

Bonnes pratiques: la durabilité du financement de la formation grâce à l'amélioration continue du système de taxe/allocation de formation

L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) coûtant très cher, les gouvernements se voient contraints d'explorer différentes sources de financement. Si l'argent fait défaut, cette situation risque d'aboutir à un déséquilibre entre la formation dispensée aux élèves et les besoins des entreprises. L'EFTP de qualité coûte particulièrement cher, requérant un rapport formés/formateurs assez faible, des ateliers d'un niveau respectable, des investissements réguliers dans de nouveaux équipements et la maintenance et la réparation des équipements existants. Faute des fonds nécessaires, il est impossible de maintenir une formation de qualité, d'investir dans de nouveaux projets pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de payer des salaires compétitifs permettant d'attirer des enseignants convenablement qualifiés. La question fondamentale est donc la suivante: **à qui de payer?**

Le financement est l'un des enjeux essentiels de toute stratégie ou réforme de l'EFTP. On a avancé que les ressources affectées à l'EFTP sont insignifiantes par comparaison avec le budget global consacré à l'éducation, alors que l'EFTP joue un rôle essentiel, impulsant la croissance économique et apportant de nombreux avantages socio-économiques à la société en général. À Maurice, 97 % des fonds consacrés à l'EFTP pour l'exercice financier 2008/2009 étaient affectés aux frais de personnel. L'Office de la formation industrielle et professionnelle IVTB (*Industrial and Vocational Training Board*) s'est donc vu contraint de générer des recettes supplémentaires pour pouvoir équilibrer son budget.

En 1987, la Fédération des employeurs de Maurice (MEF, *Mauritius Employers Federation*) a décidé que la formation ferait l'objet de discussions lors des réunions trimestrielles entre le secteur privé et le gouvernement. La MEF a pris les choses en main et élaboré un document de travail sur la formation technique et la pénurie de ressources financières, qu'elle a présenté lors d'une réunion commune des secteurs public et privé qui s'est tenue au cabinet du

Premier ministre. Le document de travail de la MEF a débouché sur la loi de 1988 sur la formation industrielle et professionnelle, qui proposait la mise en place d'un Office de la formation industrielle et professionnelle (IVTB, *Industrial and Vocational Training Board*).

La MEF a proposé que tous les employeurs paient une taxe de formation égale à 1 % de la masse salariale. Le fait que cette taxe soit proposée par les intéressés eux-mêmes constitue le scénario idéal, puisqu'ils pourraient sinon se considérer comme ses "victimes". La proposition prévoyait que les employeurs se verraient rembourser un certain pourcentage des coûts investis dans la formation de leurs propres employés. La réglementation nécessaire imposant à toutes les entreprises privées une taxe de formation de 1 % de la masse salariale a ainsi été adoptée en 1989. Au cours des années suivantes, ce système d'allocations a en permanence été revu et amélioré pour mieux répondre aux besoins de l'industrie. Des décisions hardies ont été prises à chaque fois qu'elles s'imposaient.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
L'ADOPTION D'UNE TAXE DE FORMATION À MAURICE	4
LE SYSTÈME DE TAXE/ALLOCATION DE FORMATION	6
L'AMÉLIORATION CONTINUE DU SYSTÈME DE TAXE/ALLOCATION	7
LES ENSEIGNEMENTS	10
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	12

Auteurs

ROLAND DUBOIS
Directeur de l'*Industrial and Vocational Training Board*, Maurice

KOONTEE BALGOBIN
Industrial and Vocational Training Board, Maurice



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

UNEVOC

Centre international
pour l'enseignement et
la formation techniques
et professionnels

Remerciements

Nous tenons à adresser nos remerciements et faire part de notre gratitude aux personnes suivantes:

Efison Munjanganja,
responsable de l'UNESCO-UNEVOC, qui a impulsé le projet;

Chris Chinien,
Workforce Development Consulting,
Montréal, Canada, un ami qui n'a jamais failli à prêter l'assistance requise.



Le représentant de la MEF au Conseil de l'IVTB a dû faire face aux appréhensions de certains secteurs quant au paiement de la taxe. La taxe de formation avait pour but de renforcer la propension des employeurs à investir dans la formation et le développement de leurs propres employés afin d'améliorer la productivité. En liant la taxe et l'allocation et en indiquant qu'il valait mieux pour les entreprises effectuer le paiement initial, on a encouragé le secteur privé à proposer des programmes de formation à l'intention de leurs employés et à demander des allocations. Comme ils payaient la taxe, les employeurs se sont intéressés aux résultats, et même les quelques entreprises initialement opposées à la taxe ont fini par en devenir les utilisatrices les plus empressées. Certains abus ont été notés, certains établissements de formation voyant maintenant dans la formation une activité lucrative.

Il a été décidé que la taxe serait versée tous les mois à la Section des contributions du ministère de la sécurité sociale, de la solidarité nationale et des institutions réformatrices. La taxe serait alors transférée à l'IVTB après déduction d'une commission administrative de 4 %.

Divers facteurs ont contribué au succès du système mauricien de taxe/allocation de formation, notamment sa prise en main par le secteur privé, la méthode de collecte des fonds et le fait que sa mise en œuvre est soumise à un suivi et à une révision permanents. Ce partenariat étroit entre le gouvernement et le secteur privé a été renforcé par la création du Conseil de l'IVTB, où acteurs publics et privés siègent à parité.

Au cours des vingt dernières années, le système de taxe/allocation de formation a apporté une contribution capitale au secteur de la formation à Maurice, où il a permis à plus de 50 % de la main-d'œuvre mauricienne de bénéficier d'une formation sous une forme ou une autre.

Introduction

L'expression "enseignement technique et professionnel" est prise dans son sens large et désigne ceux des aspects du processus éducatif qui, en plus d'une instruction générale, impliquent l'étude des techniques et des sciences connexes, et l'acquisition de capacités pratiques, d'attitudes, d'une compréhension et de connaissances en rapport avec les professions des divers secteurs de la vie économique et sociale (UNESCO, 2001).

Le financement est l'un des enjeux essentiels de toute stratégie ou réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) en cours de discussion ou de mise en œuvre dans tout pays, et est inscrit à l'ordre du jour de tout atelier ou de toute conférence organisés au niveau régional/international sur l'EFTP. On a avancé que les ressources affectées à l'EFTP sont insignifiantes par comparaison avec le budget global consacré par divers gouvernements à l'éducation, alors que l'EFTP joue un rôle essentiel, impulsant la croissance économique et le développement socio-économique des pays et apportant des avantages aux individus, à leurs familles, aux communautés locales et à la société en général. L'EFTP de qualité coûte cependant très cher, requérant des ateliers d'un niveau respectable ainsi que des investissements réguliers dans de nouveaux équipements et la maintenance et la réparation des équipements existants. D'où la nécessité d'importantes ressources d'équipement et de fonctionnement pour répondre efficacement aux besoins du marché du travail et au recours toujours croissant aux technologies de la part des entreprises.

Or, les ressources humaines possédant une expérience industrielle coûtent cher puisque les centres de formation désireux de recruter des personnels nouveaux sont en concurrence avec les entreprises privées mieux à même de rétribuer ces professionnels expérimentés. Il convient encore de rappeler que l'EFTP de qualité implique un rapport formés/formateurs relativement faible, car en admettant un nombre élevé d'inscriptions à des programmes pratiques intensifs, on compromettrait la qualité des résultats de l'apprentissage, ce qui en augmenterait le coût unitaire.

Quelques-uns seulement des gouvernements d'Afrique et d'Asie sont en mesure de financer l'EFTP à un niveau qui puisse assurer la qualité de la formation. L'Éthiopie ne consacre à l'EFTP que 0,5 % de son budget éducation et formation, le Ghana n'y consacrant que 1 % environ. En Afrique subsaharienne, les investissements publics dans l'EFTP se situent en moyenne entre 2 % et 6 % du budget éducatif global. Le Mali et le Gabon consacrent un pourcentage relativement plus important de ce budget à l'EFTP: 10 % et 12,7 % respectivement. Dans de nombreux pays, en revanche, les fonds dégagés par le gouvernement suffisent à peine à payer les salaires des employés des centres de formation, d'où un système d'EFTP sous-financé pratiquement dépourvu de toutes ressources pour investir et assurer un développement constant de l'EFTP (Verspoor Et Bergman, 2008). C'est ainsi par exemple qu'à Maurice, 97% des fonds alloués par le gouvernement pour l'exercice financier 2008/2009 étaient affectés aux frais de personnel. L'Office de la formation industrielle et professionnelle IVTB (*Industrial and Vocational Training Board*) s'est donc vu contraint de générer des recettes supplémentaires pour pouvoir équilibrer son budget.

Or, faute des fonds nécessaires, il est impossible de maintenir une formation de qualité et d'investir dans de nouveaux projets pour mieux répondre aux besoins des entreprises. La situation risque d'aboutir à un déséquilibre entre la formation dispensée aux élèves et les besoins des entreprises. La question fondamentale est donc la suivante: à qui de payer la formation? Existe-t-il une formule de financement applicable à tous les pays? Cette question appelle une réponse négative. Il doit y avoir une formule mixte associant financement public, financement patronal, collecte de fonds, génération de recettes, etc., en fonction des différents types de formation dispensée. Les dispositifs financiers ou certaines autres formes d'assistance varient d'un pays à l'autre (UNESCO-ISU Et OCDE, 2002).

À Maurice, une taxe de formation de 1 % de la masse salariale des entreprises du secteur privé a été introduite au début des années 1990 pour s'ajouter à la contribution financière du gouvernement à l'IVTB en vertu d'une formule convenue d'un commun accord. Elle a été suivie par un système de taxe/allocation lancé un an plus tard, au titre duquel les employeurs se voient rembourser un certain pourcentage des frais

encourus pour investir dans la formation de leurs employés. Ce système d'allocation a en permanence été revu et amélioré pour mieux répondre aux besoins de l'industrie et à la vision du gouvernement mauricien. Le partenariat public/privé (PPP) a contribué aux décisions sur les révisions et à leur mise en œuvre, de même qu'à la réussite du système mauricien de taxe/allocation.¹

En Tanzanie et au Malawi, un projet de taxe de formation de 2 % de la masse salariale annuelle des entreprises a constitué une source de problèmes lorsqu'il a été introduit. Le secteur privé considérait la taxe comme un simple impôt supplémentaire. Au Malawi, la taxe a dû être ramenée à 1 % de la masse salariale annuelle en raison de la résistance du secteur privé. En Afrique du Sud, elle a représenté 0,55 % de la masse salariale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001, puis 1 % à partir de cette date. Au Zimbabwe, elle est de 1 % pour tous les employeurs dont la masse salariale s'élève à Z\$ 2000 par mois (Durango, 2002). Au Malawi toutefois, suite à des campagnes d'information, éducation et communication (IEC), le nombre d'entreprises privées versant volontairement la taxe augmente chaque année, tout comme le montant total de la taxe. Le secteur privé comprend maintenant en général qu'il est nécessaire de disposer d'un fonds pouvant être utilisé pour former la main-d'œuvre nationale.

Bien qu'à divers titres, l'EFTP soit en intime corrélation avec le développement économique de Maurice, il a fallu pour que les choses commencent sérieusement à évoluer à Maurice attendre la création de l'IVTB et l'introduction de la taxe de formation, entraînant des incitations financières conséquentes pour le secteur privé. Le système de taxe/allocation est une réussite à Maurice puisque sans lui, la formation de plus de 50 % de la main-d'œuvre mauricienne n'aurait pu avoir lieu et que l'IVTB, considéré dans cette partie du monde comme un modèle exemplaire, n'aurait pu atteindre son haut niveau actuel de développement.

Divers facteurs ont contribué au succès du système mauricien de taxe/allocation de formation, notamment sa prise en main par le secteur privé, la méthode de collecte des fonds et le fait que sa mise en œuvre est soumise à un suivi et à une révision permanents. Le présent document vise à présenter la "bonne pratique" que constitue l'amélioration permanente du système mauricien de taxe/allocation de formation.

Liste des abréviations

BPO	Business Process Outsourcing (Externalisation des processus d'entreprise)
CSO	Central Statistic Office, Mauritius (Office central de statistique de Maurice)
CTO	Central Training Office (Office central de la formation)
F/Y	Financial Year (exercice financier)
HRDC	Human Resource Development Council (Conseil pour le développement des ressources humaines)
ICT	Information and communication technology (technologies de l'information et des communications)
IEC	Information Education and Communication (information, éducation et communication)
ITTC	Industrial Trade Training Centre (centre de formation aux métiers de l'industrie)
IVT	Industrial and Vocational Training (formation industrielle et professionnelle)
IVTB	Industrial and Vocational Training Board (Office de la formation industrielle et professionnelle)
MEF	Mauritius Employers Federation (Fédération des employeurs de Maurice)
NTF	National Training Fund (Fonds national de formation)
OIF	Organisation internationale de la francophonie
PM	Prime Minister (premier ministre)
PMO	Prime Minister's office (cabinet du premier ministre)
PPP	Public Private Partnership (partenariat public/privé)
TSMTF	Technical School Management Trust Fund (Fonds fiduciaire de gestion d'école technique)
TVET	Technical and Vocational Education and Training (enseignement et formation techniques et professionnels)
UN	United Nations (Nations Unies)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture)

¹ Communications personnelles à l'auteur par l'ancien président et le directeur de la Fédération des employeurs de Maurice (MEF), R. du Mée et A. Jeetun, novembre 2009.

L'adoption d'une taxe de formation à Maurice

La formation coûte très cher, et les gouvernements ne peuvent à eux seuls assurer le financement d'une formation de qualité. Il leur faut explorer différentes sources potentielles de financement et prendre des décisions adéquates pour recourir à des sources alternatives à la satisfaction de tous les partenaires. La meilleure alternative serait que la proposition vienne des principaux acteurs et bénéficiaires: le secteur privé.

La décision d'adopter et d'imposer la taxe de formation à Maurice

La formation a un très long passé à Maurice, son histoire remontant au début du vingtième siècle. Au cours du temps, les tentatives d'introduction d'une formation technique et agricole ont été nombreuses, mais sans succès, car le sentiment public favorisait l'éducation académique traditionnelle. Le premier centre de formation aux professions de l'industrie n'a vu le jour qu'en 1967; il s'agissait d'un projet conjoint de l'Organisation internationale du travail et du gouvernement de Maurice. Les choses ont progressé petit à petit au cours du temps, avec l'ouverture d'une école de formation maritime en 1970, puis de la première école d'hôtellerie et de restauration en 1971. En 1982, le Lycée polytechnique de Flacq a été créé avec l'assistance financière du gouvernement français. Une loi mettant en place un Office central de la formation (CTO) a été adoptée en 1984 afin de coordonner la formation dans les secteurs public et privé, mais la loi n'a, pour une raison ou une autre, jamais été ratifiée.² De manière fâcheuse, la formation était régie par l'offre, à l'écart des entreprises, insuffisante et d'une qualité médiocre, d'où un déséquilibre sur le marché du travail et une pénurie de la main-d'œuvre qualifiée dont Maurice avait tant besoin, s'engageant dans sa nouvelle phase de production manufacturière, le second cycle de son développement économique centré sur le secteur du textile et les industries connexes.

Le débauchage de main-d'œuvre qualifiée devint endémique, les entreprises embauchant des travailleurs déjà formés par les quelques concurrents qui avaient foi et investissaient dans la formation. Il en résultait de graves ressentiments. La Fédération des employeurs de Maurice décida que la formation devrait faire l'objet de discussions lors des réunions trimestrielles entre le secteur privé et le gouvernement. La MEF prit les choses en main et élaborait un document de travail sur la formation technique, qu'elle présenta en 1987 lors d'une réunion commune des secteurs public et privé tenue au cabinet

du Premier ministre. Diverses questions y furent abordées, parmi lesquelles la pénurie de ressources financières pour la formation, et proposition fut faite d'établir un comité commun des secteurs public et privé ayant pour objectif de réexaminer l'ensemble du problème de la formation à Maurice et de parvenir à un programme de mise en œuvre. Le document de travail de la MEF déboucha sur la loi de 1988 sur la formation industrielle et professionnelle (IVT) (Gouvernement de Maurice, 1988b), qui proposait la mise en place d'un Office de la formation industrielle et professionnelle (IVTB, *Industrial and Vocational Training Board*) et autorisait le ministre chargé de la formation à prendre des dispositions pour introduire une taxe de formation. En fait, la section 14 de la loi IVT, "Imposition de la taxe", stipule que (Gouvernement de Maurice, 1989a, 1989b): "Le ministre peut, aux fins de financement des activités de l'Office et après consultation de son Conseil, imposer une taxe donnée portant sur une catégorie d'employés donnée."

La loi elle-même fut formulée conjointement par les secteurs public et privé et présentée par le Premier ministre mauricien de l'époque, Sir Aneerood Jugnauth. Jugnauth introduisit la loi en déclarant: "Ce qui est tout aussi important, c'est le large soutien de l'ensemble des employeurs et des entrepreneurs. Le soutien du secteur privé n'est pas une vaine promesse. Il est étayé par des dispositions financières, et les employeurs vont contribuer à la mise en place d'un système de taxe/allocation qui sera soutenu par des contributions provenant du gouvernement" (Gouvernement de Maurice, 1988a). Ce partenariat étroit avec le secteur privé fut renforcé par la création du Conseil de l'IVTB, où acteurs publics et privés siègent à parité en vue d'assurer une coopération optimale entre le gouvernement et le secteur privé. La loi IVT fut adoptée en avril 1988.

Dès la toute première réunion du Conseil, c'est encore le représentant de la MEF qui proposa une contribution de tous les employeurs (une taxe de formation) s'élevant à 1 % de la masse salariale. Le Conseil approuva la proposition; un règlement imposant la taxe fut pris en janvier 1989 et amendé au mois de février suivant. Il dispose:

1. Tout employeur paie, pour tout employé assujéti à assurance autre que les employés de maison, une taxe telle que stipulée au paragraphe 2.
2. La taxe est au taux d'un pour cent du salaire de base total de l'employé, à l'exclusion des heures supplémentaires, des primes et allocations (République de Maurice, 1989a, 1989b).

L'acceptation de la taxe de formation par le secteur privé

Aucune entreprise n'accueillerait volontiers que lui soit imposée une taxe de formation qu'elle considérerait comme un impôt supplémentaire. Mais si la proposition venait du secteur privé lui-même et qu'elle s'accompagnait d'incitations au bénéfice des entreprises versant la taxe, il s'avérerait sans aucun doute moins difficile que les entreprises acceptent la taxe de formation.³

À Maurice, le représentant de la MEF au Conseil de l'IVTB dut faire face aux appréhensions de certains des membres de l'IVTB quant au paiement de la taxe.⁴ Toutefois, de ses propres dires, il parvint à les convaincre en liant la taxe et l'allocation et en indiquant qu'il valait mieux pour les entreprises effectuer le paiement initial, ce qui les encouragerait à proposer des programmes de formation à l'intention de leurs employés et à demander ensuite des allocations. Selon ses propres termes, "il ne fut pas difficile de persuader les employeurs, et l'acceptation fut quasi générale. Certains de ceux qui au début avaient fait preuve de scepticisme, considérant que leurs employés n'avaient pas besoin de formation, finirent par prendre fait et cause pour la formation de leurs employés." Il est intéressant de noter que c'est la MEF qui persuada ses membres d'apporter une contribution de 1 % des salaires de leurs employés sous la forme d'une taxe de formation et de bénéficier en contrepartie d'un remboursement des frais occasionnés par la formation adéquate de leurs employés en vertu d'une formule à définir.⁵

² Communication personnelle à l'auteur par l'ancien PDG de la MEF, M. Ricaud, novembre 2009.

³ Communication personnelle à l'auteur par l'ancien président de la MEF, R. du Mée, novembre 2009.

⁴ Communication personnelle à l'auteur par l'ancien président de la MEF, Mr Ricaud, novembre 2009.

⁵ Communication personnelle à l'auteur par l'ancien président de la MEF, R. du Mée, novembre 2009.

TABLEAU 1: Taxe collectée et allocations reversées chaque année avec le nombre de formés en bénéficiant

	Taxe collectée	Allocation reversée	Allocation reversée en pourcentage de la taxe collectée	Nombre de formés
1988/89	14,8	0,0	0,0 %	0
1989/90	39,7	0,0	0,0 %	0
1990/91	49,3	2,4	4,9 %	8,507
1991/92	60,9	7,2	11,8 %	5,510
1992/93	66,5	12,9	19,4 %	6,020
1993/94	71,6	14,0	19,6 %	13,903
1994/95	76,9	16,6	21,6 %	15,006
1995/96	89,3	18,8	21,1 %	17,515
1996/97	101,5	23,0	22,7 %	12,525
1997/98	108,2	35,3	32,6 %	12,500
1998/99	117,8	42,1	35,7 %	18,001
1999/00	133,0	108,7	81,7 %	26,020
2000/01	145,2	103,2	71,1 %	30,182
2001/02	155,9	90,6	58,1 %	25,506
2002/03	160,5	103,5	64,5 %	31,424
2003/04	186,3	201,3	108,1 %	52,700
2004/05	193,1	92,9	48,1 %	26,217
2005/06	211,6	125,0	59,1 %	40,740
2006/07	232,9	159,0	68,3 %	44,855
Total	2.215	1.157		387.131

Le règlement fut donc pris en 1989, imposant une taxe de formation de 1 % de la masse salariale à toutes les entreprises privées à l'exception des organisations d'utilité publique (Gouvernement de Maurice, 1989b). Pendant le premier exercice financier, entre juillet 1988 et juin 1989, ce sont 14,8 millions de roupies mauriciennes qui furent collectées au titre de la taxe de formation, puis 39 millions pendant l'exercice financier 1989/1990 et 49,3 millions en 1990/1991. De toute évidence, le montant de la taxe de formation collectée d'une année à l'autre augmentait avec le nombre de personnes employées dans le secteur privé et avec leurs salaires (voir tableau 1).

Collecte de la taxe de formation

Une décision capitale qui allait se répercuter sur le succès de la taxe était sans aucun doute le mode de collecte. La collecte menaçait de créer de considérables tracas administratifs, et la possibilité existait aussi que certaines entreprises parviennent à éluder le paiement de la taxe. Pour surmonter ces difficultés, il apparaissait raisonnable de recourir à un système existant et éprouvé.

À Maurice, cette question fut également traitée dans la réglementation. On décida que la taxe serait versée chaque mois à la Section des contributions du ministère de la sécurité sociale, de la solidarité nationale et des institutions réformatrices. La taxe serait alors transférée à l'IVTB en vertu de la périodicité et aux conditions convenues entre le ministère et l'IVTB. La décision de recourir

au système existant du ministère de la sécurité sociale, où tous les employeurs sont tenus de payer une cotisation sociale pour leurs employés, était une décision avisée. Au lieu de collecter auprès de l'employeur une cotisation au fonds de retraite correspondant à 6 % de la masse salariale de chaque employé, le ministère se mit à collecter 7 % de cette masse salariale. À la fin de chaque mois, la contribution était transférée à l'IVTB après déduction d'une commission de 4 % sur le montant total de la contribution (Gouvernement de Maurice, 1989b, 1990).

La spécificité du système mauricien de taxe de formation

Le fait que cette taxe soit proposée par les intéressés eux-mêmes constitue le scénario idéal, puisqu'ils pourraient sinon se considérer comme ses "victimes". Il faut donc qu'il y ait quelque part un catalyseur qui encourage le secteur privé à proposer la taxe de formation là où elle est indiquée.⁶

Le fait que c'est la Fédération des employeurs de Maurice qui a proposé qu'une taxe de formation soit imposée à ses propres membres en fait une démarche unique. À l'inverse, on a dans d'autres pays des exemples de taxes de formation ou d'apprentissage imposées par leurs gouvernements respectifs. Comme l'explique le président d'alors de la MEF, aucune résistance ne fut vraiment opposée à la taxe par les membres de son Bureau. Même les quelques entreprises initialement opposées à la taxe finirent par en devenir les utilisatrices les plus empressées. À titre d'exemple, les représentants du secteur sucrier opposés à l'imposition de la taxe avaient commencé par avancer que leur secteur n'avait pas besoin de formation des employés. Quelques années plus tard, ils se rendirent compte que la formation constituait le chaînon manquant permettant d'augmenter la productivité et la compétitivité. Ils mirent même en place le Centre Robert Antoine de formation de l'industrie sucrière, spécialisé dans la formation de toutes les catégories d'employés du secteur sucrier et qui est maintenant le centre de formation de toute la région, où une formation est dispensée à des personnes d'une quarantaine de pays, dont Maurice.⁷

⁶ Communication personnelle à l'auteur par l'ancien président de la Fédération des employeurs de Maurice, R. du Mée, novembre 2009.

⁷ Communication personnelle à l'auteur par le directeur du Centre régional de formation, L. Marnet, novembre 2009

Le système de taxe/allocation de formation

Un remboursement aux employeurs qui investissent dans la formation

Le meilleur moyen de convaincre les employeurs de faire foi et de verser leur contribution à la taxe de formation était d'assurer la transparence de la gestion de l'utilisation de la taxe. Il était absolument impératif de disposer d'un système d'allocations où les coûts occasionnés par la formation seraient remboursés aux employeurs investissant dans la formation de leurs employés, un système conçu et géré avec le secteur privé.

À Maurice, la taxe de formation avait pour but de renforcer la propension des employeurs à investir dans la formation et le développement de leurs propres employés afin d'améliorer la productivité. Diverses formules furent conçues avec les représentants de la MEF pour inciter les employeurs à investir dans la formation, en l'occurrence (Gouvernement de Maurice, 1989a, 1990, 1991a, 1991b): les employeurs pouvaient prétendre à une allocation de remboursement à concurrence de 75 % des dépenses de formation.

L'allocation englobait le remboursement par l'IVTB et/ou une réduction fiscale de 200 % sur les dépenses de formation. Le plafond de remboursement fut fixé au double de la contribution annuelle de l'employeur à la taxe de formation applicable aux dépenses de formation dépassant 100.000 roupies mauriciennes (Rs 100.000).

Les employeurs s'acquittant de la taxe pouvaient alors prétendre à différents types de remboursement en fonction des formules qui, on vient de le voir, étaient élaborées par l'IVTB. Le plafond de remboursement de 75 % était une combinaison du taux d'imposition (impôt sur les sociétés) de l'entreprise en question et du pourcentage de remboursement par l'IVTB. Ainsi, pour une entreprise imposée au taux de 35 %, le pourcentage maximum de remboursement par le système de taxe/allocation auquel elle puisse prétendre était de 40 % des coûts engagés dans la formation de ses employés.

La première allocation de remboursement de Rs 2,4m se fit pendant l'exercice financier 1990/1991. Son impact fut quasiment imperceptible, puisqu'elle ne représentait que 5 % de la taxe de formation déjà payée par les entreprises. Néanmoins, après un départ aussi tiède, le nombre de demandes d'allocations présentées par les entreprises commença à augmenter et le pourcentage d'allocations progressa pour atteindre

12 % de la taxe payée dans l'exercice financier suivant. En 1995/1996, le nombre de demandes d'allocations présentées et les allocations de remboursement aux employeurs atteignaient respectivement 2.594 et 21 % de la taxe payée, le nombre d'employés bénéficiant d'une formation atteignant environ 17.500.

Financement de l'IVTB

Dans un bon esprit de partenariat public/privé, il est important que le secteur privé participe à toute décision relative à l'utilisation des fonds provenant de la taxe de formation. On pourrait avancer qu'une fois la taxe payée par les entreprises, elle devient la propriété du gouvernement ou de l'organisme qui l'a perçue.

Tel fut le cas à Maurice où, sur recommandation du Conseil de l'IVTB avec la pleine et entière participation du secteur privé, le gouvernement accepta en juillet 1991 que le financement de l'IVTB, y compris le programme de formation de Siemens, soit assuré comme indiqué au tableau 2 grâce au système de la taxe de formation:

TABLEAU 2: Répartition des recettes de l'IVTB d'origine publique et privée entre dépenses d'équipement et dépenses de fonctionnement

	Dépenses d'équipement	Dépenses de fonctionnement
Gouvernement (subvention)	85 %	50 %
Secteur privé (taxe de formation)	15 %	50 %

Cette formule assurait à l'IVTB un financement suffisant pour ses diverses activités. Comme cela a été évoqué plus haut, c'est la taxe de formation qui a permis à l'IVTB d'investir dans de nombreux projets d'EFTP de grande envergure, par exemple l'école d'électronique, ou dans différents domaines comme notamment la bijouterie, l'imprimerie et le design. Pourtant, le secteur privé ne recourait pas pleinement au système de taxe/allocation pour former ses employés. On pourrait être tenté de dire que le système manquait d'efficacité, mais une telle interprétation fait omission du fait que les fonds disponibles restants étaient investis dans des équipements de formation de l'IVTB

utilisés pour former à l'emploi dans le secteur privé. Là encore, il importe de souligner que le secteur privé avait participé à toutes ces décisions.

Une autre conséquence positive de l'existence de la taxe de formation est qu'elle a aidé l'IVTB à obtenir des prêts:

- > la Banque mondiale a procuré des investissements supplémentaires dans divers centres de formation dont les capacités devaient être élargies;
- > l'Agence française de développement a investi dans l'école hôtelière de l'IVTB pour l'amener au niveau international. Une nouvelle école hôtelière a été construite, avec une assistance technique des meilleures écoles françaises.

La taxe de formation s'est avérée constituer une source durable de fonds pour l'IVTB, et elle a servi à cautionner les emprunts contractés. La formule susvisée fut toutefois abandonnée en 1996, et le gouvernement décida d'accorder à l'IVTB un montant fixe pour les quatre exercices financiers consécutifs à venir. Il en résulta une baisse de la part de la contribution gouvernementale dans le financement de l'IVTB de 1996 à 2000, le budget de l'IVTB étant ainsi de plus en plus financé à partir de la taxe de formation. Le gouvernement décida toutefois ensuite d'augmenter à nouveau la subvention accordée à l'IVTB, mais elle resta insuffisante et le reliquat continua de devoir être financé sur la taxe de formation.

Comme ils payaient la taxe, les employeurs s'intéressaient aux résultats. La conséquence fut qu'ils s'engagèrent fortement à tous les niveaux de l'IVTB, depuis les décisions politiques au niveau du Conseil jusqu'à la mise en œuvre de la formation au niveau opérationnel. Le montant des fonds consacrés à la formation augmenta nettement, les investissements dans les infrastructures et des équipements modernes devinrent une réalité, et la formation dispensée par l'IVTB, désormais régie par la demande, se trouva satisfaire les besoins du marché du travail. Cependant, en novembre 2003, le Conseil pour le développement des ressources humaines (HRDC, *Human Resource Development Council*) fut mis en place notamment pour convertir les objectifs économiques du gouvernement en objectifs de formation et pour mener des analyses sectorielles des besoins de formation. Au titre de la même loi qui créait le HRDC, un Fonds national de formation relevant du HRDC fut mis en place pour prendre le relais de l'IVTB dans la gestion de la taxe de formation (République de Maurice, 2003a).

L'amélioration continue du système de taxe/allocation

Un système de taxe/allocation doit être dynamique et suivi en permanence et géré par un comité conjoint des secteurs public et privé. Des mesures essentielles devraient être prises pour lui garantir un impact d'une efficacité et d'une efficacité constantes.



Étudiants de l'École hôtelière Sir Gaëtan Duval

Lorsque l'IVTB gère le système de taxe/allocation, l'ensemble du processus faisait l'objet d'un suivi continu par un sous-comité rassemblant le directeur et des agents de l'IVTB et le directeur et des membres de la MEF. Ce groupe se réunissait régulièrement pour suivre le progrès du système de taxe/allocation et rendait compte au Conseil lors des réunions mensuelles de celui-ci pour qu'il prenne les décisions nécessaires. Le système fit de ce fait l'objet d'une série continue de révisions visant à en améliorer l'efficacité

tout au long de ses vingt années d'existence. Plus de 50 % de la main-d'œuvre actuelle a bénéficié d'une formation au titre du système de taxe/allocation. Les Mauriciens auraient-ils profité en si grand nombre d'une formation s'il n'y avait pas eu de système de taxe/allocation? Là encore, il importe de souligner que l'étroitesse du partenariat public/privé qui prévalait au Conseil de l'IVTB a contribué au processus de révision et d'adoption commune de différentes formules d'incitations financières.

Les premières grandes modifications de la formule de remboursement

On l'a vu dans la section consacrée à l'allocation, la formule de l'allocation de remboursement connut tout une série de révisions visant à en améliorer l'efficacité tout au long de ses vingt années d'existence, tout particulièrement depuis qu'en 1996 le gouvernement décida de supprimer la réduction fiscale de 200 % sur les dépenses de formation et que sur le plan de l'impôt sur le revenu, les dépenses de formation furent traitées comme toutes les autres dépenses (République de Maurice, 1996).

Les entreprises ne pouvant plus prétendre à une réduction fiscale pour les dépenses de formation encourues, le seul avantage qu'elles pouvaient obtenir était celui de l'allocation de remboursement. Pour éviter de dissuader les employeurs de continuer à investir dans leurs employés, on décida de réaménager l'avantage consenti aux employeurs en replafonnant l'allocation de remboursement à un maximum de 60 % des dépenses de formation encourues. On ne nota cependant aucune répercussion significative en 1996/1997, l'allocation de remboursement représentant plus ou moins le même pourcentage de la taxe de formation payée que l'année précédente (République de Maurice, 1996).



Étudiants en ingénierie mécanique



Étudiants de l'École hôtelière Sir Gaëtan Duval

Systèmes de chèques de formation à l'intention des micro-entreprises

Les micro-entreprises ne tiraient par contre aucun bénéfice du système de taxe/allocation. Aux fins d'analyse, on classa les entreprises en fonction du montant de la taxe de formation payée à l'IVTB. On s'aperçut que 2 % seulement des entreprises payant jusqu'à Rs 10.000 de taxe de formation par an formaient leurs employés. Or, elles constituaient la majorité des entreprises payant la taxe de formation et leur contribution représentait 11 % de son montant annuel total. À l'inverse, les plus grandes entreprises qui payaient plus de Rs 500.000 de taxe de formation par an bénéficiaient pleinement du système de taxe/allocation. À la suite de discussions menées en octobre 1996, on décida d'introduire des systèmes de chèques de formation à l'intention des entreprises payant jusqu'à Rs 10.000 par an. Elles reçurent des chèques de formation d'une valeur nominale de Rs 1.000 par tranche de Rs 2.000 de taxe de formation payée par an. Elles pouvaient donc avoir jusqu'à un maximum de quatre chèques par an pour faire l'achat d'une formation destinée à leurs employés. Mais sur quelque 9.000 micro-entreprises, elles ne furent que 200 environ à faire usage de ces systèmes de chèques de formation, qui furent supprimés en 2001.

Augmentation du plafond de remboursement et introduction de nouvelles incitations

Malgré les divers dispositifs de formation, 23 % seulement de la taxe de formation collectée firent l'objet de remboursements pour l'exercice financier 1996/1997. La décision fut prise:

- > de porter la limite de remboursement de 60 % à 75 % des coûts de formation;
- > de maintenir le plafond de la taxe pour les dépenses de formation dépassant Rs 100.000.

Comme il était nécessaire que des employés fassent des études à l'étranger ou qu'un apport de ressources soit effectué depuis l'étranger pour certaines formes de formation spécialisée, une nouvelle incitation fut introduite:

- > 50 % des frais d'avion seraient remboursés à concurrence de Rs 15.000 par formé;
- > les frais de participation au cours seraient remboursés pour un maximum de deux semaines;

- > pour la formation spécialisée étrangère, les établissements privés de formation agréés recevraient jusqu'à 50 % des dépenses à concurrence d'un plafond de Rs 100.000 par semaine, cette disposition n'étant toutefois applicable qu'aux domaines de pénurie.

Il en résulta une augmentation des remboursements, qui passèrent à 33 % en 1997/1998 (République de Maurice, 1996).

Déplafonnement du remboursement pour créer une culture de la formation

Il faut prendre des décisions hardies lorsqu'elles s'imposent. Les entreprises hésitaient encore à investir dans la formation de leurs employés, et le pourcentage de fonds remboursés restait faible. La décision fut alors prise de déplafonner l'allocation de remboursement à compter de juillet 1997, afin d'encourager les entreprises qui voulaient investir davantage dans la formation de leurs employés. L'ultime objectif était de créer une culture de la formation dans les entreprises mauriciennes. Contrairement à d'autres qui ne manifestaient pas le moindre intérêt, certaines entreprises voulaient investir davantage dans la formation de leurs employés mais ne pouvaient prétendre à des allocations de remboursement supplémentaires puisqu'elles avaient dépassé les limites. Le résultat de cette décision fut immédiat. Le nombre de demandes d'allocations de remboursement augmenta, avec une augmentation correspondante des allocations de remboursement qui atteignirent 83 % en deux ans (de Rs 23,0m pour 1996/1997 à Rs 42,1m pour 1998/1999). On décida donc de prolonger le déplafonnement du remboursement d'une année supplémentaire, c'est-à-dire jusqu'à l'exercice financier 1999/2000 (République de Maurice, 1999, 2000a, 2000b).



Étudiants du programme de formation en joaillerie

Replafonnement du remboursement

On nota certains abus, certains établissements de formation voyant maintenant dans la formation une activité lucrative. D'autre voulaient voir des prestations de consultance ou des achats de logiciels traités comme des dépenses de formation et en obtenir le remboursement. Des honoraires excessifs de formateurs furent exigés pour certains cours, et certaines entreprises se rendirent coupables de fraudes au détriment du système.

Le plafonnement fut ainsi réinstauré à partir de l'exercice financier 2001/2002, avec pour effet une chute du taux de remboursement de 71,1 % à 58,1 % et une diminution de 17 % du nombre de personnes bénéficiant de formations. Il n'en reste pas moins que les deux années environ de déplafonnement avaient eu un effet de catalyseur, sensibilisant bien plus d'employeurs au système de taxe/allocation de formation, et que depuis lors, le nombre de formés est en hausse (République de Maurice, 2001a, 2001b).

Orientation stratégique du système de taxe/allocation

Dans le contexte de l'amélioration permanente, le système de taxe/allocation fut une nouvelle fois révisé au cours de l'exercice financier 2002/2003, le remboursement étant rendu plus différencié en fonction des secteurs que le gouvernement considérait comme plus importants: par exemple secteurs à forte exportation, hébergement et tourisme, externalisation des processus d'entreprise, etc. Les priorités suivantes furent définies:

1. aider les entreprises à former, perfectionner et recycler leurs employés;
2. aider les entreprises à identifier leurs besoins de formation et à élaborer leurs plans annuels ou pluriannuels de formation pour améliorer pertinence et efficacité de la formation (une subvention de 10 % à concurrence de Rs 75.000 leur étant accordée);
3. aider les centres de formation agréés à moderniser leurs systèmes d'enseignement par des investissements en équipements multimédias (50 % des dépenses à concurrence de Rs 100.000 étant accordées);



Étudiants de l'école de l'habillement et de la beauté

4. encourager davantage d'employés, plus spécifiquement cadres moyens, à mettre à niveau leurs qualifications en leur fournissant un financement initial pour des cours de maîtrise (10 % des droits d'inscription étant payables sur la taxe de formation), en vue de renforcer leurs compétences de gestion (République de Maurice, 2003b).

En outre, la structure de l'allocation de remboursement fut modifiée et différents plafonds de remboursement furent institués, en fonction de la taille de l'entreprise et de son type d'activité. C'est ainsi que fut mis en place un plafond de remboursement pouvant atteindre dix fois la taxe de formation payée au cours d'un exercice financier pour les micro-entreprises, et deux fois la taxe payée pour les grandes entreprises. Pour les entreprises des secteurs de l'hôtellerie et du tourisme, des services financiers et de l'informatique et pour les entreprises orientées sur l'exportation, le plafond de remboursement fut fixé pour les grandes entreprises au triple de la taxe payée. Cette décision fut prise pour renforcer l'orientation stratégique du système de taxe/allocation. Et lorsque Maurice se positionna en 2004 comme marché de destination pour l'externalisation des processus d'entreprise, un plan pré-opérationnel d'encouragement de la formation fut mis en place pour inciter des entreprises à opérer dans le domaine de l'externalisation des processus d'entreprise. Le plan consistait à permettre à une entreprise n'ayant pas encore commencé à opérer de bénéficier d'un prêt bonifié sur fonds du système de taxe/allocation, d'investir dans la formation de ses opérateurs aux activités

externalisées et de rembourser le prêt pendant ses sept années suivantes d'activité, avec un moratoire d'un an. L'idée était que l'entreprise recrute des employés potentiels, les forme aux activités externalisées et les emploie alors à l'issue de la formation, car il n'existait pas alors de formation de ce type à Maurice (République de Maurice, 2003b).

La prise en charge par le HRDC

Dans la logique de l'évolution qui se produisait dans le secteur mauricien de la formation, une nouvelle organisation, le Conseil pour le développement des ressources humaines (HRDC, *Human Resource Development Council*), fut créée en 2003 et la gestion du système de taxe/allocation lui fut transférée. Il a fait l'objet d'une nouvelle révision et le dispositif est maintenant utilisé pour financer des formations ciblées, entre autres par exemple grands projets de l'IVTB, formation à des carrières sociales, dont les soins aux personnes âgées, et placement en entreprises d'élèves du secondaire,

Il importe de souligner que malgré certaines faiblesses, ce sont au total près de 400.000 personnes, soit plus de 50 % de la main-d'œuvre mauricienne, qui jusqu'à aujourd'hui ont bénéficié d'une formation au titre du système de taxe/allocation. Qu'il suffise de dire que sans le système de taxe/allocation, la formation par les entreprises se serait trouvée dans une situation catastrophique.

Les enseignements

Au cours des vingt dernières années, le système de taxe/allocation de formation a apporté une contribution capitale au secteur de la formation à Maurice, où il a permis à plus de 50 % de la main-d'œuvre mauricienne de bénéficier d'une formation sous une forme ou une autre. On est en droit de dire que la réussite du système mauricien de taxe/allocation repose sur toute une série de facteurs.

- > Dès lors que les principaux intéressés sont à l'origine de l'introduction de la taxe, l'adhésion des employeurs ne pose pas de gros problèmes, comme en témoignait le président de l'époque de la MEF à Maurice.
- > Le secteur privé devrait être au courant de toutes les décisions liées à l'utilisation de la taxe et contribuer activement au réexamen du système d'allocation.
- > Le système devrait reposer sur une large base d'entreprises du secteur privé afin que le montant des taxes collectées soit suffisant pour avoir un impact.
- > La taxe doit relever d'un statut légal garantissant son paiement par toutes les entreprises privées.
- > La collecte de la taxe doit être effectuée par un système existant et éprouvé, car elle risque sinon de provoquer de considérables tracas administratifs, rendant ainsi le système inefficace et inefficace.
- > L'utilisation de la taxe devrait faire l'effet d'un suivi permanent par un comité conjoint des secteurs public et privé, afin d'en assurer l'efficacité et l'efficacité, et des décisions hardies de révision de la formule devraient être prises dès qu'elles s'imposent. C'est ainsi par exemple que la décision de dé plafonner l'allocation de remboursement était une décision hardie.
- > Des formations ciblées peuvent être financées sur la taxe, par exemple financement des petites et moyennes entreprises.



La maison IVTB, Phoenix, Maurice

Références bibliographiques

- Durango, L. 2002. *The financing of Technical and Vocational Education and Training (TVET): options and challenges for Sub-Saharan Africa*. Oslo, Norvège (Atelier du réseau scandinave de l'UNEVOC sur la formation pour la survie et le développement en Afrique australe).
<www.gtz.de/en/dokumente/en-pedagogy-financing-of-tvet.pdf>
- Gouvernement de Maurice (1988a). *The Industrial and Vocational Training Bill (No. VI of 1988). The Official Report of the National Assembly*. Port Louis: Government of Mauritius.
- Gouvernement de Maurice (1988b). *The Industrial and Vocational Training Act, 1988*. Port Louis: Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- Gouvernement de Maurice (1989a). *The Industrial and Vocational Training (Imposition of Levy) Regulations, 1989*. Port Louis: Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- Gouvernement de Maurice (1989b). *The Industrial and Vocational Training (Imposition of Levy) Amendment Regulations, 1989*. Port Louis: Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- Gouvernement de Maurice (1990). *The Industrial and Vocational Training Regulations 1990 (Registration of Training Institutions)*. Port Louis: Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- Gouvernement de Maurice (1991a). *The Industrial and Vocational Training (Amendment) Act 1991*. Port Louis: Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- Gouvernement de Maurice (1991b). *The Industrial and Vocational Training (Imposition of Levy) Amendment Regulations, 1991*. Port Louis: Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- République de Maurice (1996). *The Industrial and Vocational Training (Amendment of Schedule) Regulations, 1996*. Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- République de Maurice (1999). *The Industrial and Vocational Training (Amendment of Schedule) Regulations January, 1999*. Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- République de Maurice (2000a). *The Industrial and Vocational Training (Amendment of Schedule) Regulations, 2000*. Port Louis: Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- République de Maurice (2000b). *The Industrial and Vocational Training (Imposition of Levy) (Amendment) Regulations, 2000*. Port Louis: Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- République de Maurice (2001a). *The Industrial and Vocational Training (Imposition of Levy) (Amendment) Regulations, 2001*. Port Louis: Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- République de Maurice (2001b). *The Industrial and Vocational Training (Imposition of Levy) (Amendment) Regulations, 2001*. Port Louis: Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- République de Maurice (2003a). *HRDC Act 2003*. Port Louis: Human Resources Unit, Government of Mauritius.
<www.gov.mu/portal/site/tskdp-site/menuitem.fcfe4b7da096446485d89f1000b521ca/>
- République de Maurice (2003b). *Pre-operational training incentives*. [Décisions du cabinet du 14 novembre 2003.]
<www.gov.mu/portal/site/?content_id=4a65534d7bff7010VgnVCM100000ca6a12acRCRD>
- UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) (2001). *Recommandation révisée concernant l'enseignement technique et professionnel*. Paris: UNESCO. (Conférence générale de l'UNESCO, 31^e Session).
<portal.unesco.org/de/ev.php-URL_ID=13145&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html>
- UNESCO-ISU (Institut de statistique de l'UNESCO); Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2002). *Le financement de l'éducation - investissements et rendements: analyse des indicateurs de l'éducation dans le monde*. Paris: OCDE. (Programme OCDE/UNESCO sur les indicateurs de l'éducation dans le monde)
<www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/wei/WEI_ExecSummary_Fr.pdf>
- Verspoor, A.; Bergman, J. (2008). *At the crossroads: challenges for secondary education in Africa*. Washington, DC: The World Bank.
<siteresources.worldbank.org/INTAFRREGTOPSEIA/Resources/SEIA_Synthesis_Report_feb_08.pdf>

Elaboré par :

Centre international UNESCO-UNEVOC
pour l'enseignement et la formation
techniques et professionnels

UN Campus
Hermann-Ehlers-Str. 10
53113 Bonn
Allemagne

Tél : [+49] (228) 2 43 37-0
Fax : [+49] (228) 2 43 37-77

www.unesco.org/unevoc
unevoc@unesco.org

Les documents dans la Base de
ressources de bonnes pratiques dans
l'EFTP peuvent être consultées sur
www.unevoc.unesco.org/publications

Design :

Green Communication Design inc.
www.greencom.ca

Les appellations employées dans cette
publication et la présentation des
données qui y figurent n'impliquent de
la part de l'UNESCO aucune prise de
position quant au statut juridique des
pays, territoires, villes ou zones, ou de
leurs autorités, ni quant au tracé de
leurs frontières ou limites.

ISBN: 978-92-95071-15-5

Photos: © IVTB

Tous droits réservés
© UNESCO 2010

Conclusions et recommandations

Conclusions

De nombreux pays misent sur la taxe de formation pour financer en partie (ou en totalité) leurs activités d'EFTP.

Le cas de Maurice est plutôt singulier, puisque c'est le secteur privé qui a initié l'introduction de la taxe de formation. Elle a subi certains abus en cours de route, mais dans l'ensemble sa contribution à la formation des employés du secteur privé a été décisive. Sans le système de taxe/contribution, il est improbable que tant de membres de la main-d'œuvre auraient bénéficié d'une formation sous une forme ou une autre. Lors d'une réunion tenue il y a quelques années avec le directeur de la fédération des employeurs de Singapour, celui-ci a indiqué que sans la taxe de formation, à Singapour la formation des employés n'aurait pas joué un rôle aussi important. La seule ombre au tableau du système de taxe de formation concerne les petites entreprises qui n'ont pas bénéficié du système d'allocation de remboursement malgré des mesures d'appoint comme les chèques de formation mis à leur disposition. Elles avançaient les raisons suivantes: (a) elles ne pouvaient pas libérer leurs employés, car leur production s'en ressentirait; (b) une fois formés, les employés demanderaient une augmentation de salaire; ou (c) ils partiraient pour travailler chez la concurrence. Après diverses discussions, un système d'encadrement a été mis sur pied pour les visiter directement sur place afin de repérer leurs problèmes spécifiques et de trouver des solutions.

Il est intéressant de noter que certains pays ont institué le système de taxe de formation mais n'ont pas encore pu le mettre en œuvre – le Mali en est un exemple. La mode de collecte de la taxe et son appellation varient par ailleurs d'un pays à l'autre. Certains l'appellent taxe de formation, d'autres taxe d'apprentissage. À l'atelier de l'Organisation internationale de la francophonie (OIF) qui s'est tenu à Tunis en novembre 2009, les membres présents ont fait montre d'une grande confusion sur le système de taxe, qu'il s'agisse de son appellation, de son introduction, de sa mise en œuvre, de la collecte ou de l'utilisation des fonds. Aucune étude n'a jusqu'à présent été menée pour étudier et comparer les différents systèmes de taxe de formation en vigueur dans différents pays.

Recommandations

Il est nécessaire de mener une étude des divers systèmes de taxe de formation mis en œuvre dans différents pays afin d'effectuer une évaluation comparative de ces systèmes et le cas échéant de tirer les enseignements des bonnes pratiques, comme tel est le cas ici.

Il est important que le secteur privé prenne part à l'institution d'un système de taxe de formation, sa participation constituant un facteur fondamental de réussite.

L'utilisation des taxes perçues devrait faire l'objet de réflexions approfondies et un suivi rigoureux devrait être assuré afin de déceler toute pratique abusive dans le cadre du système.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

UNEVOC

Centre international
pour l'enseignement et
la formation techniques
et professionnels