O.P.C.A. et remboursement des dépenses exposées. - Versement obligatoire de la contribution correspondante aux O.P.A. agréés au titre du C.I.F. lesquels remboursent les dépenses correspondantes présentées par les employeurs.
Répartition du taux global comme suit :				Options croisées possibles entre : - le financement direct du coût des actions suivies par les salariés (formations internes organisées par l'employeur ou formations achetées sur le marché - <i>organismes de formation</i> - par voie de conventions);
- Financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation	<i>idem</i>	<i>idem</i>	0,50 % (<i>0,50 % pour les E.T.T.</i>)	- les financements des frais induits par l'assistance des salariés aux actions de formation (<i>hébergement, déplacement, rémunérations des salariés en formation</i>); - les versements à des O.P.C.A pour le financement en retour des actions figurant au plan de formation et les frais induits correspondants;
- Financement du congé individuel de formation	<i>idem</i>	<i>idem</i>	0,20 % (<i>0,30 % pour les E.T.T.</i>)	- le financement d'actions de formation au bénéfice de travailleurs privés d'emploi, dans le cadre des dispositions de l'article L.941-1 du code du travail;
- Financement du plan de formation	<i>idem</i>	<i>idem</i>	0,90 % (<i>1,20 % pour les E.T.T.</i>)	- le financement d'actions de formation prévues à l'article L.122-28-7 du code du travail; - les financements divers (Part de <i>C.C.I., et taxes parafiscales, le cas échéant</i>).

[1] (*p. 1*) ou chapitre II du titre II et chapitre 1^{er} du titre IV du Livre VII du code rural, pour les employeurs des salariés visés par l'article L.722-20 dudit code.

Intitulé de l'obligation de financement	Texte de référence	Assiette	Taux minimum	Modalités d'utilisation
(ALLÈGEMENT de CHARGES) (FRANCHISSEMENT du SEUIL de DIX SALARIÉS) [1] (Ordonnance n° 2005-731 du 30 juin 2005 complétant l'article L. 951-1 du code du travail) I. bis.- Employeurs dont l'effectif des salariés est compris entre dix et moins de vingt salariés				
Participation au développement de la formation professionnelle continue des salariés	<u>Art. L.951-1-II du code du travail</u>	Masse salariale versée (Chap. I et II du Titre IV, du Livre II du Code de la S.S) (Cf. Tab I)	Taux global 1,05 % (1,35 % pour les E.T.T.)	Le budget formation reçoit les affectations suivantes :
Répartition du taux global comme suit - Financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation	<i>Art. L.951-1 du code du travail</i>	<i>idem</i>	0,15 % (ETT, idem)	Options croisées possibles entre : - le financement direct de la professionnalisation ou du DIF organisée par l'employeur; - ou le versement de la contribution aux O.P.C.A. et remboursement des dépenses exposées.
- Financement du congé individuel de formation	<i>idem</i>	<i>idem</i>	Exonéré (ETT exonérées)	- Peuvent toutefois bénéficier du remboursement des dépenses auprès de l'OPCA-CIF pour leurs salariés bénéficiant d'un congé individuel de formation. L'État assure auprès de l'organisme collecteur la compensation de l'exonération de la contribution de financement du CIF de 0,20 % (art. 4 de l'ordonnance du 30 juin 2005).

- Financement du plan de formation	idem	idem	0,9 % (ETT 1,20 %)	<p>Options croisées possibles entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le financement direct du coût des actions suivies par les salariés (formations internes organisées par l'employeur ou formations achetées sur le marché - <i>organismes de formation</i> - par voie de conventions); - le financement des frais induits par l'assistance des salariés aux actions de formation (<i>hébergement, déplacement, rémunérations des salariés en formation</i>); - le versement à des O.P.C.A. pour le financement en retour des actions figurant au plan de formation et les frais induits correspondants; - le financement d'actions de formation au bénéfice de travailleurs privés d'emploi, dans le cadre des dispositions de l'article L.941-1 du code du travail; - le financement d'actions de formation prévues à l'article L.122-28-7 du code du travail; - des financements divers (Part de <i>C.C.I.</i>, et <i>taxes parafiscales</i>, le cas échéant).
------------------------------------	------	------	-----------------------	--

[1] Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, **pour la première fois**, l'effectif de dix salariés restent soumis, pour ladite année et les deux années suivantes, à l'obligation de financement fixée à l'article L.952-1 du code du travail. (*TAUX GLOBAL : 0,55 %, voir ci-dessous II Employeurs occupant moins de dix salariés*). Ils bénéficient d'un allègement de leur contribution de financement de la formation professionnelle continue au cours des quatrième et cinquième années qui suivent le franchissement du seuil de dix salariés, respectivement fixée à 0,75 % (dont DIF et Professionnalisation : 0,15 %; CIF : exonéré et plan de formation : 0,60 %), puis 0,95 % (dont DIF et professionnalisation : 0,15 % ; CIF : exonéré et plan de formation : 0,80 %) pour atteindre, la sixième année suivant le franchissement, le taux global de 1,50 % suivant détail ci-dessus, tant que l'effectif n'atteint pas vingt salariés.

Intitulé de l'obligation de financement	Texte de Référence	Assiette	Taux minima			Modalités d'utilisation
(ALLÈGEMENT de CHARGES) (FRANCHISSEMENT du SEUIL de VINGT SALARIÉS) [1] (Ordonnance n° 2005-731 du 30 juin 2005 complétant l'article L. 951-1 du code du travail) I. ter.- Employeurs dont l'effectif des salariés franchit le seuil de vingt salariés						
			Année n [2]	Année n + 1	Année n + 2 (Droit commun)	
Participation au développement de la formation professionnelle continue des salariés	<u>Art. L 951-1-11 du code du travail</u>	Masse salariale versée (Chap. I et II du Titre IV, du Livre II du Code de la S.S) (Cf. Tab I)	Taux global 1,20 % 1,40 % 1,60 % (Droit commun)			Le budget formation reçoit les affectations suivantes :
Répartition du taux global comme suit :						
- Financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation	Art. L. 951-1 du code du travail	idem	0,20 %	0,35 %	0,50 %	(Cf Tab I : DROIT COMMUN)
- Financement du congé individuel de formation	idem	idem	0,10 %	0,15 %	0,20 %	idem
- Financement du plan de formation	idem	idem	0,90 %	0,90 %	0,90 %	idem

[1] Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, **pour la première fois**, l'effectif de vingt salariés, voient leur contribution de financement de la formation professionnelle de leurs salariés alléger l'année de franchissement de ce seuil puis l'année suivante, dans les conditions décrites ci-dessus pour atteindre le taux global de 1,60 %, la troisième année du franchissement du seuil de vingt salariés, dans les conditions décrites au tableau I (DROIT COMMUN).

[2] Année n : Année correspondant au franchissement du seuil de vingt salariés.

<i>Intitulé de l'obligation de financement</i>	<i>Texte de référence</i>	<i>Assiette</i>	<i>Taux minimum</i>	<i>Modalités d'utilisation</i>
(DROIT COMMUN)				
II - Employeurs occupant moins de dix salariés				
Participation au développement de la formation professionnelle continue des salariés	<i>Art. L 952-1 du code du travail</i>	Masse salariale versée (Chap. I et II du Titre IV, du Livre II du Code de la S.S) [1]	Taux global 0,55 % (idem pour les E. T. T.)	Le budget formation reçoit les affectations suivantes :
Répartition du taux global comme suit : - Financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation	<i>idem</i>	<i>idem</i>	0,15 % (idem pour les E. T. T.)	- Versement obligatoire de la contribution à un organisme collecteur agréé au titre de la professionnalisation
- Financement du congé individuel de formation			NON ASSUJETTIS	<i>Néant</i>
- Financement du plan de formation	<i>idem</i>	<i>idem</i>	0,40 % (idem. pour les E. T. T.)	- Versement obligatoire de la contribution à un organisme collecteur agréé au titre du plan de formation ² des employeurs de moins de dix salariés

<i>Intitulé de l'obligation de financement</i>	<i>Texte de référence</i>	<i>Assiette</i>	<i>Taux minimum</i>	<i>Modalités d'utilisation</i>
(DROIT COMMUN)				
III - Employeurs occupant des salariés sous contrats à durée déterminée quel que soit, par ailleurs, l'effectif de la structure				
Financement des congés individuels des titulaires de C.D.D.	<i>Art. L 931-20 du code du travail</i>	Masse salariale versée aux titulaires de C.D.D	1 %	- Versement obligatoire à des organismes agréés au titre du C.I.F.
IV - Chefs d'entreprises non salariés, travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non salariées, qu'ils emploient ou non des salariés				
Participation au financement de leur propre formation	<i>Art. L 953-1 du code du travail</i>	Montant annuel du plafond de la Sécurité sociale	0,15 %	- Prélèvement unitaire obligatoire de la contribution par les U.R.S.S.A.F. et reversement à un fonds d'assurance formation : « <i>habilité</i> ». (Voir Arr. du 17 03 93 - J.O. du 25 03 93) - Montant du prélèvement par personne pour 2006 : 47 euros

<i>Intitulé de l'obligation de financement</i>	<i>Texte de référence</i>	<i>Assiette</i>	<i>Taux minimum</i>	<i>Modalités d'utilisation</i>
V.- Travailleurs indépendants inscrits dans le Répertoire des métiers (R.M.) et leurs ayants droit non salariés				
Participation au financement de la formation professionnelle des artisans, de leurs conjoints non salariés et de leurs auxiliaires familiaux	<i>Art. L 953-2 du code du travail et art. 8 de l'ordo. n°2003-1213 du 18 12 03</i>	Plafond annuel de la S.Sle au 01.01 de l'année d'imposition	0,24 %	- Versement de la participation à un fonds d'assurance formation habilité par le ministère chargé de l'artisanat qui prend en charge les frais de formation exposés par les artisans et leur ayants droit. <u>Alsace-Moselle</u> : Taux 0,120 % : Versement direct au Fonds national de répartition
VI - Chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole, conjoints et membres de la famille				
Contribution destinée au financement de la formation des chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles et leurs ayants droit non salariés	<i>Art. L 953-3 du code du travail</i>	<i>Revenus professionnels ou assiette forfaitaire (au sens de l'article L.731-16 du code rural)</i>	0,30 % des revenus professionnels ou de l'assiette forfaitaire dans la limite d'une somme dont le montant minimal et maximal est fixé par voie réglementaire	Contributions directement recouvrées et contrôlées par les caisses de mutualité sociale agricole pour être reversées au fonds d'assurance formation habilité par l'État. Le Fonds pour la formation des Entrepreneurs du Vivant : VIVEA prend en charge les formations suivies par cette catégorie socioprofessionnelle
VII - Employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle				
Contribution destinée au financement de la formation des salariés intermittents du spectacle	<i>Art L 954 du code du travail</i>	Masse salariale versée aux salariés intermittents du spectacle	2 % comprenant des minima légaux de perception à réserver aux financements : -des C.I.F. à hauteur de 0,6 % - du plan de formation à hauteur de 0,6 % - de la professionnalisation et du DIF à hauteur de 0,3 %	Sous réserve de l'application des stipulations propres de l'accord national professionnel étendu du 16 02 1993, la contribution minimum légale de 2 % comprenant les ventilations destinées aux financements du C.I.F., du plan de formation et de la professionnalisation et du droit individuel à la formation. Elle doit être versée par les employeurs de salariés, intermittents du spectacle à l'O.P.C.A. agréé : l'A.F.D.A.S. : Association de formation des activités du spectacle

<i>Intitulé de l'obligation de financement</i>	<i>Texte de référence</i>	<i>Assiette</i>	<i>Taux minimum</i>	<i>Modalités d'utilisation</i>
VIII - Employeurs occupant des employés de maison (définis à l'art. L.772-1 du code du travail et visés au chapitre II du titre VII du livre VII du même code)				
Contribution destinée au financement de la formation des salariés, employés de maison	Art.L. 952-6 du code du travail	Assiette égale à : - soit, par heure de travail, à une fois la valeur horaire du S.M.I.C. -soit, montant réel des rémunérations versées	0,15 %	- Prélèvement obligatoire de la contribution par le réseau des U.R.S.S.A.F. et reversement du produit global à l'A.GE.FO.S.-P.M.E., qui prend en charge le coût des formations dans les conditions fixées par ses instances
IX - Entreprises de pêche maritime et de cultures marines				
Contribution destinée au financement de la formation des salariés des entreprises de pêche maritime et de cultures marines	Art L 952-1 4 ^e alinéa du code du travail	Masse salariale versée	0,15 %	Versement obligatoire à un seul O.C.P.A. : « le FAF-Pêche » (Section particulière des salariés)
X - Pêche maritime et de cultures marines <i>Travailleurs indépendants, chefs d'entreprise occupant moins de dix salariés affiliés au régime social des marins ainsi que, le cas échéant, leurs conjoints, collaborateurs et associés</i>				
Contribution destinée au financement de la formation personnelle des personnes énumérées sous X	Art L 953-4 du code du travail	Montant annuel du plafond de la Sécurité sociale	0,15 %	Contribution directement recouvrée en une seule fois par la Caisse nationale d'allocations familiales des pêches maritimes pour être reversée à un seul O.C.P.A., : « le FAF-Pêche ». (Section particulière des non-salariés), soit pour 2006 : valeur unitaire de la cotisation : 47 euros

<i>Intitulé de l'obligation de financement</i>	<i>Assiette dépenses</i>	<i>Taux</i>	<i>Modalités de détermination et d'utilisation</i>
TAXE d'APPRENTISSAGE (DROIT COMMUN)			
XI.- EMPLOYEURS sans distinction d'EFFECTIF, sauf ceux expressément exonérés (Art.224 du C.G.I.).			
Taxe d'apprentissage et contribution au développement de l'apprentissage	<i>Références du code général des impôts</i>	<i>Taux applicables et références au code général des impôts</i>	
<i>Détermination de la taxe à payer :</i> Masse salariale versée	Art.224 CGI		A. - Détermination de la TA due. <i>(Les taux applicables sont ceux en vigueur en 2006 sur les rémunérations versées en 2005)</i>
- dans les établissements métropolitains <i>(sauf dépt. n^{os} 64, 67 et 68)</i>	<i>idem</i>	0,50 % <i>(Art.225 CGI)</i>	- Rémunérations versées x 0,50 % = A
- dans les établissements situés dans les départements Bas Rhin, Haut Rhin, Moselle	<i>idem</i>	0,26 % <i>(Art. 140 M Ann. 2 CGI)</i>	- Rémunérations versées x 0,26 % = B
-dans les établissements situés dans les DOM	<i>idem</i>	0,50 % <i>(Art.225 CGI)</i>	- Rémunérations versées x 0,50 % = C

<p><i>Modalités libératoires.</i> Art. 226 B à 228 du CGI</p> <p>a) Fixation de la taxe à verser au Fonds de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA)</p> <p>b) Dépenses libératoires versées au titre de la taxe auprès d'un organisme collecteur</p> <p>c) Autres dépenses libératoires</p> <p>d) Contribution au développement de l'apprentissage (CDA)</p>	<p>(Art. 226 B)</p> <p>(Art 226 bis) (Art. 227) (Art. 228)</p> <p>Art. 1599 <i>quinquies A</i> du CGI</p>	<p>B.- Modalités de calcul</p> <p>Le FNDMA est obligatoirement alimenté par 22 % du produit de la TA assise sur la masse des rémunérations versées dans les établissements sis en Métropole et dans les départements 64, 67 et 68 et 12 %, dans ceux situés dans les DOM</p> <p>- $[A + B] \times 22\% = D$ - $C \times 12\% = E$</p> <p>auquel il convient de rajouter les versements libératoires effectués au titre du FNDMA auprès d'un organisme collecteur = F</p> <p>Il restera, le cas échéant, à verser au FNDMA, lors du dépôt de la déclaration annuelle, le résiduel ainsi déterminé :</p> <p>$(D + E) - F = G$</p> <p>Les dépenses libératoires ci-contre en b) puis c), à justifier sur demande de l'administration, constituent deux sous ensembles :</p> <p>H et J. Si le total $[H + J]$ est inférieur au total $[A + B + C]$, il conviendra de verser au Trésor public la différence, soit K, lors du dépôt de la déclaration</p> <p>La CDA, dont le produit est affecté par les régions au financement de l'apprentissage, a la même assiette que la TA. Son taux pour les rémunérations versées en 2005 est de 12 % et doit être versé auprès d'un organisme collecteur. Toute insuffisance ou versement au Trésor public est majoré du double. (L)</p> <p><i>Versements au Trésor public, le cas échéant : $G + K + L$, lors du dépôt de l'imprimé n° 2482</i></p>
--	---	---

Annexe 4

Liens Internet de documents consultés ou cités

Québec

<http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2006-2007/index.asp>
<http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/entreprise/impot/credits/creation/stage.asp>
<http://www.inforoutefpt.org/creditimpot/>
<http://emploi.quebec.net/francais/entreprises/formation/pamt.htm>

Canada (gouvernement fédéral)

<http://www.fin.gc.ca/budget06/>

Nouveau-Brunswick

<http://www.gnb.ca/0105/AnnualReport-rapportannuel05.pdf>
<http://www.gnb.ca/0311/3af.htm>

Ontario

http://www.trd.fin.gov.on.ca/userfiles/page_attachments/Library/3/Ctif_3020.pdf?N_ID=3
http://www.e-laws.gov.on.ca/DBLaws/Statutes/French/90i02_f.htm#BK28
<http://www.fin.gov.on.ca/english/economy/ecoutlok/staments05/O5fs-paperall.pdf>

Colombie-Britannique

<http://www.fin.gov.bc.ca/scp/tp/tcp-discussion.htm>

Massachusetts

<http://www.detma.org-pdf-2078.pdf.url>

<http://www.mass.gov/Edwd/docs//pdf/employers/wtf/annualReport05.pdf>

<http://www.mass.gov/?pageID=dlwdtopic&L=3&L0=Home&L1=Employers&L2=Workforce+Training+Fund&sid=Edwd>

New York

www.tax.state.ny.us/pdf/2005/misc/df619i_2005.pdf

www.tax.state.ny.us/pdf/2005/misc/df619_2005.pdf

www.empire.state.ny.us/workforce_and_demographics/training_assistance.asp

www.labor.state.ny.us/businessservices/trainworkforce/TrainingYourWorkForceIndex.Shtm

Angleterre

<http://www.unionlearn.org.uk/policy/learn-182-f0.cfm>

<http://www.unionlearn.org.uk/policy/learn-182-f0.cfm#learn-182-3>

<http://www.traintogain.gov.uk>

<http://www.dfes.gov.uk>

http://www.hm-treasury.gov.uk/independent_reviews/leitch_review/review_leitch_index

Nouvelle-Zélande

http://www.legislation.govt.nz/browse_vw.asp?content-set=pal_statutes pour

<http://www.tec.govt.nz/>

http://www.tec.govt.nz/downloads/a2z_publications/industrytraining2005.pdf

Annexe 5

Liste de personnes consultées

Québec

Denis Royer

Direction générale des programmes et du développement
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Nicolas Roy

Économiste
Ministère des Finances du Québec

Canada (gouvernement fédéral)

Kevin Shoom

Business Income Tax Division
Department of Finance Canada

Nouveau-Brunswick

Jean Castonguay

Sous-ministre adjoint
Ministère des Finances

Jeff Ferguson

Directeur
Élaboration et soutien des programmes
Division Développement de l'emploi
Ministère de l'éducation postsecondaire, formation et travail

Jean-Marc Dupuis

Directeur général

Division Développement de l'emploi

Ministère de l'éducation postsecondaire, formation et travail

Ontario

Raymond Wong

Tax Advisory Specialist

Ontario Ministry of Finance

Adrian Fox

Economist

Corporate Tax Policy Unit

Ontario Ministry of Finance

Geri Smith

Ontario Ministry of Training, Colleges & Universities

Colombie-Britannique

Paul Flanagan

Tax Policy Analyst

Strategic and Corporate Policy Division

Ministry of Finance of British Columbia

États-Unis (gouvernement fédéral)

Karen Loverud

Internal Revenue Service

US Department of Treasury

Jonathan Simonetta

Manpower Analyst

Research & Evaluation Division

US Department of Labor

Massachusetts

Vincent Lopes

Director of Operations
Massachusetts Workforce Training Fund
Massachusetts Division of Career Services

Anne-Marie Kersten

Regional Director of Greater Boston
Massachusetts Office of Business Development
Massachusetts Department of Business & Technology

New York

Robert Purga

Counselor
Adult Education Workforce Team
New York State Department of Education

Rose-Marie Redmond

Economic Development Specialist
Empire State Development Agency- North Country Region

George Lapointe

Tax Specialist
Division of Policy & Research
New York State Department of Economic Development (NYSED)

Angleterre

Jo-Anne Daniels

Team Leader
Education, Training & Culture Division (ETC)
HM Treasury

Andrew Price

Policy Advisor, Adult Skills
Education, Training & Culture Division (ETC)
HM Treasury

John Edmunds

Team Leader
Policy Development – Train to Gain
Department for Education and Skills (DFES)

France

Franck Fauchon

Directeur sectoriel
Mission du droit et financement de la formation (MDFF)
Sous-division Politiques de formation et du contrôle
Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Jean-Louis Bonfils

Recherchiste
Mission du droit et du financement de la formation (MDFF)
Sous-division Politiques de formation et du contrôle
Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Danemark

Sven Ulstrup

Konsulent
Ministry of Taxation
(Skatteministeriet Skat Erhverv)
Denmark

Janni Thusgaard Pedersen

Assistante, Affaires publiques
Ambassade du Danemark au Canada

Nouvelle-Zélande

Richard Dirks

Acting Policy Manager
Tertiary Education Commission