



Inspection générale
des affaires sociales

La mobilité européenne des apprentis

RAPPORT

Établi par

Patrice BOREL

Mireille GAÜZERE

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

Avec le concours de M. Joshua Maissin, stagiaire

- Novembre 2017 –

- N°2017-048R -

SYNTHESE

Par courrier en date du 20 janvier 2017, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a saisi le chef de l'IGAS d'une mission d'évaluation de la mobilité européenne des apprentis. La mission a été *in fine* lancée en juin 2017 et confiée à M. Patrice Borel et Mme Mireille Gaüzère, inspecteurs généraux des affaires sociales. En dépit du fait que le ministre de l'Education nationale n'avait pas été signataire de cette lettre, la mission a pu échanger de manière approfondie avec les services de l'Education nationale, acteurs essentiels de ce chantier.

Il ressort d'une analyse des travaux sur la mobilité, de l'examen détaillé des diverses actions et expérimentations engagées et des auditions de plus de cent personnes (entreprises, Régions, branches, partenaires sociaux, services de l'Etat, centres de formation d'apprentis, agence Erasmus, Représentation permanente, Commission etc...) :

- une quasi inexistence aujourd'hui de la mobilité européenne des apprentis, avec des cohortes très peu nombreuses pour les mobilités courtes et presque nulles pour les mobilités longues ;
- en corollaire, une pauvreté de la littérature académique sur ce sujet, l'absence d'études quantitatives et de systèmes d'information pour suivre et mesurer ce volet particulier de l'apprentissage ;
- une unanimité des acteurs interrogés quant aux bienfaits de la mobilité européenne des apprentis pour eux-mêmes et pour les entreprises qui les emploient, même quand il s'agit de mobilités courtes ;
- l'existence de freins importants au développement de la mobilité qui tiennent pour l'essentiel aux obligations de l'entreprise française, tenue de rémunérer l'apprenti et de payer les cotisations pendant la période de mobilité à l'étranger, aux calendriers pédagogiques des CFA, aux difficultés de la certification des compétences et à la complexité des procédures administratives de mobilisation des crédits d'Erasmus+.

Dans ce contexte, la mission s'est attachée à établir un panorama de l'ensemble des actions et expériences de mobilité européenne des apprentis conduites par les différents acteurs qu'elle a rencontrés (consulaires, Régions, OPCA) (deuxième partie du rapport). Ainsi, les programmes traditionnels des Compagnons du Devoir (du *Tour de France* au *Tour d'Europe*), les actions de la branche « services à l'automobile », les initiatives récentes du ministère de l'Education nationale dans le cadre franco-allemand ou les pratiques bien établies de la Région Grand-Est en matière d'apprentissage transfrontalier offrent des enseignements précieux, si l'on se place dans la perspective d'un déploiement plus large, à l'image de l'Erasmus des étudiants.

Le contexte actuel est très favorable avec :

- d'une part, la décision du Conseil franco-allemand du 13 juillet 2017 de soutenir conjointement la création, portée par la Commission européenne, d'un programme européen dédié « Erasmus pro » et la « proposition de cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité » adoptée par la Commission le 5 octobre 2017 ;
- d'autre part, le lancement fin 2017 de discussions nationales sur l'apprentissage, à l'agenda desquelles pourraient figurer des thématiques de nature à faciliter la mobilité européenne.

Afin d'atteindre l'objectif du Président de la République de 15 000 apprentis bénéficiaires à la fin du quinquennat, la mission formule une vingtaine de propositions au service d'un développement volontariste de la mobilité européenne des apprentis. Certaines correspondent au mandat de négociation des représentants français à Bruxelles pour les sujets tels que :

- la simplification des règles de gestion d'Erasmus+ ;
- la mise en œuvre de la feuille de route du Conseil franco-allemand sur Erasmus Pro ;
- la fongibilité budgétaire des enveloppes d'Erasmus+ dédiées à la mobilité courte et des enveloppes dévolues à la mobilité longue des apprentis.

D'autres propositions relèvent du ministère de l'Education nationale. Elles ont trait à la mise en réseau des expériences franco-allemandes conduites dans l'enseignement professionnel, au déploiement de l'unité de mobilité internationale du baccalauréat professionnel, à l'extension de l'« Azubi-bac pro », filière d'excellence et surtout à la validation des compétences transversales prévues dans les référentiels de diplômes par une mobilité européenne de courte durée et à la diffusion large des quelques expériences réussies de certification ECVET.

Enfin, des propositions structurantes relèvent des partenaires sociaux et/ou des Régions et pourraient, si le Gouvernement en décidait, leur être soumises dans le cadre des discussions prévues fin 2017 sur l'apprentissage. Il s'agit d'abord d'ouvrir la possibilité de suspendre le contrat d'apprentissage pendant la durée de la mobilité européenne, de sorte de libérer l'entreprise de la rémunération et des cotisations pendant cette période. Cette réforme n'aurait de pertinence que si, dans le même temps :

- le séjour de l'apprenti à l'étranger pouvait être financé par des bourses européennes assouplies, simplifiées et augmentées, le cas échéant complétées comme aujourd'hui par des financements régionaux ou par des financements des branches professionnelles ;
- le statut de l'apprenti pendant la mobilité pouvait être garanti, en allant au bout de la réforme issue de la loi Cherpion de 2011 en termes de protection sociale et d'avantages associés au régime d'« étudiant des métiers ».

Par ailleurs, il importe que les partenaires sociaux se saisissent rapidement des possibilités nouvelles introduites par la loi Kanner « égalité et citoyenneté » du 27 janvier 2017 qui ouvre aux organismes collecteurs la possibilité de financer la mobilité européenne des apprentis.

Enfin, la mission considère comme essentielles l'identification, dans chaque CFA, d'un référent dédié à la mobilité européenne, la mise en place dans chaque région d'outils de suivi et de valorisation de la mobilité, la mise en place d'une cartographie et d'un diagnostic territorial sur ce thème et la labellisation des CFA engagés dans ces démarches. Au niveau des territoires, il est crucial que les différents acteurs orientent les ressources qu'ils consacreront au développement de la mobilité des apprentis sur l'appui aux CFA en termes de développement de l'ingénierie pour le montage des parcours, de formation en langue ou encore de développement des actions de « mobilité virtuelle ».

L'ensemble de ces pistes de réflexion devraient contribuer à faire de la mobilité européenne des apprentis, non pas une marche supplémentaire de complexité, mais un outil de reconnaissance et de valorisation de l'apprentissage.

SOMMAIRE

SYNTHESE	3
RAPPORT	8
1 LE CADRE NATIONAL ET EUROPEEN DE LA MOBILITE EUROPEENNE DES APPRENTIS	10
1.1 Le statut juridique de l'apprenti français en mobilité dans un pays de l'Union européenne...	11
1.2 La question de la mobilité des apprentis du point de vue de l'Union européenne (Erasmus).	14
1.3 Les différents types de mobilités	17
1.3.1 Les mobilités courtes	17
1.3.2 Les mobilités longues.....	20
1.3.3 La mobilité des post-apprentis	21
1.4 Les freins à la mobilité des apprentis.....	22
1.4.1 Les différences de statut en Europe.....	23
1.4.2 Des barrières de nature financière et liées à la responsabilité des employeurs.....	24
1.4.3 Des blocages en termes de réciprocité pour accueillir des jeunes « apprenants » étrangers	25
1.4.4 Les insuffisances en termes d'information	25
1.4.5 Les barrières liées à la langue et aux différences de culture	25
1.4.6 Les difficultés liées à l'organisation et à la logistique.....	25
1.4.7 Les difficultés de reconnaissance des diplômes professionnels à l'échelle européenne.....	25
2 PANORAMA DES PRATIQUES ACTUELLES DE LA MOBILITE EUROPEENNE DES APPRENTIS...	26
2.1 Pratiques de mobilité européenne	26
2.1.1 Les acteurs consulaires et leurs réseaux : CCI-France et l'APCMA.....	26
2.1.2 Les Compagnons du Devoir (AOCDTF) : du <i>Tour de France</i> au <i>Tour d'Europe</i> (cf. annexe n°9)	28
2.1.3 Un exemple de l'engagement des branches professionnelles dans l'organisation de la mobilité apprenante : l'association nationale pour la formation automobile (ANFA) (cf. annexe n°10)	29
2.1.4 L'enjeu de la mobilité européenne vu des territoires : le rôle des Régions.....	30
2.2 Les expérimentations en cours	33
2.2.1 L'expérimentation « projet pilote franco-allemand de mobilité des apprentis » (cf. annexe n°11)	33
2.2.2 Le programme expérimental de mobilité longue pour les apprentis : créer un « Erasmus de l'apprentissage » :.....	36

2.3	Les initiatives franco-allemandes et la spécificité du transfrontalier.....	37
2.3.1	Les initiatives franco-allemandes de mobilité des apprentis.....	37
2.3.2	La région Grand-Est : la spécificité des échanges transfrontaliers	40
2.4	Au total, des thèmes communs partagés par les acteurs.	44
2.4.1	Au niveau national.....	44
2.4.2	Au niveau européen	47
3	SECURISER ET FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE LA MOBILITE EUROPEENNE DES APPRENTIS	48
3.1	Comment adapter les règles juridiques du contrat d'apprentissage pour favoriser les mobilités longues ?	48
3.1.1	Certains mécanismes existants peuvent inspirer la définition d'un positionnement particulier pour l'apprenti en mobilité européenne.....	49
3.1.2	L'hypothèse du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant la durée de la mobilité.....	51
3.1.3	Le statut de salarié détaché dans le pays d'accueil.....	51
3.1.4	Une évolution du contrat d'apprentissage pour faciliter les mobilités longues.....	53
3.2	Soutenir et faciliter l'action des CFA en faveur de la mobilité européenne.....	55
3.2.1	Un environnement en forte mutation	57
3.2.2	Comment inscrire la mobilité dans la stratégie des CFA, au cœur des projets d'établissement et impliquer l'ensemble des personnels ?.....	57
3.2.3	Comment mieux valoriser la mobilité ?.....	58
3.2.4	Assouplir les réponses des CFA aux entreprises	60
3.2.5	La question de la réciprocité de l'accueil des apprentis étrangers en France.....	61
3.2.6	Les problématiques de financement.....	61
3.2.7	Les attentes vis-à-vis des Régions	62
3.2.8	Développer les actions de « mobilité virtuelle ».....	63
3.3	Les enjeux de financement au niveau national pour la mobilité européenne des apprentis....	66
3.4	Les enjeux au niveau européen.....	67
3.4.1	La mise en œuvre de la feuille de route du conseil franco-allemand du 13 juillet 2017	67
3.4.2	La certification des périodes de mobilité.....	68
3.4.3	Les perspectives favorables de l'initiative ErasmusPro	70
	RECOMMANDATIONS DE LA MISSION	73
	LETTRE DE MISSION	77
	LISTE DES PERSONNES RENCONTREES	81

ANNEXE 1 ACCORD CADRE DU 12 SEPTEMBRE 2013 RELATIF A L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER DANS LE RHIN SUPERIEUR.....	87
ANNEXE 2 ACCORD CADRE DE JUIN 2014 RELATIF A L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER SARRE-LORRAINE.....	111
ANNEXE 3 DECLARATION D'INTENTION DE MAI 2015 ENTRE LE GOUVERNEMENT DU GRAND- DUCHE DU LUXEMBOURG ET LE GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE SUR UNE EXPERIMENTATION DE COOPERATION TRANSFRONTALIERE DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR APPRENTISSAGE.....	123
ANNEXE 4 RESULTATS DE L'ENQUETE DE LA FNADIR AUPRES DE SES ADHERENTS (SOURCE FNADIR)	129
ANNEXE 5 : MODELE DE CONVENTION DE MISE A DISPOSITION D'UN APPRENTI PREVU PAR L'ARRETE DU 2 FEVRIER 2009	139
ANNEXE 6 : PRESENTATION DU PROGRAMME ERASMUS+ ET DUREES MOYENNES DES MOBILITES DES APPRENANTS DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS – SOURCE : COMMISSION EUROPEENNE.....	151
ANNEXE 7 : LES ACTIONS DE CCI FRANCE (SOURCE : MISSION).....	155
ANNEXE N° 8 : L'ACTION DE L'APCMA ET DE SON RESEAU (SOURCE : MISSION).....	157
ANNEXE N° 9: L'ACTION DES COMPAGNONS DU DEVOIR (AOCDTF) (SOURCE : MISSION)	159
ANNEXE N°10 : LES ACTIONS DE L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA) – SOURCE : MISSION	163
ANNEXE N°11 :L'EXPERIMENTATION « PROJET PILOTE FRANCO-ALLEMAND DE MOBILITE DES APPRENTIS » (SOURCE : MISSION)	165
ANNEXE N°12 : LE PROGRAMME EXPERIMENTAL DE MOBILITE LONGUE POUR LES APPRENTIS (SOURCE : MISSION)	167
ANNEXE N°13 : LES BOURSES "JEUNES A L'INTERNATIONAL" DE LA REGION BRETAGNE (SOURCE : MISSION)	169
ANNEXE N° 14 FEUILLE DE ROUTE « EDUCATION » DU CONSEIL FRANCO-ALLEMAND DU 13 JUILLET 2017	173
ANNEXE N° 15 FEUILLE DE ROUTE « TRAVAIL » DU CONSEIL FRANCO-ALLEMAND DU 13 JUILLET 2017	177

RAPPORT

Par courrier en date du 20 janvier 2017, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a saisi le chef de l'IGAS d'une mission d'évaluation de la mobilité européenne des apprentis. (cf. lettre de mission). La mission a été *in fine* lancée en juin 2017 et confiée à Patrice Borel et Mireille Gaüzère, inspecteurs généraux des affaires sociales. Ont été auditionnées plus de cent personnes (cf. liste des personnes rencontrées).

Sur la méthode, la mission s'est attachée :

- à compiler l'ensemble des rapports et écrits sur les questions de mobilité et d'apprentissage, qu'il s'agisse de la littérature académique, des textes légaux et réglementaires ou des exemples de conventions de mobilité ;
- à examiner le programme expérimental pour la mobilité longue des apprentis lancé en juillet 2015 par M. le député européen Jean Arthuis avec la création d'un consortium européen (association Euro'app), placé sous l'égide des Compagnons du devoir ;
- à faire un retour d'expérience de l'expérimentation « intragroupe/office franco-allemand pour la jeunesse(OFAJ) » ;
- à identifier le rôle des branches professionnelles. Ainsi, la mission a rencontré les représentants de la branche « services de l'automobile », secteur utilisant traditionnellement le contrat d'apprentissage. Elle s'est notamment interrogée sur les pratiques financières de soutien à l'apprentissage des OPCA et la façon dont ils comptent mettre en œuvre la possibilité qui vient de leur être donnée par la loi Kanner du 27 janvier 2017 de financer la mobilité européenne des apprentis ;
- à caractériser les difficultés en termes de reconnaissance mutuelle des certifications et des compétences acquises par les apprentis lors d'un séjour à l'étranger, notamment au travers d'entretiens approfondis et fructueux avec le cabinet et l'administration de l'Education nationale, cela en dépit du fait que le ministre de l'Education nationale n'avait pas été signataire de la lettre de mission ;

La compétence des régions en matière d'apprentissage en a fait un interlocuteur central. La mission a choisi de se déplacer dans deux régions :

- une région transfrontalière - Grand Est - avec des pratiques anciennes et bien établies de coopération en matière d'apprentissage avec les pays voisins¹ ;
- une région non frontalière – la Bretagne - avec des pratiques de coopération installées et des dispositifs spécifiques concernant la mobilité européenne des apprentis.

La mission a, dans chacune de ces deux régions, rencontré les différents acteurs (services de l'Etat – DIRECCTE, rectorat - CFA qui pratiquent la mobilité européenne, organismes consulaires, organismes français et étrangers de placement ou d'accueil des apprentis etc...).

¹ Annexe 1 : accord cadre du 12 septembre 2013 relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin Supérieur, annexe 2 : accord cadre de juin 2014 relatif à l'apprentissage transfrontalier Sarre-Lorraine, annexe 3 : déclaration d'intention de mai 2015 entre le Gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et le Gouvernement de la République française sur une expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de la formation professionnelle par apprentissage.

La mission tient à remercier spécialement la fédération nationale des associations régionales des directeurs de centres de formation d'apprentis (FNADIR), qui lui a fait un retour précis des expériences et des attentes des CFA et a effectué une enquête auprès de ses adhérents dont les résultats figurent en annexe 4.

Sur le fond, la mission s'est attachée à :

- identifier les freins réels au développement de la mobilité des apprentis actuels et y apporter des solutions pragmatiques et pérennes ;
- s'inscrire dans une perspective d'augmentation de la durée des mobilités à l'étranger et faire évoluer le dispositif de façon graduelle.

La mobilité européenne des apprentis poursuit un objectif politique ambitieux. C'est un élément des politiques d'inclusion afin de renforcer la citoyenneté européenne et de faciliter l'entrée des jeunes sur le marché de l'emploi. C'est aussi une politique qui vise à une égalité de traitement entre les étudiants et les apprentis, ainsi que, parmi ces derniers, entre les apprentis de niveau IV et V et les apprentis du supérieur, les étudiants bénéficiant d'incitations ou étant obligés de faire des stages à l'étranger alors que les apprentis ne bénéficient pas des mêmes facilités.

Cet objectif s'inscrit dans un paysage européen fragmenté où il n'existe pas de reconnaissance mutuelle, automatique et obligatoire des certifications et diplômes entre pays de l'Union européenne en cas de mobilité. Il est donc difficile d'imaginer construire, actuellement, une alternance globale entre deux pays pour un même apprenti dans la mesure où les modèles institutionnels d'apprentissage sont extrêmement diversifiés d'un pays à l'autre.

Pour la première fois depuis environ trente ans, le nombre des apprentis, qui augmentait chaque année régulièrement, a diminué en France en 2012, 2013 et 2014. Cette situation peut s'expliquer, de manière résumée, par l'effet combiné de l'insécurité des employeurs soumis à des changements fréquents de la réglementation, notamment financière, et par la difficulté à attirer des jeunes dans une voie encore ressentie comme une relégation. Dans ce contexte global défavorable, la mobilité européenne des apprentis est à la fois une marche supplémentaire de complexité et un enjeu majeur de reconnaissance et de valorisation de l'apprentissage. **La valeur ajoutée et les bienfaits, pour les apprentis comme pour les entreprises, des mobilités européennes, même très courtes ont été soulignés par l'ensemble des interlocuteurs de la mission. Une telle unanimité autour de cette question légitime la recherche ardente de solutions aux problématiques identifiées.**

Les propositions de la mission prennent place dans un calendrier particulier qui est celui du lancement le 10 Novembre 2017 par le Gouvernement d'une réforme en profondeur de l'apprentissage, avec des groupes de travail associant l'ensemble des acteurs. La mission s'est attachée à saisir l'opportunité de cette réforme, en suggérant de verser à ces travaux certaines pistes, de sorte que les différents partenaires trouvent des accords au service du développement de la mobilité européenne des apprentis. Par ailleurs, celles des propositions qui n'entrent pas dans le cadre de cette concertation (notamment sur les sujets européens), ont été formulées à droit constant, tout en veillant, pour chaque recommandation, à ce qu'elle conserve sa pertinence dans l'hypothèse de changements de gouvernance ou de mode de financement (et notamment dans les attributions respectives des branches et des Régions).

Seront successivement présentés dans ce rapport le cadre national et européen de la mobilité européenne des apprentis et les freins identifiés (première partie), puis les pratiques actuelles de cette mobilité (deuxième partie). La mission, qui porte avec enthousiasme la mobilité européenne au service du développement de l'alternance, a enfin tenté de formuler des propositions pragmatiques et opérationnelles au service du projet du Président de la République de développer massivement la mobilité européenne des apprentis en portant l'effectif à 15 000 en 2022 (troisième partie).

1 LE CADRE NATIONAL ET EUROPEEN DE LA MOBILITE EUROPEENNE DES APPRENTIS

Un large consensus autour des enjeux de la mobilité européenne et internationale des apprentis

Terme vaste, transversal et très englobant, la mobilité est un élément important dans une Europe interconnectée et ouverte sur elle-même et également dans un monde offrant de très nombreuses possibilités hors des frontières de l'Union Européenne. La mobilité est elle-même à appréhender comme un objet multiforme, correspondant à des réalités territoriales et humaines différentes. L'offre de mobilités internationales qui en résulte doit être, elle aussi, interprétée de cette : diversité de visions et de pratiques qui se sont construites dans le temps.

Viennent ainsi s'entremêler les visions européennes, nationales, régionales et enfin locales, chacune de ces échelles regroupant par ailleurs des acteurs (opérateurs, structures d'accompagnement, bénéficiaires...) ayant chacun leurs particularités, leurs cultures et leurs approches. L'idée de mobilité n'a cessé de croître au cours des dernières décennies au point de devenir un élément, parmi d'autres, des politiques européennes. La mobilité des jeunes fait désormais partie du paysage éducatif européen et se décline aux échelons nationaux et régionaux. Elle est reconnue comme un temps nécessaire, voire impératif, dans le parcours d'un jeune. Aujourd'hui, nombreuses sont les institutions et organisations qui, au travers de différents types de dispositifs, investissent dans la mobilité internationale des jeunes. Si au commencement d'Erasmus (*European Action Scheme for the Mobility of University Students*) en 1987, le programme ne ciblait que les étudiants, les apprentis sont éligibles aux actions de mobilité depuis 1995.

Effectuer une partie de son apprentissage à l'étranger est une source de richesse aussi bien professionnelle qu'humaine. Cela permet de découvrir de nouvelles méthodes de travail et de transmission des savoirs. Cela offre également à chaque apprenti une chance unique de se former humainement au contact des autres cultures, de découvrir lui-même qui il est et ce qu'il veut faire. Face à un besoin constant d'adaptation des entreprises au marché tant à l'échelle locale que nationale et internationale, les échanges d'apprentis peuvent permettre de tisser des liens entre les entreprises françaises et étrangères et, le cas échéant, contribuer à la conquête de nouveaux marchés.

Si l'on regarde, par exemple, le point de vue des entreprises sur l'accueil et l'envoi des apprentis à partir des données issues du baromètre « EuroApprentissage ²», les avantages seraient multiples : une amélioration du management et de l'esprit d'équipe, l'acquisition de nouvelles compétences et une ouverture européenne, sans oublier une mission pédagogique, qui vise aussi à motiver l'apprenti, et un engagement citoyen pour le chef d'entreprise même. De plus, le stage à l'étranger offrirait à l'entreprise la possibilité de qualifier ses employés au niveau international et de leur donner des avantages concurrentiels, d'établir des contacts économiques à l'étranger, d'explorer de nouveaux marchés, de renforcer son attractivité, attirant ainsi des apprentis et des employés efficaces et motivés.

Pour les entreprises qui accueillent des apprentis en mobilité, les principaux apports pour les jeunes seraient : la professionnalisation (citée en premier par 22 %), plus de compétences techniques (16 %), l'ouverture d'esprit (14 %). Les principaux apports pour l'entreprise seraient : un atout pour le management et l'esprit d'équipe (21 %), l'acquisition de compétences nouvelles (16 %), une ouverture au marché européen (15 %).

Pour les entreprises qui envoient des apprentis en mobilité, les principaux apports pour les jeunes seraient l'ouverture d'esprit (16 %), la professionnalisation (15 %), une meilleure autonomie (14 %) et les principaux apports pour l'entreprise : de nouvelles compétences (24 %), une plus grande attractivité en tant que lieu d'apprentissage (18 %).

La perspective d'un égal accès des apprentis et des étudiants à la mobilité internationale signerait de manière tangible l'égle reconnaissance de la formation par apprentissage par rapport à l'enseignement général et universitaire.

1.1 Le statut juridique de l'apprenti français en mobilité dans un pays de l'Union européenne

Sauf mention contraire, les articles cités ci-après figurent au code du travail. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail atypique signé entre un apprenti et un employeur. Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à assurer une formation à l'apprenti et à lui verser une rémunération. En échange, l'apprenti travaille pour l'employeur tout en suivant la formation dispensée en entreprise et dans le centre de formation d'apprentis (L. 6221-1). Puisqu'il s'agit d'un contrat de travail, les dispositions applicables sont les mêmes que pour l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à la situation de jeune travailleur en formation de l'apprenti (L. 6222-23).

En droit, la situation de l'apprenti en mobilité semble claire tant au regard du droit du travail que de la protection sociale.

La loi du 21 janvier 2008 prévoit, par l'article L. 6211-5, qu'un décret en Conseil d'Etat détermine le contenu des relations entre l'apprenti, l'employeur et l'entreprise d'accueil se situant dans un autre Etat. Le décret du 7 mars 2008 a ainsi listé de façon non exhaustive à l'article R. 6223-17 les informations que la convention doit comporter. Un modèle de convention est fourni par l'arrêté du 2 février 2009 qui encadre la mobilité des apprentis français à l'étranger en fixant les modalités

² Afin de développer et d'évaluer ses propres activités, le réseau EuroApprenticeship a mis en place un Observatoire des indicateurs d'évolution de la mobilité. Le Baromètre EuroApprentissage s'appuie sur le recueil et l'analyse de données concernant les systèmes de qualification et le cadre de travail, les systèmes et méthodes de formation en alternance et les programmes de mobilité.

applicables, en l'occurrence le modèle de convention, pour la mise à disposition d'un apprenti par une entreprise française auprès d'une autre entreprise située dans un Etat membre de l'Union européenne.

- Le droit du travail français régit la mise à disposition, à but non lucratif, d'un salarié par un employeur français auprès d'un autre employeur pour l'exécution d'une partie de son contrat de travail.

Le code du travail spécifie que, pendant la période de mise à disposition, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Ainsi, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et conserve à ce titre le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse. Le lien contractuel liant le salarié mis à disposition et son entreprise d'origine étant maintenu, il revient à celle-ci de supporter la rémunération du salarié.

L'employeur français reste ainsi soumis aux obligations principales du contrat d'apprentissage parmi lesquelles l'obligation de fournir à l'apprenti une formation professionnelle, de lui verser une rémunération, de payer les cotisations sociales, de respecter les règles en matière de médecine du travail et de gestion des congés payés. Il est exonéré de sa responsabilité en matière d'exécution du travail mais conserve son pouvoir disciplinaire.

L'entreprise étrangère qui accepte d'accueillir cet apprenti français doit donc accepter expressément l'application à ce salarié de la loi française dans le cadre de la convention conclue avec l'entreprise française. La directive 96/71 (détachement transnational d'une entreprise communautaire) impose le respect d'un noyau dur de règles de droit du travail du pays d'accueil : l'entreprise d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail, qui comprend notamment les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, aux règles d'hygiène et de sécurité, aux conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs. Elle doit être garantie en matière de responsabilité concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage. En cas de difficulté, ou de faute de l'apprenti, l'entreprise d'accueil doit informer immédiatement l'employeur qui prend les mesures appropriées.

S'agissant du statut du jeune mobile sous contrat d'apprentissage, pendant sa mobilité dans un Etat membre, ce dernier bénéficie du maintien du régime de protection sociale de son pays d'origine en vertu des dispositions du règlement CEE n°1408/71 et des dispositions de l'article L. 761-1 du code de la sécurité sociale.

Le prêt ne doit pas poursuivre de but lucratif sous peine de sanctions pénales (L. 8224-1 et suivants). Autrement dit, et le cas échéant, l'entreprise prêteuse ne peut facturer à l'entreprise d'accueil, et sur la base d'un accord préalable, que les salaires, charges sociales liées et les frais professionnels remboursés au salarié.

Enfin, la liberté contractuelle prévaut. L'employeur et l'entreprise d'accueil peuvent, s'ils le souhaitent, prévoir d'un commun accord une compensation du salaire et des charges sociales liées et déterminer les conditions de prise en charge des frais de transports, d'hébergement et de restauration. Autrement dit, ils peuvent partager les coûts de la mobilité entre eux et inclure également dans ce montage d'autres financements obtenus de la part d'autres acteurs comme par exemple les aides du Conseil régional, de l'Union Européenne, des branches professionnelles ou des OPCA. La loi « Kanner » du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a en effet prévu que les OPCA pourront prendre en charge tout ou partie de la rémunération et des frais annexes occasionnés par la mobilité hors du territoire national des apprentis (L.6332-16-1-4°).

En pratique, pour mettre en place une mobilité, il convient donc :

- d'une part de conclure une convention de mise à disposition signée par l'apprenti, l'employeur et l'entreprise d'accueil, dont un modèle est fourni par l'arrêté du 2 février 2009 (annexe 5) ;
- d'autre part, de conclure un avenant au contrat d'apprentissage précisant le travail et le poste de travail confié à l'apprenti, ses horaires et le lieu d'exécution du travail.

Encadré 1 : Le contenu de la convention de mise à disposition

La convention de mise à disposition temporaire d'un apprenti doit comporter un certain nombre d'informations : elle doit définir la durée de la mobilité, mentionner l'identité et la qualification de l'apprenti et le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront, le cas échéant, facturés à l'entreprise d'accueil par l'employeur.

L'annexe pédagogique précise :

- les objectifs de la période en entreprise d'accueil (appui sur les référentiels de formation) et leur répartition, le cas échéant, sur plusieurs périodes de la mobilité ;
- les principales tâches qui seront confiées à l'apprenti ;
- les modalités de suivi pendant la mobilité (outils de liaison...) ;
- les modalités d'évaluation et de reconnaissance de la période de mobilité ;
- les obligations de l'apprenti ;
- les obligations de l'entreprise d'accueil et notamment la désignation d'un tuteur présentant les compétences pédagogiques et professionnelles ainsi que les garanties de moralité nécessaires, chargé d'assurer ce suivi ;
- le cas échéant, le centre de formation d'accueil inclus dans le dispositif de mobilité, dans lequel l'apprenti suivra une formation dans le cadre de la période de mobilité, la nature de la formation suivie ;
- le cas échéant, les éventuels protocoles complémentaires relatifs à l'évaluation ou à la reconnaissance des unités de formation ou de qualification.

Une annexe administrative décrit les dispositions relatives :

- à la couverture maladie et accident du travail / maladie professionnelle ;
- aux obligations de l'employeur qui demeurent pendant toute la durée du contrat d'apprentissage ;
- au droit commun applicable aux apprentis majeurs en matière de durée du travail et le rappel de certaines règles nationales applicables pendant la période de mobilité, sauf dispositions du pays d'accueil plus favorables pour l'apprenti.

Les instances de représentation du personnel doivent être consultées et informées avant la mise en œuvre d'une convention de mise à disposition.

L'apprenti doit être garanti en matière de responsabilité civile pour les dommages subis ou causés par lui y compris à l'étranger en dehors de l'entreprise d'accueil dans le cadre des actes de la vie quotidienne (art. 1240 et 1242 du code civil). Cette assurance peut être souscrite par le centre de formation d'apprentis (CFA) pour le compte de l'apprenti.

Concernant enfin la formation, la convention doit mentionner l'identité du maître d'apprentissage d'origine et le CFA dans lequel l'apprenti suit sa formation pendant la mobilité. Le CFA peut être celui d'origine qui pourra dispenser une partie de la formation à distance (L. 6211-2). Les CFA devront mentionner, le cas échéant, la période de mobilité dans le contenu de la formation (L. 6231-1-8°).

1.2 La question de la mobilité des apprentis du point de vue de l'Union européenne (Erasmus)

Le contexte européen fait de la mobilité et de l'apprentissage des jeunes l'un des vecteurs de la lutte contre le chômage. Ainsi, pour la Commission européenne, le développement de l'apprentissage est perçu comme une mesure préventive du chômage à court et moyen terme. Par conséquent, tout en rappelant que l'éducation et les politiques d'emploi font partie des compétences nationales, l'Union européenne a mis en place des actions incitatives dans le cadre du Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (EFTLV). Ce dernier se décline en quatre sous-programmes dont trois concernent principalement la mobilité des jeunes et notamment le programme Erasmus+ pour l'enseignement et la formation professionnelle qui contribue à la réalisation des objectifs européens en matière d'emploi et de croissance, fixés dans le cadre de la stratégie Europe 2020.

Pour mémoire, le programme Erasmus avait été adopté le 15 juin 1987 par le Conseil des ministres de l'Education. A l'époque, il ne concernait que 11 pays. Erasmus+, lancé en 2014, regroupe l'ensemble des anciens programmes européens dédiés à l'éducation, la formation et la jeunesse (Comenius, Erasmus, Erasmus Mundus, Leonardo da Vinci, Grundwig, Jeunesse en action, Jean Monnet, Alpha et Edulink) et intègre un nouveau volet sport. Depuis 2014, le programme Erasmus+ rassemble 33 pays participants et 168 pays partenaires du monde entier. A titre d'indication, le financement européen accordé aux projets de mobilité pour la période 2014-2020 bénéficie d'un budget de 14,7 milliards d'euros auxquels s'ajoutent 1,68 milliards d'euros pour les activités hors Union européenne, ce qui représente une augmentation de 40 % par rapport à la période budgétaire précédente (2008-2014 pour l'ensemble des programmes précédents). L'agence Erasmus France, située à Bordeaux depuis 2003, a intégré tous les programmes qui existaient. Cette agence gère 80 % de l'ensemble des financements européens du programme Erasmus+, le solde (20 %) demeurant centralisé à Bruxelles. En 2017, le budget total s'élève à 163 millions d'euros.

L'agence intervient pour soutenir trois types d'actions : mobilité, partenariats, soutien aux politiques publiques (cf annexe n° 6 : Source Commission européenne). De façon générale, Erasmus+ lance des appels à projets auxquels les différents acteurs répondent (CFA, lycées professionnels, BTS, demandeurs d'emploi sous statut de stagiaire de la formation professionnelle) et l'agence sélectionne les plus réalisables. La plupart des porteurs de projets sont des acteurs fédérateurs comme les régions, les branches professionnelles notamment le BTP, l'APCMA etc... Les CFA restent peu nombreux. L'agence souligne que, sous l'appellation donnée par Bruxelles d'« *apprenticeship* », chaque pays entend différentes formes d'alternance.

Avec le système actuel, les projets de mobilités doivent être préparés et étudiés selon deux forfaits distincts qui font varier l'attribution de la bourse selon le pays et selon l'éloignement. C'est à peu près gérable pour les petits projets de mobilité (moins d'une trentaine de personnes) mais plus le projet est grand, plus il devient difficile de déterminer les montants à allouer. A l'inverse, la procédure Erasmus+ dédiée aux étudiants ne tient compte que d'un seul forfait pays/trajet (les pays sont classés en trois catégories) et bénéficie d'une souplesse dans la détermination du montant des bourses. De manière générale, la possibilité d'ouvrir et gérer les dossiers de bourse en ligne doit être ouverte pour les apprentis comme pour les étudiants. Les pièces justificatives exigées pour le versement des bourses de mobilité dédiées aux apprentis pourraient utilement être réduites. Les nombreuses pièces demandées pour justifier de la consistance de la mobilité et de sa durée pourraient être remplacées par une attestation du CFA d'origine ou du lycée professionnel de l'apprenti français mentionnant la destination et la durée de la mobilité, dans l'esprit des attestations délivrées par les universités et écoles dans le cadre de l'Erasmus des étudiants.

Recommandation n°1 : La mission soutient la proposition de l'agence Erasmus France qui consiste, dans un souci de simplification, à aligner clairement les règles de fonctionnement administratif d'Erasmus « enseignement et formation professionnels » sur celles d'Erasmus étudiants.

L'agence Erasmus France constate, d'une part, que la demande de professionnalisation via les mobilités s'accroît dans tous les secteurs et, d'autre part, qu'il y a environ deux fois plus de demandes de bourses que d'offres de bourse. Pour les lycéens professionnels, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle (demandeurs d'emploi notamment)³, l'encadré suivant compare les demandes avec les offres de bourse.

Encadré 2 : Bourses demandées à l'agence Erasmus France en 2016

- | |
|---|
| - mobilités demandées en 2016 : 28 507 |
| - mobilités accordées en 2016 : 15 821 |
| - candidatures recevables : 455 |
| - projets sélectionnés : 254 |
| - financements demandés : 56 millions d'euros |
| - enveloppe budgétaire : 28 millions d'euros |

Une augmentation du financement de 5 % par an est prévue jusqu'en 2020. Les prévisions pour le nouveau programme 2021–2028 font état de perspectives ambitieuses d'augmentation du budget Erasmus+ soutenues par M. Juncker et il a aussi été question d'accroître la part du budget d'Erasmus dans le budget de l'Union (de 1,43 % à 3 %).⁴

Il n'appartient pas à la mission de commenter ces perspectives ni de formuler des préconisations financières. Pour autant, nous risquons ci-après un ordre de grandeur, tout en soulignant que les points de blocage au développement de la mobilité européenne des apprentis sont loin d'être uniquement de nature budgétaire.

Encadré 3 : Ordre de grandeur du coût associé à une mobilité longue (6 mois) de 15 000 apprentis à l'horizon 2022

Si l'on retient l'hypothèse d'un coût mensuel moyen de la mobilité européenne de 1 000 euros (incluant une bourse servie à l'apprenti et une contribution aux frais de transport et d'hébergement dans le pays d'accueil) et l'hypothèse d'un semestre de mobilité pour chaque apprenti, le montant financier exposé serait de 90 millions d'euros pour la cohorte de 15 000 apprentis bénéficiant de la mobilité européenne en 2022 énoncée comme objectif par le Président de la République.
--

³ Les mobilités concernant les apprentis sont fondues dans cet ensemble plus vaste et les chiffres spécifiques relatifs aux apprentis cités plus loin (in « typologie des mobilités ») résultent des données DGEFP et DGESCO.

⁴ Dans une contribution de 2015 intitulée « ERASMUS PRO : POUR UN MILLION DE « JEUNES APPRENTIS EUROPÉENS » D'ICI 2020 » Jacques Delors, Henrik Enderlein, Pascal Lamy, Enrico Letta, François Villeroy de Galhau, António Vitorino, Jean-Michel Baer et Sofia Fernandes, membres du groupe de travail de l'Institut Jacques Delors sur l'emploi des jeunes, ont calé une hypothèse financière pour un programme « ERASMUS PRO ». Ils estimaient que, pour permettre à 200 000 jeunes par an de bénéficier d'un parcours qualifiant dans un autre État membre, cela impliquerait, pour l'UE, de mobiliser un budget d'un montant de 4 à 6 milliards d'euros par an. Le coût par apprenti, dans ces hypothèses, contient notamment : la couverture des frais de mobilité -deux déplacements annuels dans la région d'origine- l'indemnité de logement, les coûts de la formation linguistique, l'accompagnement dans le pays d'accueil, et, le cas échéant, pour la rémunération versée aux jeunes par l'entreprise, une participation au salaire versé à l'apprenti européen. Ce coût est calculé avec une durée de mobilité de deux années (20 000 euros par apprenti, hypothèse basse) ou de trois années (30 000 euros par apprenti, hypothèse haute.).

Un financement supplémentaire pourrait d'ores et déjà être mobilisé par abondements nationaux des crédits. Cette faculté est prévue dans le règlement du programme Erasmus+ et certains pays voisins comme l'Allemagne et l'Espagne, au contraire de la France, en font usage. Les financements supplémentaires pourraient se faire à différentes échelles : nationale par l'Etat et/ou le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), régionale ou au niveau de la branche, via l'OPCA. L'avantage est que la procédure de traitement serait simple. Le souci est que chaque acteur qui finance pourrait poser des conditions pour que ses apports soient dirigés vers un public déterminé, ce qui viendrait compliquer les procédures financières.

Recommandation n°2 : La mission propose que l'éventualité d'un abondement du programme Erasmus+ par le FPSPP soit soumise aux partenaires sociaux dans le cadre des discussions relatives à l'apprentissage qui vont s'ouvrir fin 2017.

A partir de 2018, la Commission prévoit de créer au sein d'Erasmus+ une « activité ErasmusPro » destinée à promouvoir la mobilité longue des apprentis.

Dès 2017, le programme de travail de la DG EAC pour la mise en œuvre d'Erasmus+ accorde une attention particulière à la mobilité longue des publics de l'enseignement et de la formation professionnels. Dans cette perspective, les barèmes de financement des bourses de ce secteur ont été revus à la hausse pour des séjours de plus de deux mois. De surcroît, le budget alloué à la mobilité dans le secteur de la formation professionnelle (322,5 millions d'euros, dont 32,6 millions pour la France) augmente de 13,7 % par rapport à 2016 (16,3 % pour la France).

En 2018, en application de sa récente communication « Investir dans la jeunesse de l'Europe », la Commission entend donner un coup de projecteur sur la mobilité longue des apprentis sous le label « ErasmusPro » : *« Un cadre de soutien solide, comprenant une préparation approfondie, une mise en œuvre structurée et un suivi adéquat garantira l'impact et la qualité de l'expérience de mobilité. Une coopération étroite avec les employeurs et les autres parties prenantes au sein de l'Alliance européenne pour l'apprentissage et du Pacte pour la jeunesse et des partenariats solides avec les prestataires d'enseignement et de formation professionnels, les organisations de partenaires sociaux, des organismes intermédiaires et les services publics de l'emploi pour sensibiliser les employeurs au niveau local permettront de constituer un large vivier d'entreprises disposées à accueillir des apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels, notamment des apprentis ».*

En réponse aux appels du Parlement européen à accroître la qualité et l'attrait de la mobilité des apprentis, la Commission envisage de créer un nouveau volet consacré à la mobilité de longue durée (3 à 12 mois), «ErasmusPro», au sein du programme Erasmus+, pour soutenir les stages en entreprise à l'étranger. Dans cette perspective, la DG EAC va consulter les agences nationales en charge de la mise en œuvre d'Erasmus+ afin de proposer le meilleur dispositif possible pour favoriser la mobilité longue des apprentis dans le cadre de la base légale du programme.

En visite à Paris le 5 septembre 2017, notamment à l'occasion du lancement de la branche française du Réseau global pour l'apprentissage GAN (Global Apprenticeship Network), la Commissaire européenne aux affaires sociales, Marianne Thyssen, a détaillé les deux mesures qui émanent du paquet européen "Emploi jeunes" de décembre 2016. En premier lieu, ErasmusPro qui, comme évoqué plus haut, va permettre aux jeunes d'effectuer une formation professionnelle de longue durée, de trois à douze mois, dans une entreprise située dans un autre pays européen. En second lieu, la Commission va proposer un "cadre européen pour un apprentissage effectif et de qualité". Il s'agit de définir les critères de qualité minimaux des offres d'apprentissage dans l'Union européenne. A ce stade, il est encore prématuré d'envisager les formes que ces diverses initiatives convergentes pourront prendre dans les prochaines années et surtout après 2020.

En première approche et sous réserve d'un éventuel redécoupage des périmètres de la DG EAC et de la DG emploi, le programme qui succèdera alors à Erasmus+ devrait constituer un outil puissant pour soutenir la mobilité de longue durée dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels. Les résultats des projets pilotes en cours devraient contribuer à approfondir un débat dont les options apparaissent ouvertes.

Recommandation n°3 : La mission préconise que mandat soit donné à la Représentation permanente de la France auprès de l'UE de soutenir énergiquement la création d'Erasmus Pro auprès de la Commission de manière coordonnée avec l'Allemagne, dans l'esprit de la feuille de route du Conseil franco-allemand du 13 juillet 2017 (annexes n° 14 et 15)

1.3 Les différents types de mobilités

On peut formuler une typologie sommaire de la mobilité des apprentis :

- les mobilités courtes à l'étranger pendant l'apprentissage avec ou sans période dans une entreprise étrangère pendant la mobilité. La première forme est de loin la plus fréquente ;
- les mobilités longues en entreprise au cours de l'apprentissage, qui sont exceptionnelles ;
- les périodes en entreprise post-apprentissage ;
- la duplication de l'alternance (entreprise/centre de formation) dans les deux pays pendant l'apprentissage.

Le « modèle dominant » demeure le premier, et le modèle duplicatif reste extrêmement peu utilisé.

La mobilité européenne des apprentis reste aujourd'hui exceptionnelle et il s'agit, sauf cas particulier, seulement de mobilités courtes et qui ne comportent pas d'accueil dans une entreprise étrangère.

1.3.1 Les mobilités courtes

La France comptait fin 2016 environ 400 000 apprentis dans le secteur privé. Durant cette même année 281 000 contrats ont été signés. Selon les chiffres donnés à la mission par la DGEFP et la DGESCO, 3 955 jeunes en situation d'alternance ont bénéficié de séjours à l'étranger en 2016. Il s'agit ici des statistiques sur les mobilités alternantes financées par le programme Erasmus+, ces chiffres ne distinguant pas les contrats d'apprentissage des contrats de professionnalisation. En outre, la durée moyenne des séjours serait de 28 jours. On observe une sur-représentation des niveaux IV par rapport aux niveaux V. L'option mobilité du bac professionnel a été introduite en 2014 et se trouve décrite plus bas.

L'annexe 6 (source : Commission) présente un tableau synoptique des budgets annuels et nombres de mobilités financées par le programme Erasmus+, **toutes actions et tous publics confondus (apprenants et personnels)**. Tant que les projets sont en cours, ces données restent prévisionnelles. Ce n'est qu'au moment des rapports finaux que l'on peut disposer d'une vue définitive du réalisé, fin 2017 pour les projets de mobilité 2015 par exemple. Les données 2018-2020 sont des projections puisque nous ne connaissons pas précisément les budgets disponibles.

Enfin, ont été analysés par l'agence Erasmus France les projets « enseignement et formation professionnels (EFP)» 2017 qui prévoyaient des mobilités d'apprentis. Ce repérage s'est fait manuellement. En effet, les bases de données (outil de gestion de la Commission) ne repèrent pas les différents statuts des apprenants. Ainsi, un apprenant de l'EFP peut relever de multiples statuts

et niveaux, décrits plus précisément dans la circulaire annuelle paraissant au bulletin officiel de l'Education nationale. Avec environ 3400 mobilités d'apprentis (et sans doute de contrats de professionnalisation) repérées dans les projets 2017, ce public représente environ 20 % du total des bourses financées (17 124 bourses d'apprenants de l'EFP en 2017). Ce score est cohérent avec les proportions relevées dans l'enquête effectuée par l'agence Erasmus publiée dans les *Notes de l'observatoire #3* : 16 % d'apprentis et 9 % de contrats de professionnalisation.

Les prévisions pour 2017 de l'agence Erasmus font état de 17 000 bourses financées sur Erasmus+ pour les élèves des lycées professionnels, les apprentis de niveau IV et V, et les stagiaires de la formation professionnelle (post apprentis et demandeurs d'emploi). Ce chiffre est en légère augmentation au regard des 15 821 mobilités accordées pour ces publics en 2016.

En leur sein, 16 % des bourses concernent donc l'apprentissage, 9 % des personnes en contrat de professionnalisation, 56 % la voie scolaire (lycées professionnels), 19 % des stagiaires de la formation professionnelle. Il n'y a dans ce dernier cas pas de limite d'âge, mais il s'agit principalement de jeunes. Au total, moins de 2 % des bénéficiaires d'une bourse Erasmus+ sont en apprentissage. Il ressort des retours sur la mobilité que la plupart des apprentis qui ont fait une mobilité longue ont d'abord fait une mobilité courte plus tôt dans leur cursus.

Il existe très peu d'études évaluatives sur le sujet. Cependant, une étude d'impact lancée en 2012 par l'agence Erasmus sur la mobilité européenne des apprentis et menée par le CEREQ, montre l'impact positif des départs d'apprentis dans des pays étrangers (« Mobilité européenne et valorisation de l'apprentissage », étude d'impact nationale 2014). L'ensemble de ces données et évaluation apparaissent très partielles et fragiles, d'une part, parce qu'elles émanent d'un faible nombre d'apprentis (retour par questionnaire sur l'enquête CEREQ), d'autre part, parce qu'elles sont liées directement au financement européen.

L'agence Erasmus s'efforce de faire la promotion et de valoriser les mobilités. Ainsi a été lancé le programme « Génération Erasmus + », et ont été organisées des « Assises territoriales », rencontres entre acteurs et des événements au niveau national pour encourager et optimiser la mobilité des jeunes.

Dans le souci de retracer et d'attester les mobilités, l'agence a développé *Europass Mobilité*. Ce document ou attestation décrit les périodes de stage ou de formation en mobilité en Europe et valorise les compétences acquises, les activités réalisées et les résultats obtenus. Il faudrait avancer vers une reconnaissance complète des acquis d'apprentissage lors des mobilités européennes. La mission formule *infra* des propositions sur ce thème.

Enfin, quelques rares expériences de mobilité européenne d'apprentis ont ponctuellement cours hors financement Erasmus + (elles sont décrites plus bas *in* « panorama des expériences » dans la deuxième partie).

Une initiative récente : l'unité facultative de mobilité du baccalauréat professionnel ⁵

⁵ Sources : recommandation européenne Recommandation « European credit system for vocational education and training (ECVET) » du 18 juin 2009 ; circulaire MENESR n° 2016-091 du 15-6-2016 relative à la mobilité des élèves de collège et de lycée en Europe et dans le monde et textes réglementaires concernant le baccalauréat professionnel (Code de l'éducation : articles D. 337-54, D. 337-55, D.337-64, D.337-69) ; arrêté du 27 juin 2014 créant une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel paru au J.O. du 29-6-2014 et au Bulletin officiel de l'Education nationale du 28 août 2014 et ses deux annexes : référentiel de l'unité facultative de mobilité et définition de l'épreuve facultative de mobilité ; arrêté du 13 avril 2015 portant création de l'attestation *Euromobipro* dans le diplôme du baccalauréat professionnel, paru au Bulletin officiel de l'Education nationale du 21 mai 2015.

En 2009, l'Union européenne a recommandé aux Etats membres de « faciliter, dans le cadre d'une mobilité, la reconnaissance des acquis d'apprentissage ». [Recommandation *European credit system for vocational education and training (ECVET)* du 18 juin 2009]

Encadré 4 : ECVET

ECVET est un instrument européen de la transparence des compétences et des qualifications qui vise à développer la mobilité pour tous et à favoriser les apprentissages tout au long de la vie. Plus spécifiquement, ECVET est un cadre technique dont les conditions de mise en œuvre permettent le transfert, la reconnaissance et l'accumulation des acquis d'apprentissage validés à l'issue de mobilités, dans la perspective de l'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat).

Quelques chiffres en 2016 : budget pour la France 96 000 euros, 7 experts nationaux, 8 projets expérimentaux ECVET accompagnés, 600 sessions d'accompagnement et de formation pour des organismes certificateurs français.

En 2014, le ministère français en charge de l'Education nationale a pris des dispositions en ce sens pour le baccalauréat professionnel (diplôme de niveau IV français, 4 du cadre européen de certifications) qui compte environ quatre-vingt-dix spécialités.

Désormais, une partie (au maximum sept semaines) de la période obligatoire de formation en milieu professionnel peut être réalisée dans une entreprise d'un pays membre de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE), et une partie de la formation réalisée en établissement de formation professionnelle peut être déléguée à un établissement similaire implanté dans un de ces pays.

Ces dispositions visent à promouvoir et faciliter la mobilité transnationale et la reconnaissance des acquis d'apprentissages obtenus à l'occasion d'une mobilité effectuée dans un autre Etat membre. Cette mobilité transnationale effectuée pendant la formation préparant au baccalauréat professionnel peut être réalisée dans le cadre d'une des unités obligatoires du diplôme et/ou d'une unité facultative dite de mobilité.

Une unité facultative de mobilité a été créée en 2014 à titre expérimental pour permettre d'évaluer les acquis obtenus au cours de cette mobilité. Un référentiel définit les attendus de cette unité (cf. arrêté du 27 juin 2014 et annexes) en termes de compétences et de savoirs. L'épreuve facultative comporte deux parties d'évaluation : la première se déroule à l'étranger dans la structure d'accueil et la deuxième au retour de l'apprenant dans la structure d'origine. L'arrêté du 27 juin 2014 et son annexe II précisent le contenu et les modalités de l'évaluation et fournit une grille pour l'évaluation à réaliser dans le pays d'accueil de la mobilité.

Par ailleurs, la validation de cette unité pourra faire l'objet de la délivrance, par le recteur, d'une attestation, dite *attestation EuroMobipro*.

La session d'examen 2015 du baccalauréat professionnel a été la première session permettant aux candidats de présenter « l'unité facultative de mobilité » : près de 4 000 candidats se sont présentés à cette épreuve facultative. A la session 2016, 5 777 candidats ont choisi cette épreuve. En 2017, ce sont 6 690 élèves qui ont choisi cette option. La mise en œuvre de cette unité facultative fera l'objet d'une évaluation à l'issue de la session d'examen 2017.

En termes d'organisation, avant la mobilité, l'établissement doit informer les services académiques des conditions spécifiques d'organisation des évaluations lors d'une période de mobilité transnationale. Les services académiques valident cette organisation. Les conditions d'accueil et de suivi sont envisagées en amont avec la structure d'accueil. Une convention (conforme aux conventions types avec ses annexes notamment technique et pédagogique) est conclue entre les deux structures de formation. Elle précise les modalités d'évaluation des acquis d'apprentissage

(annexe de la convention). L'évaluation mise en œuvre par l'équipe d'accueil respecte la réglementation française et les modalités de transmission du résultat de l'évaluation à l'établissement d'origine. L'apprenant est informé sur les différents aspects de la mobilité, notamment, son déroulement, les référents à contacter (aussi bien dans son établissement d'origine que dans sa structure d'accueil) et les évaluations prévues.

Pendant la mobilité, l'établissement d'origine définit les modalités de suivi, à distance ou sur place, de l'apprenant, liées à l'éventuelle présence d'accompagnateurs de son établissement d'origine. L'apprenant doit se conformer au règlement intérieur de la structure qui l'accueille ainsi qu'aux modalités d'évaluation dont il a été informé. La structure d'accueil se conforme à l'ensemble des termes de la convention concernant notamment l'accueil, le séjour, l'évaluation et sa transmission à l'établissement d'origine.

Après la mobilité, l'établissement d'origine veille aux conditions de retour de l'apprenant, s'assure de la transmission des documents d'évaluation aux services académiques et fait un bilan du déroulement de la mobilité.

Les « experts ECVET France » attachés à l'agence française Erasmus appuient les académies pour aider à la mise en œuvre de la mobilité à visée certificative.

1.3.2 Les mobilités longues

Depuis plusieurs années, des voix telles que celles de « *Notre Europe-Institut Jacques Delors* » ou de M. Jean Arthuis, président de la commission des budgets du Parlement européen, s'élèvent en faveur du développement de la mobilité longue des apprentis (3 à 12 mois).

Cette proposition est motivée par la volonté de revaloriser l'enseignement et la formation professionnels, de développer plus avant la démocratisation d'*Erasmus+*, de renforcer la citoyenneté européenne et, pour quelques pays comme l'Allemagne ou l'Autriche, d'attirer dans leurs entreprises une main d'œuvre qualifiée de qualité. Elle est également en cohérence avec l'objectif européen visant à ce qu'à l'horizon 2020, 6 % des publics de l'enseignement et de la formation professionnels aient effectué une période de mobilité à l'étranger au cours de leurs études.

A ce stade, le programme *Erasmus+* permet déjà des mobilités de longue durée des apprentis, mais cette opportunité n'est que très marginalement saisie, car elle se heurte à de multiples obstacles institutionnels, financiers et socio-culturels. Dans cette configuration, un projet pilote porté par M. Jean Arthuis a été lancé en 2016 et reconduit en 2017 sous l'égide de la DG emploi, tandis que la DG EAC prévoit de lancer en 2018 une « *activité ErasmusPro* » au sein du programme *Erasmus+*.

Erasmus+ finance déjà la mobilité de longue durée des publics de l'enseignement et de la formation professionnels, mais d'une manière qui demeure exceptionnelle.

Le programme *Erasmus+* permet d'ores et déjà aux jeunes en formation professionnelle de partir se former à l'étranger pour une période allant jusqu'à 12 mois (en 2015 : 130 000 mobilités - dont 15 895 en France - sur un objectif européen de 650 000 entre 2014 et 2020). Cependant, pour l'essentiel, ces mobilités sont de courte durée : 72 % durent moins d'un mois, 21 % de un à trois mois et **seulement 0,5 % plus de 6 mois** (moyenne : 34 jours). **De surcroît, faute d'un budget suffisant, seulement 40 % de l'ensemble de ces demandes de mobilité (toutes durées confondues) sont satisfaites (cf. supra).**

Sur les mobilités réalisées dans le cadre d'Erasmus+ et leurs durées moyennes, un document réalisé par la Commission européenne au printemps 2017 dans le cadre des consultations en amont de l'Erasmus Pro compare les durées moyennes des mobilités des apprenants de l'EFP dans le programme (annexe 6). L'agence française finance une proportion plus élevée de mobilités de longue durée que la moyenne européenne (2,9 % de mobilités de plus de 6 mois contre 0,8 % en moyenne européenne), même si cette proportion reste très faible. Cela s'explique en France par l'ouverture aux stagiaires de la formation professionnelle, statut qui permet de faire partir aussi bien des demandeurs d'emploi que des post-apprentis. Depuis deux ans, postulent plus fréquemment à une mobilité longue des élèves ou étudiants post-diplômés Bac ou BTS inscrits dans des formations spécifiquement conçues pour permettre une période de mobilité prolongée à l'étranger.

En 2016, M. Jean Arthuis a porté un projet pilote en faveur de la mobilité longue des apprentis qui est reconduit cette année. (cf. infra deuxième partie et annexe 12).

1.3.3 La mobilité des post-apprentis

Bien que la mobilité post-apprentissage ne puisse pas être classée dans la réglementation de l'apprentissage *stricto sensu*, la mission considère qu'il est intéressant de développer cette opportunité pour faire partir plus d'apprentis à l'international. Les acteurs rencontrés font le constat d'un réel engouement autour de la mobilité en post-apprentissage. Proposer des outils utiles au développement de ce type de mobilité semble donc essentiel pour compléter les possibilités de formation tout au long de la vie.

A l'issue du contrat d'apprentissage, en France, le post apprentissage se déroule sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, après l'inscription à Pôle emploi. Cette mobilité propose une vraie complémentarité avec les mobilités réalisées pendant la formation. Elle peut permettre notamment de :

- Contourner les difficultés qu'éprouvent les entreprises à libérer leurs apprentis ;
- Proposer des mobilités à des jeunes qui ont réalisé leur formation dans des établissements qui ne prévoient pas de mobilité ;
- Faciliter le placement en stage à l'étranger des jeunes ayant achevé une formation professionnelle ;
- Favoriser l'insertion sur le marché du travail des jeunes en proposant une expérience valorisante à l'étranger ;
- Proposer des durées variables et adaptées aux jeunes sans contraintes du plan de formation.

C'est par exemple dans ce cadre que CCI France a conçu une action de mobilité - MOVIL'APP – qui s'inscrit dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi : si elle est acceptée, le « post apprenti » devient stagiaire de la formation professionnelle. Une convention de stage est alors signée entre les parties prenantes : le « post apprenti », l'organisme d'envoi, l'organisme d'accueil. En tant que stagiaire de la formation professionnelle, le « post apprenti » bénéficie de la même protection sociale que les demandeurs d'emploi. Pour bénéficier d'une couverture complète pendant le stage à l'étranger, il doit faire le nécessaire auprès de la CPAM avant le départ. L'organisme d'envoi doit vérifier que toutes les parties sont assurées pour la responsabilité civile, les accidents de la vie privée et les frais médicaux non pris en charge, le rapatriement ...

Les interlocuteurs de la mission au sein des services du conseil régional de Bretagne considèrent également comme importantes les actions de mobilité « post-apprentissage », même s'ils s'interrogent sur le fait de savoir si l'on peut encore alors parler d'apprentissage. On sort de l'alternance proprement dite, et les intéressés deviennent des demandeurs d'emplois, inscrits dans un stage, avec une convention de stage, signée par le CFA. Les services de la Région estiment que les CFA sont pour la plupart dans le flou sur ces montages et qu'ils ne sont pas financés pour monter et piloter ces stages de formation. Se pose notamment la question de savoir qui surveille et évalue ce qui se passe dans le stage.

Les interlocuteurs bretons de la mission de la Cité des Métiers, rappellent que la mobilité post-apprentissage a concerné vingt-deux jeunes qui ont pu partir en 2016. Ils constatent que ces jeunes avaient tous pris le goût de la mobilité pendant la formation (deux semaines), et qu'un sillon avait ainsi été tracé.

En post apprentissage, dans une situation de stagiaire de la formation professionnelle, le financement peut être complété par une bourse Erasmus. Ainsi, on constate que les apports financiers groupés autour de plusieurs acteurs, sont très importants pour permettre au jeune d'effectuer cette mobilité dans des conditions acceptables. Une difficulté a toutefois été soulignée : Pôle Emploi ne valide pas des mobilités longues au-delà de six mois. Ce point est d'autant plus important que dans beaucoup de pays, les entreprises ne rémunèrent pas les jeunes en post-apprentissage.

Recommandation n°4 : La mission propose que le développement d'un *post apprentissage* comprenant une période de mobilité européenne, certifiante ou non, soit soumis aux partenaires sociaux dans le cadre des discussions qui vont être prochainement lancées sur l'apprentissage.

1.4 Les freins à la mobilité des apprentis

Les freins financiers et / ou non financiers⁶ à l'apprentissage sont bien connus déjà dans un cadre national. Les obstacles à la mobilité sont nombreux et hétérogènes, ce qui n'est au fond pas étonnant quand on observe que souvent la mobilité, en général, à l'intérieur même du territoire d'origine du postulant à l'apprentissage est problématique :

- les deux lieux d'exercice du contrat - entreprise et CFA - rarement proches du lieu d'habitation qui est souvent celui de la famille ;
- les barrières matérielles : faiblesse des revenus, difficultés de déplacement, problème d'hébergement, soutien que peut apporter la famille, etc... ;
- l'inégalité entre les territoires urbains et ruraux, et l'offre d'apprentissage - qu'il s'agisse des formations ou des employeurs potentiels (quartiers ségrégués, territoires enclavés...) ;
- l'aspect psychologique de l'éloignement du jeune apprenti, avec une problématique différente de celle de l'étudiant ;
- les nombreux obstacles liés à la situation personnelle des jeunes (éducation, santé, situation au regard de l'emploi...),

A ces freins viennent alors s'ajouter des complexités supplémentaires quand on aborde la mobilité européenne des apprentis.

⁶ Rapport sur « Les freins non financiers au développement de l'apprentissage » Février 2014 IGAS/IGA/IGAENR/IGEN

Quand on examine les programmes de mobilité transnationale dont bénéficient les jeunes en formation professionnelle, tous dispositifs inclus, ceux-ci portent, à ce jour, sur des durées courtes, soit trente-quatre jours en moyenne. Si on exclut les jeunes en apprentissage dans l'enseignement supérieur et les demandeurs d'emploi, la perspective de mobilité pour des apprentis n'excède pas, sauf exception, trois semaines consécutives à l'étranger.

Des mobilités plus longues sont pourtant possibles puisque le programme Erasmus+ prévoit la possibilité d'octroi de bourses à tous les jeunes en formation professionnelle, y compris les apprentis, pour des durées pouvant aller jusqu'à 12 mois.

Dans la pratique, la mobilité internationale des apprentis se heurte à toute une série de difficultés.

1.4.1 Les différences de statut en Europe

La mobilité des apprentis se heurte à la spécificité de leur statut, avec la très grande diversité de la formation professionnelle en Europe et notamment de l'apprentissage, avec plus de dispositifs que d'Etats membres (certaines Régions ont des dispositifs qui leur sont spécifiques). En outre, la formation en alternance est quasi inexistante dans certains pays de l'Union.

Les dispositifs nationaux différents laissent le plus souvent sans réponse la question du statut de l'apprenti en mobilité à l'étranger, la responsabilité des employeurs, d'origine et d'accueil etc. Cette réalité complexifie le processus de mobilité car elle rend très difficile voire impossible la continuité de statut : dans certains pays, l'apprenti a un statut de salarié en formation, dans d'autres il est lycéen, stagiaire ou encore simplement salarié, faisant ses premiers pas dans la vie professionnelle, sans notion de formation ni de préparation à une quelconque qualification.

En France, la possibilité de faire son apprentissage à l'étranger est d'ores et déjà inscrite dans la réglementation des centres de formation d'apprentis comme le dispose l'article L. 6231-1 8° du code du travail : « *Les centres de formation d'apprentis encouragent la mobilité internationale des apprentis* ». A la fois étudiant et employé, l'apprenti a moins de flexibilité que le lycéen ou l'étudiant de l'enseignement supérieur pour effectuer une mobilité, devant articuler sa mobilité avec les contraintes propres de l'entreprise qui l'emploie et la vision, positive ou négative, de l'apport d'une mobilité pour son jeune collaborateur.

Une des difficultés provient ainsi des situations où l'apprenti a un contrat de travail qui le lie à son employeur pour la formation pratique dans son pays d'origine. C'est le cas des apprentis français. Et pourtant cette situation correspond assez largement à la définition de l'apprentissage retenue par la Commission européenne⁷.

Cela peut naturellement conduire à des incertitudes ou des difficultés juridiques entre le droit du pays d'origine, applicable au contrat d'apprentissage conclu entre l'apprenti et l'employeur qui l'a recruté et le droit national applicable dans l'entreprise qui l'accueille pendant sa période à l'étranger. Autant de dispositifs d'apprentissage que de pays, autant de réponses apportées par chaque Etat pour encadrer juridiquement le départ de ses apprentis à l'étranger.

⁷ « *Un programme d'enseignement et de formation professionnelle de longue durée alternant des périodes effectuées sur le lieu de travail et dans un établissement d'enseignement ou un centre de formation. L'apprenti est contractuellement lié à l'employeur et reçoit une rémunération (salaire ou indemnité). L'employeur s'engage à fournir à l'apprenti la formation débouchant sur un métier défini. Une fois achevé, ce programme de formation permet aux apprentis d'obtenir une qualification nationalement reconnue. Les apprentis profitent idéalement d'un contrat de travail leur donnant alors le statut de salarié en apprentissage et reçoivent ainsi un salaire.* »

Il est donc très difficile à ce stade d'imaginer des échanges entre pays d'envoi et d'accueil construits sur une continuité de statut.

1.4.2 Des barrières de nature financière et liées à la responsabilité des employeurs

Beaucoup d'interlocuteurs de la mission ont fait état de difficultés ou « d'insécurité juridique » des acteurs s'agissant du statut de l'apprenti en mobilité (« étudiant », salarié en charge de prestations de travail, rapprochement avec le statut de travailleur détaché, « prêt de main d'œuvre » à but non lucratif ...) qui, selon eux, expliqueraient le faible développement de ces actions. Pour la mission, comme évoqué plus haut, la situation de l'apprenti en mobilité semble claire, tant au regard du droit du travail que de la protection sociale. Au pied des textes, la mission estime que, derrière cette « insécurité », ce sont bien plus des barrières de nature financière ou liées à la responsabilité des employeurs qui sont en cause.

A l'exception des groupes internationaux, qui disposent de filiales à l'étranger (et cette observation elle-même doit être fortement nuancée au regard des faibles chiffres constatés hors enseignement supérieur et diplômés d'ingénieurs), beaucoup d'entreprises – en particulier les TPE et PME- ont une faible conviction pour accepter de financer la rémunération d'un séjour à l'étranger de leur apprenti, au-delà de mobilités courtes de trois à quatre semaines, et s'inquiètent de demeurer soumises, pendant la durée de la mise à disposition aux obligations, rappelées ci-dessus, résultant de la signature du contrat d'apprentissage.

Beaucoup d'apprentis qui partent à l'étranger pour des périodes longues le font en post-apprentissage, à l'issue de leur formation, par le moyen de bourses Erasmus+ et avec les indemnités de Pôle Emploi.

Le cadre juridique actuel, s'il semble adapté aux mobilités courtes, ne permet pas de résoudre les difficultés et les blocages constatés pour les mobilités longues et qui nécessiteraient une adaptation pour permettre notamment une adhésion des entreprises et des employeurs.

Beaucoup d'acteurs rencontrés par la mission estiment que rien ne sera possible pour porter les ambitions d'une mobilité européenne des apprentis si ne sont pas imaginés des dispositifs permettant de mettre en place des mécanismes incitatifs pour que les entreprises, en particulier les plus petites, jouent le jeu de la mobilité, c'est-à-dire trouvent un intérêt à se séparer de l'apprenti qu'elles ont recruté pendant trois, six ou douze mois. L'idée que les entreprises retrouvent bien à l'issue de la mobilité leurs apprentis mieux formés et plus performants ne peut rester au stade du discours et emporter l'adhésion, *a fortiori* dans une situation où le développement de l'apprentissage, hors toute idée de mobilité hors des frontières, ne va déjà pas de soi.

Le départ de l'apprenti à l'étranger en cours de contrat ne correspond que très rarement à un besoin exprimé par l'employeur - même s'il peut être convaincu du bien-fondé de ce départ- mais résulte la plupart du temps de l'acceptation, par l'employeur, d'une demande fortement portée par l'apprenti et, naturellement, par le CFA. Nombre de CFA expliquent que c'est un combat pour convaincre les employeurs de laisser partir leur apprenti, même pour trois semaines.

1.4.3 Des blocages en termes de réciprocité pour accueillir des jeunes « apprenants » étrangers

Là encore les causes des difficultés en termes de réciprocité sont nombreuses et peuvent aussi dépendre des caractéristiques propres à chaque pays. S'agissant cependant de celles imputables au système français, il faut citer :

- L'obligation de préparer un diplôme français pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage ;
- Les obligations liées à la durée d'une année avec 400 heures minimum de formation en CFA, ce qui est nécessairement peu compatible avec une période par exemple de six mois en Erasmus ;
- La nécessité d'obtenir une dérogation pour pouvoir intégrer une formation en apprentissage trois mois après son démarrage.

1.4.4 Les insuffisances en termes d'information

Les apprentis, les entreprises et les centres de formation sont encore confrontés à un manque d'information sur l'existence des dispositifs, l'organisation, les procédures, les possibilités de financement, les avantages, les reconnaissances de diplômes etc.... De même, l'information concernant le système de formation initiale et continue ainsi que les perspectives professionnelles dans le pays voisin demeure souvent insuffisante.

1.4.5 Les barrières liées à la langue et aux différences de culture

La connaissance insuffisante de la langue et de la culture du pays voisin demeure un frein important. La question de la désaffection des jeunes pour l'étude de la langue allemande vient compliquer la mobilité des apprentis avec ce pays.

1.4.6 Les difficultés liées à l'organisation et à la logistique

Les acteurs citent souvent les démarches administratives complexes, les documents non traduits, ou encore des problèmes pour déterminer clairement l'institution compétente ou pour identifier quelle aide ou subvention pour quels programmes de mobilité, les difficultés en termes de transport, l'insuffisance des soutiens individuels (préparation pour postuler, pour se présenter etc...).

1.4.7 Les difficultés de reconnaissance des diplômes professionnels à l'échelle européenne.

La validation des acquis d'apprentissage à l'étranger, théoriquement possible, est en pratique très difficile à mettre en œuvre. Les centres de formation professionnelle stigmatisent une procédure excessivement complexe, nécessitant de longs mois de travail et le recours à des experts (notamment « ECVET ») sans certitude d'aller jusqu'au bout du processus.

2 PANORAMA DES PRATIQUES ACTUELLES DE LA MOBILITE EUROPEENNE DES APPRENTIS

La mission s'est attachée à décrire les pratiques actuelles de mobilité européenne des apprentis s'agissant des acteurs qu'elle a rencontrés (même si elles restent rares et ne concernent que des cohortes très peu nombreuses) et le cadre juridique et financier dans lequel elles s'exercent, dans l'esprit de pouvoir s'appuyer sur des éléments très concrets et opérationnels pour déployer plus largement les mobilités. Ont été identifiés précisément, le type de jeunes (âge, sexe, niveau d'étude, etc.), les entreprises concernées (secteurs, zones géographiques, etc.), les pays recevant les jeunes, et l'existence effective de réciprocité. Seront exposées les pratiques identifiées chez les acteurs consulaires et dans les branches (2.1), les deux expérimentations en cours (2.2), les initiatives franco-allemandes et la spécificité du transfrontalier (2.3), avant de tenter de dégager les thèmes communs partagés par les acteurs (2.4).

2.1 Pratiques de mobilité européenne

2.1.1 Les acteurs consulaires et leurs réseaux : CCI-France et l'APCMA

2.1.1.1 CCI France (cf. annexe n°7)

Dès 2007, les acteurs du réseau des chambres de commerce et d'industrie (CCI) affirmaient que l'internationalisation des parcours de formation constituait une priorité stratégique pour leurs établissements, dans la perspective d'une revalorisation de l'apprentissage comme filière d'excellence.

CCI France a construit et porte le programme « **Movil'App** » (Mobilité européenne et apprentissage), un programme de mobilité européenne qui permet aux apprentis de réaliser des stages en Europe, qui ne vise pas seulement les apprentis, mais aussi le post-apprentissage, les formateurs ou les décideurs de la formation professionnelle.

Enseignant ou formateur de la formation professionnelle des niveaux IV et V, administratifs dont l'activité est liée à la formation professionnelle⁸ ou encore maître d'apprentissage ou tuteur en entreprise, tous ces acteurs peuvent bénéficier d'une mobilité sous forme de stage d'observation en Europe notamment pour échanger avec leurs pairs européens, tant sur le plan pédagogique que sur le plan pratique, et développer ainsi leurs propres techniques de travail.

La durée de la mobilité varie de 2 jours à 2 mois (hors voyage), durée qui correspond au programme de travail sur place dans le pays d'accueil.

Dans le cadre du projet Movil'app, pour les apprentis de niveaux IV et V, les stages sont en moyenne de trois semaines. Le réseau CCI de France s'inscrit souvent dans des dynamiques territoriales, dans une optique de mutualisation des ressources et des pratiques avec des partenaires.

⁸ Les professionnels peuvent eux-mêmes bénéficier de la mobilité européenne dans le cadre de Movil'App. Il faut pour cela être : enseignant ou formateur dans un CFA partenaire du réseau Movil'App, personnel administratif dans un établissement partenaire du réseau ou encore maître d'apprentissage d'un apprenti inscrit dans un établissement partenaire du réseau.

La mission a par ailleurs rencontré, en région Bretagne, la « Faculté des Métiers », centre de formation de la CCI. La Chambre de Commerce et d'industrie et la Chambre de Métiers et de l'Artisanat d'Ille-et-Vilaine se sont associées en 1999 pour créer la Faculté des Métiers, centre de formation professionnelle, avec le soutien de l'Etat, du Conseil Régional de Bretagne et du Conseil Général d'Ille-et-Vilaine. On dénombre **2000 apprentis au total et 43 formations différentes en apprentissage**. Le projet est de promouvoir une véritable culture des métiers dans le domaine de la formation professionnelle par alternance et continue. **La Faculté des Métiers accueille un public diversifié et propose des formations sur un large éventail de niveaux de qualification (13 filières professionnelles du CAP au Bac+4)**. Chaque année, elle accueille environ 3 500 alternants et plus de 9 300 adultes en formation continue ou en reconversion au sein des nombreux domaines de formation. Elle est implantée sur plusieurs sites de formation : Rennes, Fougères, Saint-Malo.

Des cursus individualisés permettent de progresser et d'atteindre le plus haut niveau de formation sans changer d'établissement. Dans le cadre de l'alternance et de la mobilité internationale, la Faculté des Métiers a noué des partenariats étroits avec de nombreuses écoles en Italie, Hollande, Allemagne, Irlande et Espagne... **Chaque année, plus de 200 apprentis et stagiaires profitent de ces conditions pour parfaire leur cursus et élargir leurs horizons. A l'inverse, plusieurs dizaines d'étudiants étrangers viennent à la Faculté des Métiers.**

Des actions sont financées notamment dans le cadre européen, avec le projet MOVIL'APP et l'occasion est donnée aux apprentis d'obtenir un *Europass* : **140 jeunes sont partis entre 2016 et 2017.**

Deux modalités sont prévues :

- **2 semaines pendant la formation** : formation de niveau IV ou V dans un CFA du réseau MOVIL'APP/Erasmus+, avec une bourse et une aide pour une préparation linguistique et des activités culturelles dans le pays ;
- **un stage de 3 à 6 mois après la formation** : pour ceux de **moins de 28 ans** qui ont suivi une formation dans un CFA du réseau MOVIL'APP /Erasmus+ et qui ont terminé leur contrat d'apprentissage. Les financements comprennent une indemnité forfaitaire pour frais de transport et une bourse Erasmus+ calculée au prorata de la durée du séjour et en fonction du pays de destination. **En tant que demandeur d'emploi**, le stagiaire cumule ses indemnités chômage pendant le stage.

Les mobilités longues prennent leur place seulement en fin de formation. Elles sont en général de 4 mois. Les interlocuteurs de la mission insistent sur le fait qu'elles étaient auparavant de 6 mois et que cette réduction est due aux problèmes de financement, le volume des bourses Erasmus n'ayant pas évolué à la hausse alors que la demande des jeunes a considérablement augmenté.

2.1.1.2 Le regard des Chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) (cf. annexe n°8)

L'APCMA a placé son action à deux niveaux :

- « **Euroapprentissage** » qui est son outil privilégié sur le plan européen et, sur les territoires avec les Universités Régionales des Métiers et de l'Artisanat (cf. annexe n°8). **Le réseau Euroapprentissage** : avec plus de 350 organisations membres (organisations compétentes en matière d'apprentissage et /ou de mobilité : Régions, chambres de métiers, chambres de commerce, branches et organisations professionnelles, réseaux de formation, agences nationales), ce réseau constitue un espace de mutualisation, de conception (développement de nouvelles pratiques) et de proposition, notamment auprès de la Commission européenne. Il a été créé en 2009 en réponse à un appel à propositions de la Commission européenne avec l'objectif, pour l'artisanat européen, de créer le « réseau des réseaux » de la mobilité des apprentis, appuyé à une plateforme internet de diffusion d'outils. L'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et de l'Artisanat assure la coordination de ce réseau (avec une plateforme spécifique EuroApprentissage/France, pour accompagner le développement de la mobilité des apprentis français, notamment dans le cadre du programme européen Erasmus+ ;
- Sur les territoires, pour former les artisans et permettre à tous ceux qui ont un projet dans l'artisanat de trouver le parcours de formation qui leur convient, les Chambres de métiers et de l'artisanat ont créé dans chaque région une **Université Régionale des Métiers et de l'artisanat (URMA)**.

Pour les interlocuteurs de la mission, il convient de ne pas confondre la notion juridique de l'apprentissage et la notion, ou dimension pédagogique de celui-ci. Selon eux, les acteurs se cantonnent aujourd'hui à une approche trop exclusivement juridique. La mobilité européenne est précieuse parce que c'est la possibilité de prendre le temps de se confronter à des gestes professionnels autres et à des techniques et technologies différentes puis de revenir avec dans son entreprise d'origine.

Le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat mène depuis plusieurs années une politique active en inscrivant le développement de la mobilité des apprentis au rang de ses priorités. **Chaque année, 2 500 apprentis du réseau partent en mobilité, dont 700 en Allemagne**⁹.

2.1.2 Les Compagnons du Devoir (AOCDTF) : du *Tour de France* au *Tour d'Europe* (cf. annexe n°9)

La mobilité est dans les gênes du Compagnonnage et pour préparer au mieux ce dépaysement tant professionnel qu'interculturel et linguistique, les Compagnons du Devoir ont souhaité intégrer la mobilité européenne en formation initiale.

Depuis plusieurs années, **l'étape à l'étranger fait partie de la formation du jeune.**

⁹ L'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA), l'Assemblée permanente des chambres de métiers allemandes (DHKT) et l'Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ) ont signé une convention de partenariat destinée à renforcer la coopération franco-allemande dans le domaine de la mobilité européenne des apprentis. L'APCMA et la DHKT s'engagent par cette convention à mettre en commun leurs moyens de promotion et d'accompagnement de la mobilité au bénéfice des apprentis et des jeunes diplômés, ainsi que des formateurs et des maîtres d'apprentissage afin de développer la qualité des projets et réussir l'intégration de la mobilité dans la formation.

Une obligation de mobilité pour chaque apprenti est inscrite dans le projet d'établissement : en 2005, lors de l'Assemblée générale annuelle, l'AOCDTF a décidé d'institutionnaliser la mobilité formative dès la formation professionnelle initiale en alternance, avec une obligation de mobilité pour chaque apprenti qui entre en formation à partir de 2010. Cette obligation de mobilité pour chaque apprenti est inscrite dans le projet d'établissement. La mise en place s'est faite de manière progressive. **Elle a concerné 16 % des apprentis en 2006, 37 % en 2007, 57 % en 2008, 78 % en 2009 et 100 % à partir de 2010 (soit plus de 2300 apprentis).**

Les responsables des Compagnons considèrent qu'une telle orientation exige nécessairement un très fort investissement du personnel pour préparer au mieux le départ de chaque jeune. Les Compagnons du Devoir sont présents dans dix-sept régions en France et chacune d'entre elles a mis **en place un «référént mobilité».**

Ces référents sont en lien permanent d'une part avec le service international des Compagnons du Devoir pour l'aspect organisationnel et financier, et d'autre part avec les formateurs accompagnateurs des mobilités et tous les apprentis concernés. Ces référents jouent un rôle déterminant s'agissant des enjeux relatifs à la qualité des projets pour lesquels la lourdeur administrative des montages peut par moment apparaître comme insurmontable - et notamment s'agissant de la gestion administrative du programme Erasmus. Les Compagnons observent que les alternants qui bénéficient aujourd'hui de la mobilité européenne viennent la plupart du temps de centres de formation volontaristes en la matière. La mobilité est effective lorsqu'il y a une équipe dédiée à ces projets pour organiser un consortium, pour trouver les entreprises d'accueil et les centres de formation partenaires.

Ce n'est que lorsque la mobilité sera mieux structurée autour d'un référent mobilité visible et identifiable par l'ensemble des acteurs que les entreprises pourront mieux anticiper la mobilité des alternants qu'elles recrutent, donc accepter et reconnaître sa valeur ajoutée.

Enfin, dans le cadre de l'initiative de M. Jean Arthuis, député européen, et du projet pilote soutenu financièrement par la Commission Européenne, 34 centres de formation professionnelle, relevant de 12 pays européens, dont 16 CFA français, sont organisés en consortium avec pour leader les Compagnons du Devoir et du Tour de France (cf. 1.3).

Les Compagnons se sont par ailleurs impliqués au sein d'un groupe de travail comprenant, outre le MEDEF, des représentants d'entreprises, de branches professionnelles et d'OPCA/OCTA, de centres de formation d'apprentis, d'Erasmus France, d'Action Logement ainsi que de représentants d'administrations centrales. Ces travaux ont pour objectifs de recenser les freins relatifs à la mobilité internationale des apprentis et de formuler des propositions pour développer la mobilité. Ces travaux sont complémentaires à ceux conduits par d'autres groupes de travail, notamment ceux animés par le Consortium Euro App et Erasmus France auquel participent beaucoup de ces mêmes acteurs.

2.1.3 Un exemple de l'engagement des branches professionnelles dans l'organisation de la mobilité apprenante : l'association nationale pour la formation automobile (ANFA) (cf. annexe n°10)

Association loi de 1901 et fonds d'assurance formation, l'ANFA est agréée par l'Etat en tant qu'OPCA et OCTA dans le secteur des services de l'automobile. Pour elle, les bénéfices de la mobilité ne font pas de doute s'agissant des élèves : accroissement de leurs compétences techniques, développement des connaissances linguistiques, mais aussi l'accroissement de certaines qualités comme la confiance en soi et l'autonomie. A leur retour en France, certaines entreprises peuvent

faire d'eux leur référent international lors de la réception de clients étrangers. L'organisme de formation peut, quant à lui, compter sur le jeune pour promouvoir la mobilité au sein de l'établissement auprès des autres apprenants et reçoit en échange des élèves étrangers dans ses cursus. Le service des relations internationales de l'ANFA soutient les initiatives de mobilités des centres de formation de la branche d'un point de vue technique, pédagogique, logistique, voire financier.

Les centres bénéficient d'un solide réseau de partenaires européens qui s'est construit autour de l'ANFA après plus de vingt ans d'expérience dans le domaine de la mobilité. Des critères de qualité doivent être respectés : la durée de mobilité doit être d'au moins trois semaines, l'élève doit participer ou être en observation de situation réelle d'entreprise, enfin l'établissement partenaire doit assurer une réciprocité dans l'échange.

L'ANFA est, par ailleurs, membre du réseau ECVET.

L'ANFA conduit des actions de conseil et d'accompagnement technique, pédagogique, voire financier : recherche de partenaires, visites préparatoires, conception de projets, recherche de financements, évaluation et capitalisation de projets. Elle anime des groupes de travail dédiés avec des représentants de CFA expérimentés, pour permettre les échanges de bonnes pratiques, le recueil des retours d'expérience, et formuler des recommandations. L'ANFA développe des outils pour l'ensemble des acteurs, comme le « Guide de la mobilité » et organise des visites d'étude pour des représentants de CFA.

Toutes ces actions ont comme objectifs, d'une part, d'impulser régulièrement de nouveaux projets, avec une focale forte **sur la qualité des projets** (projets structurés, avec une durée de mobilité qui doit être d'au moins trois semaines, l'élève qui doit participer ou être en observation de situation réelle d'entreprise, un établissement partenaire qui doit assurer une réciprocité dans l'échange) et, d'autre part, de permettre la capitalisation des expériences. Le volume financier des actions de l'ANFA concernant directement ou indirectement la mobilité européenne des apprentis s'élève à 150 000 €.

Comme à peu près tous les acteurs rencontrés par la mission, l'ANFA considère que les défis de demain demeurent à la fois de trouver des établissements partenaires européens, de parvenir à mettre en place des projets d'une durée de plus de deux semaines et d'avancer sur la reconnaissance des acquis d'apprentissage.

Pour l'avenir l'ANFA envisage de :

- nommer des « *référents mobilité* » au sein du réseau des CFA pilotes, avec un séminaire de lancement en janvier 2018 ;
- construire une offre de formation de formateurs consacrée à la gestion de projets de mobilité européenne ;
- développer des supports linguistiques.

2.1.4 L'enjeu de la mobilité européenne vu des territoires : le rôle des Régions

L'apprentissage est une compétence régionale depuis la loi du 7 janvier 1983. Les Régions sont ainsi engagées sur le développement de la mobilité internationale des apprentis qui participe de l'amélioration de la qualité des formations et qui peut renforcer leur attractivité. La mission a noté, de manière générale, une attente forte des acteurs quant au rôle que doivent jouer les Régions en matière de développement des politiques de mobilité internationale sur les territoires.

La mobilité des apprentis est, dans ce contexte, soutenue par les Régions, avec des modes de gestion cependant différenciés et des pratiques qui peuvent varier fortement sur plusieurs aspects :

- gestion des aides à la mobilité : soutien au CFA ou aide individuelle au bénéficiaire ;
- plateforme d'accompagnement : externalisée ou interne, centralisée au sein des directions des affaires internationales ou assurée par les directions sectorielles par public ;
- gouvernance et mode de décision basés sur une instance de concertation (comités régionaux de sélection) ou relevant des seules instances de la Région ;
- ingénierie financière : articulation de fonds propres et programmes communautaires selon les Régions.

Les préoccupations et les approches peuvent également être variables : à titre d'exemple, le directeur de l'emploi et de la formation tout au long de la vie au Conseil régional de Bretagne insiste pour ne pas trop cloisonner les publics, mais avec une priorité pour les jeunes ayant un faible niveau de qualification, et notamment pour les jeunes en apprentissage et les lycéens en formation professionnelle. Pour lui, les mobilités contribuent non seulement à l'insertion des jeunes mais aussi au développement économique d'une Région, en l'ouvrant et en l'interconnectant.

Dans le cadre de la décentralisation, la Région est un acteur incontournable en matière de formation professionnelle et à ce titre une nouvelle gouvernance régionale de pilotage des actions en faveur de la mobilité apparaît comme un enjeu. La mission a pu échanger de manière ouverte et constructive avec Régions de France sur cet aspect. Pour autant, Régions de France n'a pas été en mesure de transmettre de document écrit relatif à la mobilité européenne des apprentis.

2.1.4.1 L'approche de la Région Bretagne

S'agissant des enjeux de mobilité, la Bretagne a plutôt de bons résultats mais il s'agit, dans la quasi-totalité des cas, de mobilités courtes. Les mobilités longues restent très peu nombreuses et la Région ne les finance pas. Les acteurs en première ligne sont la chambre de commerce et d'industrie régionale et la fédération des maisons familiales rurales. Les interlocuteurs de la mission au conseil régional insistent, comme la plupart des acteurs rencontrés, sur le fait qu'il convient de ne pas négliger les enjeux des mobilités courtes qui jouent un rôle essentiel, notamment en termes de première étape dans les cursus. Les avis sur les mobilités courtes sont très positifs de la part des CFA, s'agissant notamment des jeunes qui ne seraient pas partis autrement et pour lesquels c'est la première expérience de départ et d'éloignement de leur lieu de vie et de leur bassin d'emploi. Les mobilités courtes sont ainsi à l'origine de la volonté de repartir, voire d'imaginer des projets personnels et professionnels (par exemple création d'activités ou d'entreprise).

L'action de la Région porte notamment sur deux dispositifs :

- Pour les jeunes de niveau IV et V, souvent des mobilités « collectives » avec subventionnement des CFA, d'une durée d'une à trois semaines, soit 700 apprentis annuellement en moyenne avec une durée moyenne de deux semaines. La Région complète alors les financements Erasmus+, en liaison avec la CCIR afin d'arriver à un coût quasi nul pour l'apprenti. Pour les niveaux V, les durées sont de moins d'une semaine ou bien de quinze jours à trois semaines (avec financement Erasmus+) mais, en ce cas, en groupe et avec des terrains individuels de stage prédéfinis ;

- **Pour les jeunes de niveau post Bac : le dispositif « Jeunes à l'international »** (cf. annexe n°13) avec des bourses (200 euros par mois), jusqu'à trois semaines, voire de six mois à un an, principalement pour des formations d'ingénieurs en apprentissage. On dénombre environ 100 à 150 apprentis bénéficiaires chaque année dans le supérieur.

Les services de la Région Bretagne observent la persistance de difficultés et évoquent des pistes de progrès :

- Pour les apprentis de niveau III (BTS), les procédures Erasmus exigent deux mois en stage à l'étranger, ce qui peut être trop dissuasif et rendre difficile l'acceptation par un employeur, ce qui illustre bien la difficulté des mobilités longues vues du côté de l'employeur. Le BTS est plutôt pensé comme du temps plein que comme de l'alternance, ce qui peut conduire, dans l'idée de développer la mobilité, à des complexités en termes d'ingénierie pédagogique ;

La mise en œuvre de la mobilité reste difficile pour les CFA : sur 39 CFA bretons, 20 seulement font à ce jour de la mobilité ; La CCI-R a, de son côté porté des actions de fonctionnement en réseau, avec des organisations groupées et les CFA impliqués le sont essentiellement dans le cadre de ces groupements. La Région tente d'accompagner le plus possible ces réseaux en cherchant aussi à les ouvrir aux autres CFA non entrés dans ces démarches. Certains CFA commencent réellement à s'ouvrir à ces enjeux et les services de la Région estiment qu'une des conditions de réussite est que la dimension mobilité soit intégrée dès le démarrage des formations.

- La nécessité de progresser en termes de « modulation » des formations, avec les autorités académiques et d'introduire la problématique de l'individualisation des parcours.
- La valorisation et la reconnaissance de ces mobilités restent très insuffisantes. La région veille à ce qu'il y ait des évaluations qualitatives après chaque mobilité passant par les CFA, aujourd'hui sur le seul mode déclaratif, en interrogeant à la fois les équipes et les apprentis eux-mêmes.
- Des financements européens Erasmus insuffisants aux yeux de la Région : 45 % seulement des demandes sont satisfaites et les moyens dégagés par la Région sont insuffisants à eux seuls pour dynamiser le processus. La Région a conscience que les crédits Erasmus Pro devraient augmenter à l'avenir mais elle rappelle qu'il conviendrait que cette augmentation ne soit pas uniquement destinée aux mobilités longues. Les mobilités courtes jouent, selon elle, un rôle essentiel, elles ne font pas partir les mêmes apprentis et rendront possibles demain les mobilités longues pour un certain nombre d'alternants. Erasmus+ devrait avoir aussi pour enjeu de renforcer la professionnalisation des acteurs et l'ingénierie. Dans cette optique d'augmentation des moyens, les services de la Région estiment qu'il faudrait à l'avenir concentrer beaucoup plus de moyens sur le soutien à la construction et au montage de projets pour les CFA. C'est un système souvent fragile avec beaucoup de volontariat voire de « bénévolat ».

S'agissant des enjeux relatifs au soutien à l'ingénierie de formation et à la qualité de celle-ci, la Région a conçu une action dite « Bretagne Qualité Apprentissage » pour développer des audits de projets, avec des financements, et pour avancer sur la qualité de l'apprentissage et permettre de contribuer au développement de l'ingénierie. La démarche vise à l'amélioration continue et permanente de la qualité dans chaque CFA et leur permet de rechercher une certaine forme d'excellence, traduite par des niveaux de qualité identifiés et formalisés, en essayant notamment d'adapter la formation à chaque apprenti (renforcement de l'individualisation de la formation, parcours individualisés, innovations pédagogiques, promotion des échanges numériques entre les entreprises et le CFA, accompagnement des maîtres d'apprentissage...). La plupart des dispositifs et projets mis en œuvre ont été inscrits dans le contrat d'objectifs et de moyens (COM) « apprentissage », signé entre la Région et l'État pour la période 2011-2015.

Les services de la Région évoquent également l'intérêt de la mutualisation des réseaux et des moyens entre CFA, du développement des plateformes d'échanges et de la digitalisation des formations. Ils soulignent aussi la nécessité de mieux travailler avec l'Education Nationale et les autorités académiques qui n'accompagnent, de leur point de vue, pas suffisamment ces enjeux, avec deux univers qui restent encore trop étanches. Sans reconnaissance des équivalences, sans mobilité certifiante et/ou diplômante, il sera difficile de promouvoir ces démarches, à l'exception notable de celles engagées dans le cadre du Bac Pro. Les services de la Région notent un fort souhait de beaucoup de CFA bretons d'être en lien avec des organismes de formation étrangers pour définir des approches partagées et identifier des entreprises avec lesquelles travailler à des échanges. Ils sont souvent pour cela dans l'obligation de passer par des organismes intermédiaires, qui peuvent être très coûteux.

La région Bretagne souhaiterait enfin être l'instigatrice d'une plate-forme régionale mais la tâche est complexe face aux réseaux multiples qui travaillent sur ces enjeux. Elle estime qu'elle a beaucoup accompagné les CFA individuellement, et qu'il faut maintenant passer à la mutualisation et la Région pourrait jouer un rôle d'ensemblier mais pour cela il conviendrait que chaque réseau partage cette nécessité et cette conviction.

Recommandation n°5 : Un mécanisme de « Bourses à l'international » sous l'égide de la Région, du type de celui mis en œuvre en Bretagne, facilite indéniablement la mobilité des apprentis. La mission suggère que cette question soit examinée dans le cadre des travaux qui seront lancés en fin d'année 2017 sur l'apprentissage, de sorte que chaque région puisse se prononcer sur la possibilité de confirmer ou de lancer un mécanisme de cette nature sur son ressort territorial.

2.2 Les expérimentations en cours

Deux expérimentations sont à l'œuvre visant à donner aux apprentis la possibilité d'enrichir leur cursus par une période significative de formation dans un autre pays de l'Union européenne et ainsi de développer leurs compétences linguistiques, professionnelles, sociales, culturelles et de renforcer leur citoyenneté européenne :

- un projet pilote franco-allemand relatif à la mobilité des apprentis lancé par le Gouvernement français auquel plusieurs grandes entreprises ont participé. (2.2.1) ;
- une expérimentation, à l'initiative de M. Jean ARTHUIS, député européen, a débuté en septembre 2016 et s'inscrit dans le cadre d'un projet pilote soutenu financièrement par l'Union européenne (2.2.2).

2.2.1 L'expérimentation « projet pilote franco-allemand de mobilité des apprentis » (cf. annexe n°11)

Ce projet a été lancé le 23 novembre 2015 à Paris, initié par le Secrétaire d'État chargé des affaires européennes Harlem Désir et le MEDEF, soutenu par la Ministre du Travail, avec l'appui de l'Office Franco-Allemand pour la Jeunesse (OFAJ) et de la CFDT. L'objectif de ce projet pilote était d'identifier les obstacles à la mobilité des apprentis. Sa dimension franco-allemande avec des entreprises ayant des établissements dans les deux pays, ainsi que la flexibilité laissée aux parties prenantes devaient aider à dépasser ces difficultés.

Quinze entreprises avaient manifesté leur intérêt à participer (dont Allianz, Airbus, BASF, Bosch, BNP Paribas, Danone, Engie, L'Oréal, Michelin, Siemens, rejointes récemment par Safran, Nestlé, Derichebourg et Solvay).

La dimension qualitative étant mise en avant, l'objectif d'une cinquantaine de jeunes avait été avancé, pour une mobilité d'une durée d'environ trois mois, particulièrement encouragée pour les niveaux IV et III, en dépassant le champ uniquement transfrontalier et en soulignant la nécessaire réciprocité entre la France et l'Allemagne. L'expérimentation OFAJ est naturellement marquée par une focalisation franco-allemande. La mobilité a été fondamentalement intra-groupe. Il est à noter, ce qui est pour le moins surprenant, qu'aucune Région n'a été associée pour la construction de cette expérimentation.

S'agissant du premier bilan que l'on peut en faire en 2017 et sur la base à la fois des entretiens qu'a eus la mission avec les sociétés concernées et de six retours d'expérience recueillis par la DAEI (Airbus, Allianz, BASF, Danone, Engie, Siemens), plusieurs constats peuvent être réalisés.

L'expérience aura concerné jusque-là au total seulement 16 apprentis (1 Airbus, 3 Allianz, 6 BASF, 4 Danone, 1 Engie, 2 Siemens). Les sites de réception ont été Hambourg, Berlin, Munich, Fulda, Ludwigshafen, Elbeuf et Clermont. Les niveaux concernés vont des Bac pro à Bac + 2/3, et master ;

La durée des mobilités a été de deux semaines à dix semaines pour une durée moyenne d'environ un mois et demi. Les mobilités ont eu lieu dans tous les cas pendant la période estivale.

En termes de financements, six entreprises ont reçu une réponse positive à leur candidature aux fonds Erasmus+ pour un total de 43 000 euros (à titre d'exemple : 3 150 euros pour Airbus couvrant l'ensemble des frais engendrés). Allianz et Engie ont en revanche pris en charge intégralement la mobilité (exemple 12 000 euros pour 3 apprentis pris en charge chez Allianz) ;

Pour 2017, d'autres départs sont envisagés : 2 chez Engie pour une durée de 6 à 8 semaines, 2 à 3 chez Siemens, également chez BASF, et un jeune en première année d'ingénieur pour Solvay pour trois mois.

Les approches et la perception de l'expérimentation par les différents groupes sont variables (cf. annexe n°11). On retrouve cependant une vision partagée des points positifs et des points négatifs, ces derniers illustrant plutôt bien les difficultés et les obstacles.

Les points positifs:

- Un engagement et un enthousiasme des apprentis volontaires ;
- Une valeur ajoutée pour le jeune et le développement de son employabilité : enrichissement professionnel et culturel pour l'apprenti, concrétisation du modèle européen, élargissement de son réseau professionnel ;
- pour un nombre limité d'entreprises, l'expérimentation aurait permis de valoriser l'image de l'employeur et de renforcer son attractivité auprès des jeunes, un réel investissement des sites d'envoi et de réception se traduisant par un bon accueil et un bon encadrement des jeunes ;
- La barrière de la langue, pourtant souvent identifiée comme potentiel obstacle à la mobilité, n'a finalement pas été une difficulté sur le terrain (utilisation de l'anglais notamment). Mais la question aurait sans doute été plus délicate et moins évidente s'il y avait eu un volet en centre de formation dans le pays d'accueil ;

- L'utilisation d'un modèle type de convention de mobilité (voir annexe n° 5 : modèle de convention de mise à disposition de l'apprenti, arrêté du 2 février 2009);
- L'engagement et l'expérience de l'OFAJ particulièrement dans l'organisation de week-ends interculturels et des cours de langue ont été salués.

Les points négatifs :

- S'agissant de la dimension juridique de la mobilité de l'apprenti, la plupart des groupes rencontrés par la mission ont construit des approches *ad hoc* pour mettre en place leur participation à l'expérimentation, tout en reconnaissant que le sujet du statut juridique de l'apprenti en mobilité n'était pas réellement clair à leurs yeux. On peut estimer qu'ils ont pu le faire notamment parce que l'essentiel des mobilités s'est construit en intra-groupe ;
- On constate également que des sociétés ont reporté leur participation au projet face à des difficultés présentées comme « d'ordre juridique et administratif ». Elles se sont notamment interrogées sur « l'obligation d'une déclaration préalable à la mobilité » et ont reporté leur participation à la résolution de cette difficulté. Selon certaines, l'apprenti mobile ayant le statut de travailleur, il serait au sens juridique strict « détaché » ;
- Certains employeurs évoquent le manque d'implication des CFA ou des écoles dans l'expérimentation, y compris en termes de contenu pédagogique trop peu flexible, les entreprises ayant dû faire un travail d'acculturation au projet, sans toujours pouvoir y parvenir. Or, cette implication leur apparaît indispensable pour dépasser l'obstacle de la non concordance des calendriers des actions de mobilité construites avec les entreprises et des rythmes de l'alternance ;
- Les entreprises reconnaissent aussi que leurs propres managers n'ont pas toujours été enclins à laisser partir ou à recevoir le jeune et que des résistances ou des manques de conviction existent aussi en leur sein ;
- La durée de mobilité effective des jeunes a été jugée insuffisante. La solution souvent trouvée, à savoir réaliser la mobilité sur la période estivale, et sur les congés des jeunes, n'est, aux yeux de la mission, absolument pas satisfaisante, dans une perspective de généralisation du projet ;
- Par ailleurs on constate les difficultés pour les entreprises à identifier des apprentis de niveaux III et IV ;
- Les cours de langue, considérés comme très importants, ont été jugés trop tardifs et leurs coûts élevés (17.500 euros pour 6 jeunes ont cependant été supportés par l'OFAJ) ;
- Une faible participation au week-end de préparation interculturelle organisé par l'OFAJ (seuls 6 participants) dénotant un manque de circulation de l'information entre les différentes parties prenantes ;
- L'objectif initial d'une nécessaire réciprocité entre la France et l'Allemagne n'a pas été atteint, avec notamment un certain manque d'engagement de la partie allemande, seuls trois allemands ont effectué une mobilité en France (BASF).

La mission estime par ailleurs que, s'agissant des enjeux relatifs aux calendriers et aux rythmes de l'alternance, on ne peut que regretter l'absence, dès le départ de l'expérimentation, des CFA pour en discuter et construire une approche commune avec les entreprises, ainsi que la faible participation des services de l'Education nationale dans le co-pilotage des projets. S'agissant enfin des dates retenues pour les mobilités d'apprentis, la mission considère que les périodes de mobilité ne doivent pas priver les apprentis de tout ou partie de leurs congés annuels.

Un groupe animé par le MEDEF¹⁰ a été constitué à l'issue de la réalisation du projet pilote franco-allemand de mobilité des apprentis avec pour objectif de recenser les freins relatifs à la mobilité et de formuler plusieurs propositions de nature à développer cette mobilité et, au-delà, celle de l'ensemble des jeunes bénéficiant d'un contrat de travail « en alternance » (comprenant donc les contrats de professionnalisation).

2.2.2 Le programme expérimental de mobilité longue pour les apprentis : créer un « Erasmus de l'apprentissage » :

Sous l'impulsion de M. Jean ARTHUIS, député européen, président de la commission des budgets, une initiative européenne donne de nouvelles perspectives à la mobilité des apprentis en Europe. L'ambition est de coupler deux puissants leviers pour l'employabilité des jeunes que sont la formation par apprentissage et la mobilité internationale.

Dans une première phase, un projet pilote a ouvert la voie : un appel à candidature, placé sous l'égide de la Commission européenne, aura permis pendant deux années consécutives, 2016 et 2017, à des acteurs de la formation professionnelle de solliciter des financements *ad hoc* pour expérimenter « la mobilité longue des apprentis », c'est-à-dire la poursuite du parcours de formation en alternance dans un autre pays européen **pendant une période continue de six à douze mois.**

Trente-six centres de formation d'apprentis, issus de quatorze pays de l'Union européenne, expérimentent depuis la rentrée 2016 une mobilité longue pour les apprentis, pour leur permettre d'acquérir compétences et expérience dans le cadre du programme Erasmus+. Ces centres de formation, issus de multiples réseaux (consulaires, enseignement agricole, BTP...) se sont engagés pour accompagner pour cette première étape cent-cinquante apprentis.

À la tête de ce consortium, les Compagnons du Devoir et du Tour de France portent le projet auprès de la Commission européenne. Trente-trois centres de formation professionnelle sont co-demandeurs et accueilleront des apprentis dans le cadre du projet. Les apprentis partent dans un pays européen dans le cadre d'un programme expérimental de mobilité longue lancé par l'association « **Euro App** » (*European Apprenticeship Programme*).

Alors qu'actuellement la durée moyenne de séjour des apprentis est de 28 jours – contre 6 à 7 mois en moyenne pour les étudiants –, **Euro App' vise à leur permettre de partir six à douze mois et, ainsi à offrir, dans toute la mesure du possible, aux apprentis de profiter aussi longtemps d'Erasmus+ que les étudiants.**

L'expérimentation a pour ambition de permettre une évolution du cadre juridique en Europe et de dégager des solutions s'agissant des freins et des blocages. Ses auteurs considèrent que l'apprentissage, en perte de vitesse dans nombre de pays y compris en Allemagne, a besoin de se renouveler pour s'ouvrir aux meilleures pratiques et installer les employeurs au cœur du dispositif. L'enjeu est également de donner aux jeunes et à leurs familles des signes politiques tangibles d'une égale reconnaissance de la formation par apprentissage par rapport à la formation universitaire. Les premiers candidats mettront en œuvre leur mobilité sur la base des statuts législatifs des

¹⁰ Ce groupe comprend, outre le MEDEF, des représentants d'entreprises, de branches professionnelles et d'OPCA/OCTA, de Centres de Formations d'Apprentis, d'Erasmus France, d'Action Logement ainsi que des représentants d'administrations centrales.

différents pays, dans l'attente, le cas échéant, de la mise en place d'un contrat européen d'apprentissage.

Enfin, l'expérimentation a aussi pour ambition de faire évoluer la reconnaissance des diplômes. Dans un premier temps, ils seront reconnus *a minima* dans le pays d'origine des apprentis. L'enjeu, selon les représentants du consortium, est de parvenir à une reconnaissance dans les deux pays partenaires ou même dans plusieurs pays.

Une des caractéristiques essentielle et innovante de l'expérimentation est que les jeunes de l'expérimentation seront en formation en alternance pendant la période à l'étranger, au sein d'une entreprise et d'un centre de formation professionnelle.

Certains partiront au cours de leur cursus initial, d'autres, les post-apprentis, après l'obtention d'une première qualification dans leur pays d'origine en vue de compléter leur formation. Pour tous, la mobilité s'inscrira dans un processus de qualification avec une validation des acquis d'apprentissage de la période à l'étranger.

Il convient de noter que la rigidité des cadres de l'administration européenne a découragé plusieurs candidats potentiels. Rebutés par la complexité des procédures, plus d'une soixantaine de centres de formation ne sont pas allés jusqu'au bout de l'appel à projets instauré par la Commission européenne.

Comme on l'a vu, les vingt-sept dispositifs d'apprentissage nationaux différents laissent le plus souvent sans réponse la question du statut de l'apprenti en mobilité à l'étranger, sa couverture sociale, la responsabilité des employeurs, d'origine et d'accueil... De même la validation des acquis d'apprentissage à l'étranger est théoriquement possible, mais en réalité très difficile à mettre en œuvre.

L'approche expérimentale est supposée permettre de trouver des solutions pragmatiques et constituer une base solide pour proposer aux Etats et aux institutions européennes des solutions pour créer à moyen terme les conditions de réussite d'un Erasmus de l'apprentissage renouvelé. Par ailleurs, ces expérimentations devraient également permettre de voir comment parvenir à construire des « post apprentissages » d'une durée de six mois à un an.

2.3 Les initiatives franco-allemandes et la spécificité du transfrontalier

2.3.1 Les initiatives franco-allemandes de mobilité des apprentis

Dans le contexte de l'édification européenne et du but commun que se sont assignés les Etats de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, il a semblé essentiel aux Gouvernements français et allemands lors du XV^{ème} Conseil des ministres franco-allemand du 22 janvier 2013, d'intensifier la coopération franco-allemande pour assurer aux jeunes des deux pays la meilleure formation professionnelle possible. Le besoin se fait, en effet, ressentir dans les deux pays de travailleurs bien formés qui disposent de connaissances professionnelles approfondies, aussi bien linguistiques qu'interculturelles.

2.3.1.1 Des filières franco-allemandes en lycées professionnels

Les Gouvernements sont donc convenus de soutenir l'expérimentation de sections franco-allemandes par des lycées professionnels en France et des établissements partenaires en Allemagne avec le soutien des collectivités territoriales (Conseils régionaux et Länder), des opérateurs de mobilité (Office franco-allemand pour la jeunesse – OFAJ et Secrétariat franco-allemand pour les échanges en formation professionnelle – SFA) et des entreprises. Dans ces établissements, les élèves sont préparés à des professions dans des domaines industriels à fort potentiel d'emploi et l'apprentissage d'une unique langue vivante, généralement l'anglais, y était jusqu'ici pratiqué. Dans les filières expérimentées, les élèves suivent, selon des modalités variables, une formation comportant l'acquisition de deux langues vivantes, l'anglais et l'allemand, ainsi que des séjours Outre-Rhin comportant un stage en entreprise.

En septembre 2013, puis en septembre 2014, plusieurs sections franco-allemandes ont ouvert dans des régions autres que Grand Est. Ainsi, le lycée Flora Tristan (Aérocampus Latresne - Académie de Bordeaux) et *Gewerblich-technischen Schule d'Offenbach* (Hesse) **dans les domaines de la maintenance et de la construction aéronautique**. Puis, en septembre 2014, le lycée G. Frêche de Montpellier en partenariat avec un établissement à Berlin et à Rust (Bade-Wurtemberg) dans le domaine des métiers de l'hôtellerie et de la restauration et le lycée Charles de Gaulle de Sète avec un partenaire à Lübeck (Schleswig-Holstein) depuis septembre 2016.

Les résultats de la première cohorte à la session de juin 2016 ont été très satisfaisants : 100 % de réussite au baccalauréat avec de nombreuses mentions. La totalité des élèves ont passé l'unité facultative « mobilité », avec un seul échec. Les élèves ont passé l'anglais en LV1 obligatoire mais la moyenne en allemand facultatif s'est élevée à 14,4/20. Du côté allemand, également, le temps de formation accéléré est le signe d'une réussite du parcours proposé. Les très bons résultats de la première cohorte sont à porter au crédit de l'enseignement d'allemand mais aussi au crédit des nombreux partenaires qui soutiennent le projet : Erasmus+, l'OFAJ, le SFA et le Goethe Institut pour la formation en allemand dispensée aux enseignants.

En septembre 2015, le lycée André-Citroën de Marly, près de Metz (Académie de Nancy-Metz) et le *Berufbildungszentrum* de Sankt Ingbert (Sarrelouis) se sont engagés dans la démarche **dans le domaine automobile**, ainsi que le lycée Hippolyte Fontaine de Dijon et la *Gottlieb Daimler Schule* de Sindelfingen (près de Stuttgart, Bade-Wurtemberg) le *Berufskolleg Dieringhausen* de Gummersbach (Rhénanie du Nord-Westphalie) **dans le domaine de l'énergie et du développement durable**. Ce dispositif concerne également deux autres établissements de l'Académie de Dijon : le lycée Balleure-Niepce de Chalon-sur-Saône en partenariat avec le centre de formation d'apprentis de Mayence (Rhénanie-Palatinat) et le lycée Pierre-et-Marie-Curie de Sens en partenariat avec le Carl Severing Berufskolleg de Bielefeld (Rhénanie du Nord-Westphalie).

Enfin, en septembre 2016, trois lycées professionnels (Académie de Besançon) et des établissements partenaires en cours d'identification en Bavière se sont lancés dans ce dispositif **dans le domaine des métiers du bois**, ainsi que trois lycées professionnels (Académie de Lyon) : le lycée Jacques de Flesselles de Lyon (**Systèmes électroniques numérisés et métiers de l'électricité et de ses environnements connectés**) en partenariat avec la *Friedrich Ebert Schule* d'Esslingen (Bade-Wurtemberg) ; le lycée professionnel Beauregard de Montbrison (**Maintenance industrielle, techniciens d'usinage**) avec des partenaires en perspective en Bade-Wurtemberg et en Bavière ; le lycée Carnot de Roanne (**Maintenance industrielle, techniciens d'usinage**) avec la *Ferdinand von Steinbeis Schule* de Reutlingen (Bade-Wurtemberg).

Toutes ces expérimentations n'ont encore été ni menées à terme ni évaluées et les cohortes concernées peuvent paraître très faibles voire anecdotiques. La mission les a cependant considérées comme prometteuses pour développer une mobilité européenne des apprentis.

Recommandation n°6 : La mission suggère une mise en réseau des filières franco-allemandes expérimentées par différents lycées professionnels.

2.3.1.2 L'Azubi-bacpro de l'académie de Strasbourg

Parallèlement, l'Académie de Strasbourg a développé un dispositif avec son partenaire du Bade-Wurtemberg, l'Azubi-bacpro [Azubi pour *Ausbildung* (formation) et *Auszubildende* (apprenti)] qui permet aux élèves et apprentis français et allemands d'obtenir, en plus du diplôme de leur pays d'origine, une attestation de compétences reconnue de l'autre côté de la frontière au terme des mobilités effectuées dans le pays partenaire. Le ministre de l'Education nationale français a adressé un message d'encouragement à l'occasion de la remise des diplômes de la première promotion des bacheliers en juillet 2017. La mission tient à saluer l'engagement des autorités académiques et des différents partenaires de ce projet et son caractère prometteur. Plusieurs acteurs des filières franco-allemandes citées plus haut, notamment les autorités sarroises pour la filière automobile, souhaiteraient que, comme pour Azubi-bacpro, des attestations de compétences reconnues de l'autre côté de la frontière soient également mises en place, même si celles-ci peuvent également s'appuyer sur les certifications existantes : attestations *Europro*, *Europass*, attestation *EuroMobipro*. De manière générale, les initiatives qui valorisent l'alternance et l'enseignement professionnel comme voie d'excellence jouent un rôle moteur pour leur attractivité et leur visibilité.

Recommandation n°7 : La mission préconise la poursuite du déploiement de l'Azubi-bacpro dans d'autres lycées voire d'autres académies que celle de Strasbourg.

2.3.1.3 Les actions du secrétariat franco-allemand pour les échanges en formation professionnelle (SFA)

Créé par la Convention intergouvernementale du 5 février 1980, le programme franco-allemand d'échanges en formation professionnelle a pour objectif de permettre à des élèves et à des apprentis français et allemands d'effectuer une partie de leur formation dans le pays partenaire. Un appel à candidatures paraît chaque année au Bulletin officiel de l'Education nationale.

Le conseil des ministres franco-allemand du 26 avril 2005 a fixé à ce programme un objectif d'augmentation du nombre de bénéficiaires de 50 % en 5 ans, soit 5 000 élèves et enseignants. Cet objectif a été atteint en 2010 : de 2 185 élèves en 2004 à 4 042 en 2010 et de 586 à 930 enseignants sur la même période, soit un total de 4 972 bénéficiaires (+ 85 %). Depuis, l'évolution du nombre de participants a connu une évolution préoccupante. L'agenda franco-allemand 2020 prévoit un nouveau développement de la coopération franco-allemande dans le domaine de la formation professionnelle « *en étendant les programmes existants, y compris en ce qui concerne la mobilité des apprentis* ». Le programme est géré par le Secrétariat franco-allemand aux échanges en formation professionnelle dont le siège se trouve à Sarrebruck. Il est piloté par deux délégués allemand et français. En avril 2017, une cérémonie a été organisée dans la capitale sarroise pour célébrer la 100 000^{ème} participation au programme depuis sa création, ce qui a permis d'accroître la notoriété de ce programme. Le programme est cofinancé par le ministère de l'Education nationale pour les lycées participants au programme, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour les Centres de formation des apprentis (CFA), les régions et les établissements à hauteur de 20 % en moyenne pour les lycées, 35 % pour les CFA, et par le

Ministère des affaires étrangères qui prend en charge le traitement du Délégué français. Pour la partie allemande, c'est le ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche (*Bundesministerium für Bildung und Forschung* - BMBF), qui assure la quasi-totalité de la prise en charge.

Le SFA finance des mobilités de groupe pour une période de trois semaines ou plus, comportant une phase préparatoire de sensibilisation interculturelle et linguistique et la participation à un stage en entreprise, contribuant à la formation métier du jeune. Il finance également des mobilités d'enseignants et dispose d'un fichier de contacts avec les entreprises et les structures éducatives, qui en font un pôle de compétence franco-allemand reconnu. Il est engagé dans un important plan de rénovation de sa politique de communication. A noter que depuis sa création en 1980, le SFA a régulièrement conduit des expérimentations de mobilités de moyenne, voire de longue durée auxquelles il a renoncé depuis une dizaine d'années, le nombre de candidatures étant trop réduites et appelant en général une mise en œuvre très individuelle.

L'articulation de ce programme avec les différents projets lancés ces dernières années (filières franco-allemandes en lycées professionnels industriels, *Azubi Bacpro*, *Akademie für die berufliche Bildung...*), semble également une perspective pour l'avenir.

Les retours d'expérience mettent en évidence :

- l'importance d'un accès de l'ensemble des publics susceptibles d'être intéressés par le programme, notamment en zone prioritaire (REP en France) ou pour les « jeunes disposant de moins de capital social » en Allemagne ;
- le rôle des parents qui doit également être pris en compte pour des décisions de mobilité de moyenne durée ;
- la difficulté parfois rencontrée pour trouver des entreprises d'accueil en France, problème que la plate-forme Ecoles-entreprises développée en réciprocité, devrait pouvoir contribuer à lisser.

Recommandation n°8 : Au regard de l'expérience du secrétariat franco-allemand pour les échanges en formation professionnelle, cet organisme pourrait appuyer le développement des mobilités d'apprentis entre les deux pays.

2.3.2 La région Grand-Est : la spécificité des échanges transfrontaliers

Le 12 septembre 2013 a été signé l'accord-cadre relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin Supérieur (Annexe 1). Il convient également de se reporter aux annexes 2 et 3 (respectivement, accord-cadre Sarre-Lorraine et déclaration d'intention avec le Grand Duché de Luxembourg). Par rapport aux accords antérieurs, l'accord du Rhin Supérieur prévoit une extension du périmètre à l'ensemble de la partie française et allemande du Rhin Supérieur, ainsi qu'un élargissement à tous les métiers et niveaux de diplômes, sous réserve que ceux-ci se déroulent par alternance. Pour mémoire, sont couvertes les parties française et allemande du territoire sous mandat de la Conférence du Rhin Supérieur, à savoir l'Alsace et une partie du territoire du Bade-Wurtemberg et de la Rhénanie-Palatinat.¹¹

¹¹ Un rapport intitulé « L'apprentissage transfrontalier dans la grande Région – état des lieux » a été établi par la *Task Force* « Frontaliers de la Grande Région », sous l'égide du ministère du travail, de l'énergie et du transport de la Sarre.

Cet accord mobilise 33 partenaires français et allemands, parmi lesquels : Etat français ; Académie de Strasbourg ; DRAAF ; Région Alsace ; Chambre de Métiers d'Alsace ; Land Baden-Württemberg et Rheinland-Pfalz ¹².

En janvier 2014 ont été recrutés deux chargés de mission « apprentissage transfrontalier EURES-T Rhin Supérieur » pour la mise en œuvre du dispositif. Ces deux chargés de mission dits « développeurs » sont en poste auprès de la direction régionale Bade-Wurtemberg de la *Bundesagentur für Arbeit* (agence fédérale pour l'emploi) à Stuttgart. Ils sont placés sous l'autorité hiérarchique et le pilotage stratégique de la présidente d'EURES-T Rhin Supérieur. Les deux postes sont financés par la DIRECCTE Alsace dans le cadre du plan d'activités d'EURES-T Rhin Supérieur. Afin d'assurer leurs missions au cœur de l'espace du Rhin Supérieur, les bureaux des deux chargés de mission sont hébergés dans les locaux de l'*Arbeitsagentur* de Lahr, près de la frontière franco-allemande. La mission a eu un entretien avec l'un d'eux ainsi qu'avec la chef du département des affaires européennes de la direction régionale Bade Württemberg de la *Bundesagentur für Arbeit*. Il convient de souligner qu'en Allemagne, les agences de l'emploi interviennent aussi sur les offres ou demandes d'apprentis, ce qui n'est en général pas le cas en France. Les deux « développeurs » informent et conseillent les jeunes à la recherche d'un apprentissage dans le pays voisin, les assistent dans leurs démarches et sont aussi les interlocuteurs privilégiés des CFA et des entreprises.

Le mécanisme est le suivant : un jeune inscrit dans une formation en Alsace ou dans la partie allemande du Rhin Supérieur réalise, sous contrat d'apprentissage, la partie pratique de sa formation chez un employeur implanté dans le pays voisin. Bien que, dans un premier temps, le projet se développe de manière significative dans le sens CFA en Alsace – employeur en Allemagne, il s'agit d'un projet réciproque, permettant également aux jeunes Allemands d'effectuer la partie pratique de leur formation dans une entreprise alsacienne. Sont concernées toutes les qualifications se préparant par la voie de l'apprentissage en Alsace (infra-bac et post-bac) et en Allemagne (*duale Ausbildung* et *duales Studium*¹³). Pour les formations délivrées en Alsace, l'accord porte uniquement sur les formations ouvertes à l'apprentissage par la Région Alsace.

La délivrance du diplôme ou du titre est effectuée par le pays où est réalisée la partie théorique de la formation (établissement d'origine). S'il est possible d'établir une comparaison des référentiels pédagogiques français et allemands concernés, le dispositif ne donne pas pour autant lieu à une équivalence franco-allemande automatique des diplômes. Il est possible de passer l'examen correspondant dans le pays voisin, en candidat libre ou suite à une prolongation de la période de formation dans le pays voisin. Sous réserve d'une réussite aux examens des deux pays, l'apprenti peut alors obtenir une double qualification.

Cet apprentissage transfrontalier est ouvert à toutes les personnes souhaitant effectuer une formation par la voie de l'apprentissage. Côté français, ces personnes doivent être âgées de 15 à 30 ans révolus.

¹² Ainsi que : CCI de région Alsace ; Chambre d'agriculture de région Alsace ; Pôle Emploi Alsace Handwerkskammern Freiburg, Karlsruhe, Konstanz, der Pfalz ; IHK Hochrhein-Bodensee, Karlsruhe, Südlicher Oberrhein, für die Pfalz ; Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz ; Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit und ihre lokale Agenturen Freiburg, Lörrach, Offenburg, Karlsruhe-Rastatt ; Regionaldirektion Rheinland-Pfalz- Saarland der Bundesagentur für Arbeit und die Agenturen für Arbeit Landau und Kaiserslautern-Pirmasens.

¹³ La distinction entre *Duale Ausbildung* / *Duales Studium* diffère de celle qui prévaut entre les niveaux infra-bac et post-bac, ce qui amène par exemple à ce que les contrats concernant les diplômés BTS (post-bac) soient enregistrés auprès des chambres consulaires allemandes comme relevant du domaine de la *Duale Ausbildung*

S'agissant des apprentis allemands avec école en Allemagne et employeur en France, les coûts de formation sont financés par les Länder, selon les modalités prévues par le système de formation allemand. S'agissant des apprentis français avec CFA en Alsace et employeur en Allemagne, les coûts résiduels de formation (déduction faite de la subvention de fonctionnement conventionnelle de la Région Alsace) sont financés à 100 % par la Région Grand Est s'il s'agit d'une formation de niveau IV et V (infra-bac).

Le parcours de formation est pris en charge :

- pour les diplômes de niveau IV et V, intégralement par la Région Grand Est ;
- pour les diplômes de niveau III, un forfait de 200€ est facturé par le CFA et pris en charge par l'entreprise allemande, le complément étant financé par la Région Grand Est ;
- pour les diplômes de niveau I et II, un forfait de 400€ est facturé par le CFA et pris en charge par l'entreprise allemande, complément financé par la Région Grand Est.

Ce mécanisme forfaitaire a été, du fait de sa simplicité, jugé unanimement préférable au précédent qui était calculé en pourcentage

Recommandation n°9 : Dans un souci de simplicité et de lisibilité pour l'entreprise, la mission recommande de privilégier un financement forfaitaire du type de celui retenu pour l'application de l'accord-cadre du Rhin supérieur, par rapport à un financement en pourcentage beaucoup plus lourd en gestion.

En complément, l'apprenti peut bénéficier d'une bourse de mobilité destinée à aider à financer les déplacements liés à la formation en entreprise en Allemagne.

De 2010 à 2017, 308 contrats transfrontaliers ont été recensés, dont :

- seulement 12 contrats conclus entre apprentis ou étudiants allemands et employeurs français ;
- 296 contrats conclus entre apprentis et étudiants français et employeurs allemands ;
- 143 contrats de type *Duale Ausbildung* et 165 contrats de type *Duales Studium* ;
- 92 contrats infra-bac 216 contrats post-bac.

Depuis janvier 2014, les chargés de mission ont directement fait la promotion du dispositif auprès d'environ 4 000 jeunes alsaciens, 905 entreprises allemandes dans le Rhin Supérieur et ont réalisé 25 interviews (presse, radio, télé).

Le Land de Bade-Wurtemberg, juste de l'autre côté de la frontière, se caractérise par une économie très dynamique et un chômage uniquement frictionnel. Les jeunes sont très demandés. De nombreux secteurs d'activité cherchent des apprentis. D'où le slogan pour promouvoir l'accord cadre « *Quand on a moins de 30 ans, l'apprentissage transfrontalier, c'est un pied de chaque côté de la frontière et deux fois plus de chance de réussir ! Une solution pour préparer tous les diplômes en alternance : du CAP au diplôme d'ingénieur ! Un diplôme dans mon pays et la possibilité de passer le diplôme équivalent de l'autre côté du Rhin.* »

Le centre de formation d'apprentis de l'Université de Strasbourg est particulièrement actif dans la promotion de l'alternance en général et de l'apprentissage transfrontalier en particulier, 106 jeunes en ont bénéficié depuis 2010.¹⁴ Une étude sur les "Dispositions et aspirations des étudiants et apprentis suivant une formation transfrontalière en Alsace" a été menée par M. Vincent Goulet, docteur en sociologie à l'Université de Strasbourg. Il s'agit du deuxième volet de la recherche "Jeunes alsaciens et mobilité professionnelle transfrontalière". M. Goulet écrit : « *En 2011, on comptait dans le Haut-Rhin 1 286 jeunes navetteurs de 15 à 29 ans, soit environ 3 % des 39 000 travailleurs frontaliers du département. Ce nombre apparaît d'autant plus faible que le nombre de jeunes chômeurs haut-rhinois est élevé (plus de 17 000 jeunes de cet âge inscrits à Pôle Emploi en 2013) et que les entreprises du pays de Bade comme de la Suisse du Nord-Ouest sont nombreuses à vouloir recruter* ». Cette recherche met aussi en évidence le fort attrait des salaires suisses. « *En 2011, sur les 39 000 travailleurs frontaliers du Haut-Rhin, 8 sur 10 se rendent en Suisse. La proportion est plus importante encore chez les jeunes (9 sur 10)* ». Il souligne aussi la faible attractivité de l'Allemagne pour les jeunes, malgré une bonne perception du pays de Bade, ainsi qu'une grande méconnaissance du marché de l'emploi allemand.

Au total, l'apprentissage transfrontalier constitue le mécanisme le plus riche et abouti de mobilité européenne des apprentis qu'il a été donné à la mission d'observer. Les points forts de ce mécanisme, en particulier l'existence de « développeurs dédiés » sont susceptibles d'être repris plus largement. Pour autant, ces actions reposent principalement sur les efforts des entreprises allemandes pour attirer de la main d'œuvre française et les cohortes concernées demeurent peu nombreuses. En outre, le statut de transfrontalier (30 kilomètres autour de la frontière) est spécifique tant du point de vue du droit du travail, que de la fiscalité ou de la protection sociale. En conséquence, l'apport principal de l'apprentissage transfrontalier au développement général de la mobilité des apprentis semble être celui d'une antériorité d'analyse des freins à la mobilité et des moyens de les lever.

Recommandation n°10 : Mettre en place dans chaque région des chargés de mission dédiés au développement de la mobilité européenne des apprentis, dans l'esprit de ceux recrutés pour mettre en œuvre l'accord cadre du Rhin supérieur.

La mission a également étudié le programme « Formation professionnelle sans frontières » allemand destiné à augmenter le nombre d'apprentis et d'ouvriers qualifiés allemands ayant séjourné à l'étranger.

A ces fins, un réseau national d'accompagnateurs a été mis en place. Plus de vingt conseillers en mobilité des Chambres des métiers et des Chambres d'Industrie et de Commerce donnent tout l'appui possible aux entreprises, aux apprentis et aux jeunes ouvriers qualifiés pour organiser un stage à l'étranger. Le service de coordination « Formation professionnelle sans frontières » soutient le réseau. Il dispose de bureaux à l'Office Central de Formation Continue dans les métiers de l'Artisanat (ZWH) à Düsseldorf (Rhénanie du Nord-Westphalie) et au sein de la Fédération allemande des Chambres d'Industrie et de Commerce (*DIHK Service GmbH*) à Berlin. Ce programme « Formation professionnelle sans frontières » est soutenu par le ministère fédéral de l'économie et de l'énergie.

Les conseillers en mobilité apportent leur soutien à toutes les questions qui touchent le stage à l'étranger comme par exemple, la conception, la réalisation, l'analyse et le financement des séjours à l'étranger, la concertation entre les entreprises, les écoles professionnelles, les participants et la chambre, la recherche d'une entreprise partenaire appropriée à l'étranger, la recherche des fonds

¹⁴ (2 en 2010/2011, 1 en 2011/2012, 14 en 2012/2013, 17 en 2013/2014, 21 en 2014/2015, 26 en 2015/2016, 25 en 2016/2017 et 20 en 2017/2018, soit un total général de 106)

et leur demande, la mise à disposition des mesures préparatoires comme par exemple des cours de langue ou des entraînements interculturels, l'offre des stages en Allemagne aux jeunes gens et jeunes salariés étrangers. Ce programme, développé notamment en Rhénanie Palatinat semble faciliter les échanges d'apprentis. Ses modalités sont proches de celles observées pour la mise en œuvre de l'accord cadre du Rhin supérieur.

2.4 Au total, des thèmes communs partagés par les acteurs.

La plupart des acteurs rencontrés partagent ainsi, en grande partie, des diagnostics et des constats, tant sur les enjeux au niveau national que sur les dispositifs européens.

2.4.1 Au niveau national

2.4.1.1 Sur le statut et le positionnement de l'apprenti en mobilité

Pour beaucoup de PME/TPE et d'artisans, le contrat de travail ne peut pas raisonnablement perdurer au cours de la mobilité quand celle-ci est longue. L'APCMA estime qu'on peut sans doute construire des mobilités sur des périodes de un à six mois. Au-delà, il lui paraît très difficile de prétendre être encore dans le contrat de travail initial.

L'APCMA s'interroge ainsi sur l'hypothèse d'une suspension provisoire du contrat de travail.

La plupart des interlocuteurs de la mission évoquent une inadaptation du cadre juridique actuel à la mobilité longue, qui plaiderait pour expérimenter un contrat en alternance « parcours international », avec un cadre juridique dérogatoire pendant la période de mobilité.

2.4.1.2 Sur la nécessité d'une intégration de la mobilité au cœur du parcours de formation

La mobilité longue est un autre exercice, plus lourd, et doit être conçue dès le départ dans les cycles de formation, en inscrivant la mobilité dans le parcours des apprentis et dans le projet d'établissement : une mobilité encore peu inscrite dans les référentiels de formation (calendrier d'alternance, organisation pédagogique, supports d'évaluation) et dans les référentiels d'évaluation (validation des acquis).

Cette intégration suppose, pour tous les acteurs, d'assurer une pérennité des moyens alloués aux CFA engagés dans ces démarches et aux plateformes opérationnelles qui les accompagnent.

Le développement de la culture de la mobilité dans les CFA, peut passer notamment par un conventionnement avec les conseils régionaux à partir d'objectifs qualitatifs et quantitatifs.

2.4.1.3 Sur la valorisation de la mobilité de l'apprenti

La valorisation de l'expérience européenne est considérée comme essentielle. L'APCMA estime, par exemple, qu'il faut arrêter de faire comme si l'Education nationale était faite et outillée pour former à des métiers : les modalités de validation de l'apprentissage sont, à ses yeux, souvent inadaptées et il convient dans l'avenir d'individualiser un maximum les parcours de formation et de modulariser l'ensemble des diplômes et des titres auxquels on forme les jeunes, avec un accompagnement fort du maître d'apprentissage.

La plupart des acteurs partagent la conviction qu'il sera plus facile, toutes choses égales par ailleurs, d'introduire une mobilité dans un cursus construit avec des modules et des validations par étapes. Chaque module doit déboucher sur une validation des acquis. L'APCMA veut ainsi, par exemple, développer fortement cette approche au niveau national avec un appui essentiel sur la digitalisation et les techniques numériques qui permettront, notamment de faciliter l'accès aux jeunes dans des territoires plus éloignés géographiquement.

Tous les acteurs insistent sur l'importance qui s'attache à ce que les acteurs de la mobilité construisent en amont la façon dont ils évalueront et valideront le retour de l'apprenti, même pour une première mobilité courte. Ils estiment que ce sera souvent du cas par cas avec une individualisation des parcours.

2.4.1.4 Une mobilité qui a besoin de partenariats forts et organisés

Les actions de développement de la mobilité des apprentis sont nécessairement complexes à monter, notamment s'agissant de la gestion de projets de mobilités groupés qui supposent de s'articuler avec des partenaires qui ont un degré de réactivité et une maîtrise des règles et des fonctionnements des programmes inégaux. C'est notamment la raison pour laquelle les réseaux des CCI, par exemple, sont favorables aux démarches de « plateformes opérationnelles d'accompagnement » des projets, qui doivent se construire, à côté d'espaces plus politiques de concertation régionale tout aussi essentiels.

L'APCMA considère indispensable l'organisation d'une concertation et d'une mutualisation à tous les niveaux.

Les consulaires en général témoignent d'un besoin de mutualisation avec l'ensemble des partenaires. Si la Région est le niveau pertinent du pilotage des actions de mobilité des apprentis, certains besoins ne peuvent, selon eux, être traités que dans des espaces de mutualisation et de concertation de niveau national et/ou européen.

Les services de la Région Bretagne, de leur côté, notent un fort souhait des CFA bretons d'être en lien avec des organismes de formation étrangers pour définir des approches partagées et identifier des entreprises avec qui travailler en échanges. Or, ils sont souvent pour cela dans l'obligation de passer par des organismes intermédiaires, qui peuvent être très coûteux. La Région souhaiterait être l'instigatrice d'une plate-forme régionale mais la tâche est complexe face à une réalité de réseaux multiples qui travaillent sur ces enjeux : ayant beaucoup accompagné les CFA individuellement, elle souhaite désormais développer les mutualisations des réseaux et des moyens entre CFA, les plateformes d'échanges et la digitalisation des formations. La Région pourrait jouer un rôle d'ensemblier mais pour cela il conviendrait que chaque réseau partage réellement cette nécessité et cette conviction.

La CCI-R a, de son côté, porté des actions de fonctionnement en réseau, avec des organisations groupées (cinq MFA, trois CABTB, Compagnons du Devoir...) et les CFA impliqués le sont essentiellement dans le cadre de ces groupements. La Région tente d'accompagner le plus possible ces réseaux en cherchant aussi à les ouvrir aux autres CFA non entrés dans ces démarches.

2.4.1.5 Au-delà du nécessaire financement de la mobilité des apprentis, d'autres enjeux de financement conditionnent aussi le développement de la mobilité.

Si l'on veut un réel développement de la mobilité, il conviendrait de ne pas limiter les financements uniquement à la mobilité des bénéficiaires et de consacrer des moyens à l'encadrement et au soutien à l'ingénierie des formations et à la qualité de celles-ci.

Des moyens budgétaires sont indispensables pour permettre à tous les CFA qui veulent s'impliquer de pouvoir faire vivre une équipe dédiée à l'enjeu de mobilité des apprentis. Or, à ce jour très peu de CFA ont les moyens d'un tel fonctionnement. Cela touche aussi l'enjeu de leur professionnalisation.

Tous les acteurs seront concernés demain par cet enjeu : les Régions (par exemple avec des démarches comme les « bourses à l'international », le financement de « référents mobilité » dans les CFA...), les partenaires sociaux s'agissant notamment des dispositions relatives aux fonds des OCTA mobilisables par les nouvelles dispositions de la loi de 2017.

La Région Bretagne estime qu'il faudrait à l'avenir concentrer beaucoup plus de moyens sur le soutien à la construction et au montage de projets de mobilité pour les CFA. C'est un système souvent fragile avec beaucoup de volontariat et de « bénévolat ». Elle a mis en place une action dite « Bretagne Qualité Apprentissage » pour développer des audits de projets, avec des financements, pour avancer sur la qualité de l'apprentissage dans les CFA et permettre de contribuer au développement de l'ingénierie, en essayant notamment d'adapter la formation à chaque apprenti (renforcement de l'individualisation de la formation, parcours individualisés, innovations pédagogiques, promotion des échanges numériques entre les entreprises et le CFA, accompagnement des maîtres d'apprentissage...). La mobilité européenne pourrait prendre toute sa place dans ces actions.

Enfin, les acteurs s'accordent sur la nécessité de favoriser l'innovation pédagogique dans les centres de formation et de revoir, s'agissant des mobilités longues, les modalités d'enseignement dans les organismes de formation en utilisant de nouveaux outils, avec une formation et un accompagnement spécifiques des formateurs sur ces nouvelles modalités pédagogiques.

Plus généralement, les acteurs évoquent la nécessité d'accompagner plus fortement les différents acteurs (alternants, entreprises et centres de formation).

2.4.1.6 Une information insuffisamment structurée

Les interlocuteurs de la mission ont souligné de manière unanime l'importance :

- de l'information de tous les acteurs en amont, et en premier lieu des employeurs, avant le cursus contenant un volet mobilité, même de seulement deux ou trois semaines;
- de la communication pour accroître la conviction de toutes les parties prenantes (la Faculté des Métiers en Bretagne développe notamment un « club d'ambassadeurs », l'APCMA évoque l'importance de donner envie et de rassurer tous les acteurs de l'apprentissage...);
- de rendre plus claire l'information sur les mobilités s'agissant de la lisibilité des actions mises en œuvre par tous les acteurs et des différentes aides financières ;
- de remédier à la faiblesse de la communication et de la valorisation auprès des équipes pédagogiques, des entreprises (rédaction d'un vade-mecum, guides de la mobilité...) et des maîtres d'apprentissage/tuteurs.

2.4.1.7 L'importance donnée à l'enseignement des langues

La nécessité de ne pas sous-estimer la partie linguistique qui devrait être renforcée et de redonner une place plus importante aux langues dans les cursus a été mise en avant par plusieurs interlocuteurs.

2.4.1.8 Mobilités courtes et mobilités longues

Tout en reconnaissant la nécessité de développer des mobilités plus longues, tous les acteurs rencontrés sont soucieux de ne pas remettre en cause ou diminuer les moyens consacrés aux mobilités courtes qui jouent un rôle essentiel. Elles rendent possibles demain les mobilités longues pour un certain nombre d'alternants.

2.4.2 Au niveau européen :

2.4.2.1 Les enjeux autour de la construction d'un réseau européen

L'importance de la construction d'un réseau de partenaires à tisser en Europe, en identifiant les autres centres de formation ouverts à la mobilité, est soulignée par tous les acteurs.

Pour certains, l'idéal serait de parvenir à construire une base de données européenne contenant ces informations.

Les acteurs membres du consortium construit dans la cadre de l'initiative de M. le député Jean Arthuis insistent sur le temps gagné et les facilités que permet la présence de trente-trois centres partenaires : contacts directs, échanges et co-construction facilités. Même si cela suppose des coûts non négligeables en termes de temps d'échange et de construction et en termes de moyens financiers, c'est, à leurs yeux, la seule condition pour tenter de trouver des solutions, même « bricolées » pour surmonter les différences en termes de droit du travail, de droit social, de protection sociale.

2.4.2.2 Simplifier les procédures européennes

La plupart des acteurs rencontrés sont demandeurs d'une simplification des procédures « Erasmus+ » et du suivi administratif, jugés inutilement complexes (quantité d'informations demandée, calendriers trop rigides...) ainsi que d'une gestion numérisée des dossiers pour sortir d'un « système papier » trop lourd. C'est le CFA qui, à ce jour, doit intérioriser ces contraintes et qui assure à 100 % les dépenses en termes de temps passé et de coût des procédures.

Dans le cadre de l'expérimentation franco-allemande, les entreprises considèrent en majorité qu'il y avait des difficultés trop importantes liées à une difficile coordination entre les calendriers, des procédures Erasmus et le timing réel et possible des projets pour les entreprises volontaires. La mission constate que ces remarques concernent des groupes de grande taille, dotés pourtant de moyens d'appui et d'expertise internes très importants, ce qui laisse imaginer ce que peuvent être les mêmes difficultés pour de petites entreprises ou des artisans.

Face à la lourdeur des processus à l'œuvre, certaines entreprises ont assuré seules le financement (Engie, Allianz...) et ont fait partir leurs jeunes sans passer par les procédures Erasmus et sans chercher les financements liés. La plupart estime qu'il serait important à l'avenir que les exigences administratives et procédurales des dispositifs européens soient mieux proportionnées à la taille et au contenu des projets présentés.

2.4.2.3 Une demande claire d'augmentation significative des moyens dans l'avenir du programme Erasmus+

Les acteurs rencontrés appellent de leurs vœux un renforcement des moyens budgétaires de la part de Bruxelles. Une Région comme la Bretagne constate, par exemple, que 45 % seulement des demandes sont satisfaites et que les moyens dégagés par la Région sont insuffisants à eux seuls pour dynamiser le processus.

Certaines entreprises de l'expérimentation franco-allemande, pourtant dotées de moyens importants, considèrent qu'elles seraient réticentes à supporter seules les coûts en cas de généralisation éventuelle du projet. Elles témoignent également de la faiblesse des financements européens, inférieurs, selon elles, à l'Erasmus Etudiant.

Beaucoup d'acteurs rencontrés estiment par ailleurs que le programme Erasmus+ ne finance pas assez les cours de langue qui contribuent de façon essentielle à l'acclimatation des alternants à un nouvel environnement.

Ils souhaitent également que le programme Erasmus+ puisse venir renforcer les moyens mis en œuvre par les acteurs nationaux pour soutenir la professionnalisation des acteurs et l'ingénierie dans les CFA.

3 SECURISER ET FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE LA MOBILITE EUROPEENNE DES APPRENTIS

3.1 Comment adapter les règles juridiques du contrat d'apprentissage pour favoriser les mobilités longues ?

Un nombre important d'acteurs posent aujourd'hui la question de l'opportunité d'une suspension du contrat d'apprentissage pendant la période de mobilité. Au-delà du fait que, dans le droit actuel, la suspension d'un contrat de travail n'est pas possible pour un motif de départ en mobilité, cette hypothèse pose des questions importantes qu'il convient de garder à l'esprit quand on examine les approches possibles pour mettre en place un dispositif particulier adapté à la période de mobilité européenne de l'apprenti.

Suspendre le contrat d'apprentissage pendant la période de mobilité présente l'avantage de libérer provisoirement l'entreprise de départ de ses obligations et notamment de la rémunération de l'apprenti, facilitant ainsi l'acceptation de cette mobilité par l'entreprise signataire du contrat. L'apprenti resterait, pendant cette période, inscrit au centre de formation.

Cependant, cette « suspension » devra répondre à plusieurs préoccupations majeures :

- Elle ne doit pas créer une complexité voire une insécurité pour les apprentis, notamment en termes de couverture sociale et de statut pour le jeune à l'étranger ;
- Elle doit traiter de la question des financements des périodes de mobilité tant pour la rémunération que pour les frais annexes ;
- Elle ne doit pas rendre encore plus difficile pour l'apprenti de se prévaloir de l'expérience acquise dans le cadre d'une certification. Toute réflexion devra traiter également des enjeux de validation d'une certification professionnelle, préparée en apprentissage (qui repose aujourd'hui sur la réussite à des examens et sur la réalisation, par le jeune, d'un nombre minimum d'heures de formation, en centre et en entreprise, établi par le référentiel du diplôme visé). Il conviendra de préserver le lien essentiel entre l'apprenti et son CFA.

Il faut particulièrement veiller à ce que la suspension, quelle que soit sa forme, n'affaiblisse pas la valeur de la période de mobilité et ne remette pas en cause, même provisoirement, les caractéristiques fondamentales de l'apprentissage dans le système français. La suspension du contrat risquerait en effet d'avoir l'effet paradoxal d'envoyer un message négatif sur la mobilité européenne, puisqu'on devrait, pour la mettre en œuvre justement suspendre le contrat et remettre en cause le cœur du statut d'apprenti. La mission estime ainsi que les seuls scénarios recevables sont ceux qui veilleront à maintenir le jeune dans le dispositif d'apprentissage et son inscription dans le CFA d'origine : les deux objectifs, apprentissage d'un métier et obtention d'une certification, peuvent ainsi perdurer.

Toute « suspension » du contrat d'apprentissage devra être conçue comme n'impliquant aucune rupture : l'apprenti reprend sa formation dans l'entreprise après sa période à l'étranger. Il reste inscrit dans son CFA d'origine et dans le dispositif de formation préparant à la certification professionnelle visée par le contrat d'apprentissage initialement signé. C'est en tenant compte de ces différentes préoccupations que la mission a examiné les différents scénarios.

3.1.1 Certains mécanismes existants peuvent inspirer la définition d'un positionnement particulier pour l'apprenti en mobilité européenne

Même si ces dispositifs ne sont pas directement liés à la préoccupation du développement de la mobilité européenne, ils traitent déjà du positionnement particulier de certains apprentis et permettent des évolutions essentielles sur la base des textes fondant l'apprentissage, sans y porter atteinte. Ce type d'approche peut inspirer des réflexions pour promouvoir la mobilité européenne des apprentis.

Jusqu'à l'intervention de la loi « Cherpion » le démarrage de l'apprentissage au sein d'une entreprise devait avoir lieu au plus tard trois mois après le début du cycle du CFA auquel l'apprenti était inscrit.

- La loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Cherpion »¹⁵, prévoit qu'un jeune âgé de 16 à 25 ans, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en CFA ou en section d'apprentissage une formation débouchant sur une qualification professionnelle (article L. 6211-1). Cette possibilité est ouverte pour une durée d'un an, contre trois mois auparavant, et dans la limite des capacités d'accueil du CFA ou de la section. L'objectif est de permettre au jeune de disposer pendant un an maximum du statut de stagiaire de la formation professionnelle, et de bénéficier ainsi des droits en matière de protection sociale, celle-ci étant alors financée par l'Etat. Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le CFA organise à son intention des stages professionnalisants en entreprise. Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an. À tout moment, le jeune peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée comprise entre un et trois ans et réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

On peut aussi s'inspirer de certaines des règles et modalités mises en œuvre dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), afin d'éviter d'alourdir les contraintes des entreprises.

Encadré 5 : Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Ouvert sous conditions, il est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

La formation suivie dans le cadre du CIF peut permettre d'accéder à un niveau de qualification supérieure, ou de changer de profession ou de secteur d'activité, ou d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou de se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles, ou encore de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les frais de formation peuvent être pris en charge. Le salarié doit s'adresser à l'organisme auquel son entreprise cotise pour le CIF, pour les entreprises de plus de 10 salariés ou, dans les autres cas, à un OPACIF. La durée du CIF est d'au maximum d'un an pour une formation à temps plein ou 1 200 heures pour une formation à temps partiel. Cette durée peut être augmentée par accord de branche ou d'entreprise.

Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation a droit à une rémunération pendant toute la durée du stage à condition que celui-ci soit pris en charge par un organisme agréé (OPACIF). Cette rémunération est versée par l'employeur qui est ensuite remboursé par l'organisme de formation. Si le stage est agréé par l'Etat mais n'a pas été pris en charge par l'organisme concerné, c'est l'Etat qui prend en charge la rémunération.

Les frais de formation, quant à eux (frais d'inscription, transport...), ne sont pas obligatoirement pris en charge : si la demande de prise en charge est acceptée, ces frais sont supportés intégralement par l'OPACIF. A défaut, le salarié, outre le fait qu'il ne sera pas rémunéré, devra assumer les coûts liés à la formation.

Pendant le congé de formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise : seuls certains effets liés au contrat de travail sont suspendus (travail effectif, maintien automatique de la rémunération). Le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu et le salarié conserve certains de ses droits. Pour pouvoir bénéficier d'un financement complémentaire à celui du CIF, le salarié peut articuler sa demande avec une mobilisation du compte personnel de formation (CPF).

¹⁵ Article 20 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et Décret n° 2011-2075 du 30 décembre 2011 relatif aux jeunes accueillis en centre de formation d'apprentis.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. Cependant l'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

On peut enfin évoquer les dispositions du code du travail qui prévoient que, lorsque la rupture du contrat d'apprentissage n'est pas à l'initiative de l'apprenti, l'apprenti peut bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant trois mois au maximum (pouvant être étendu à six mois pour les jeunes en dernière année de formation), afin de poursuivre la formation au CFA tout en cherchant un autre employeur (l'Etat prend en charge la protection sociale mais aucun salaire n'est perçu). L'enjeu est de sécuriser les employeurs et les jeunes lors d'une rupture inévitable et à l'amiable, de donner au jeune un statut, une protection sociale et une rémunération, de donner au CFA une couverture administrative et enfin de faciliter la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage dans les meilleurs délais et la préparation de l'examen dans les meilleures conditions.

3.1.2 L'hypothèse du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant la durée de la mobilité.

Se pose alors la question de la rémunération de l'apprenti. Si la réponse devait être celle des dispositions actuelles de l'article L6341-3 du code du travail¹⁶, cela supposerait que les Régions adhèrent toutes au principe de la prise en charge systématique de la rémunération comme stagiaire de la formation professionnelle afin, notamment, de veiller à ne pas construire un système débouchant sur de fortes différences entre les Régions. Cela supposerait également de faire évoluer la durée de ce dispositif qui est, à ce jour, de trois mois au maximum afin de poursuivre la formation au CFA tout en cherchant un autre employeur. Les cotisations sociales sont prises en charge par les Conseils régionaux. Par ailleurs, le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'existe pas dans les autres pays de l'Union, ce qui n'aiderait pas à une future convergence européenne du statut d'apprenti.

3.1.3 Le statut de salarié détaché dans le pays d'accueil

L'idée consistant à placer, durant la mobilité, l'apprenti dans un statut de salarié détaché soulève plusieurs difficultés. En première approche, le recours au statut de salarié détaché peut présenter des avantages, avec notamment un maintien des droits sociaux acquis dans le pays d'origine tout en reportant l'encadrement de l'apprenti et la responsabilité de la rémunération sur l'employeur du pays qui l'accueille.

¹⁶ Article L6341-3, modifié par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 21 (VD)

Les stages pour lesquels les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire, lorsqu'il suit un stage agréé dans les conditions fixées à l'article L. 6341-4, sont : les stages en direction des travailleurs reconnus handicapés en application de l'article L. 5213-1, les formations suivies en centre de formation d'apprentis par les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture, pour une durée n'excédant pas trois mois, les stages en direction des personnes sous-main de justice.

Encadré 6 : Le travail détaché

Un travailleur détaché est une personne issue d'un pays membre de l'Union européenne, chargée par son employeur d'exercer ses fonctions en France ou dans un autre pays de l'UE. Le détachement d'un employé peut avoir lieu quand l'employeur conclut un accord avec une autre partie de l'Union européenne. Une société peut également détacher un salarié vers un établissement du même groupe. Le salarié réalise des missions pour le compte de l'entreprise pour laquelle il travaille, dans un autre pays européen. Il s'agit bien souvent d'un contrat de travail temporaire.

Afin d'éviter le dumping social, la législation de la Communauté européenne prévoit que les conditions d'emploi minimales du pays d'expatriation doivent être appliquées aux travailleurs détachés dans le pays concerné. Ainsi, le salarié pourra bénéficier d'un salaire équivalent, ou supérieur, au salaire minimal en vigueur dans le pays de détachement. Les travailleurs déplacés en France pourront, ainsi que leurs ayants droit, bénéficier du régime de la Sécurité sociale, en plus de celui de l'État dont ils sont originaires.

Si les conditions de travail et de salaire qui s'appliquent sont celles du pays d'accueil, les charges sociales appliquées sont celles du pays d'origine. Les employés déplacés devront s'inscrire à la Sécurité sociale, pour bénéficier de l'assurance maladie.

Les règles du « détachement transnational de travailleurs » s'appliquent aux employeurs établis hors de France qui sont amenés à intervenir en France dans les quatre cas suivants : exécution d'une prestation de services (notamment toutes les opérations de sous-traitance), mobilité intragroupe (par exemple, la mise à disposition de personnel à but non lucratif entre entreprises d'un même groupe ou établissements d'une même société, ayant pour objet une mission ou une période de formation), la mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire, la réalisation par une entreprise d'une opération pour propre compte.

Les employeurs sont soumis, pendant la durée du détachement de leurs salariés en France, aux règles françaises pour certaines matières limitativement énumérées à l'article L. 1262-4 du code du travail : notamment les dispositions législatives et réglementaires et les règles issues des accords et conventions collectives étendus applicables aux salariés français exerçant une activité identique au travail effectué par les salariés détachés (conventions collectives).

Les employeurs doivent ainsi se conformer aux dispositions françaises applicables en matière de conditions de travail et d'emploi des salariés.

Ne sont pas applicables aux salariés détachés les dispositions du droit du travail français relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, la représentation du personnel, la formation professionnelle, la prévoyance. Pour ces différentes matières, c'est le droit du pays d'origine des salariés détachés qui s'applique.

Or, dans le cas d'une mobilité, l'apprenti ne part pas essentiellement pour réaliser une « prestation de service » transnationale mais pour poursuivre sa formation. Par ailleurs, si en France un apprenti est bien un travailleur salarié, dans quelle mesure pourra-t-il être considéré comme tel, et donc comme travailleur détaché, dans beaucoup de pays dans lesquels ce dispositif d'apprentissage n'existe pas et où souvent le jeune apprenti a un statut d'élève, d'étudiant ou encore de stagiaire ? Peu de pays de l'Union disposent d'une formation par apprentissage associé à un contrat de travail conférant un statut de salarié. Enfin cette approche supposerait par ailleurs que les entreprises d'accueil soient d'accord avec l'idée de rémunérer un apprenti en mobilité ce qui ne va pas de soi dans le contexte actuel (cf. infra les enjeux relatifs à l'apprentissage transfrontalier).

Si ce scénario, que la mission ne retient pas, devait être approfondi cela ne pourrait être qu'en définissant, au niveau européen, sur la base des dispositifs « travailleurs détachés », une catégorie particulière avec un socle minimum qui adapterait les règles aux spécificités de l'apprentissage (un apprenti « travailleur » parti non pas pour réaliser une prestation à but lucratif mais pour se former), en complétant par un volet supplémentaire la réglementation du détachement transnational de travailleurs.

3.1.4 Une évolution du contrat d'apprentissage pour faciliter les mobilités longues

La mission s'est interrogée sur l'opportunité de construire un nouveau type de contrat d'apprentissage permettant d'intégrer la mobilité internationale «longue» dans le contrat d'apprentissage tel qu'il existe aujourd'hui.

Cela suppose d'en définir les principes fondamentaux et les modalités de financement pour la période de mobilité.

3.1.4.1 Les principes fondamentaux d'un contrat d'apprentissage pour les mobilités longues

Au bout de ses investigations, la mission estime qu'en réalité ce sont les cursus de formation, à tous les niveaux de formation, qui vont devoir évoluer pour intégrer l'enjeu de la mobilité au cœur de l'apprentissage. C'est l'évolution des cursus de formation intégrant les périodes de mobilité qui progressivement en feront des « contrats d'apprentissage avec parcours international ».

Plusieurs points seront déterminants dans cette évolution :

- Les contrats d'apprentissage devront prévoir dès leur conclusion la période de mobilité à l'international quelle que soit sa place dans le parcours de formation. Il serait ainsi plus difficile à l'employeur de faire des difficultés ou de s'opposer à cette mobilité, les signataires s'étant dès le départ engagés sur des bases communes ;
- Le contrat d'apprentissage serait maintenu, mais pour l'entreprise d'origine de l'apprenti, le départ en mobilité la libérera provisoirement, par suspension du contrat, de l'obligation de rémunération pendant la durée de la mobilité et des cotisations afférentes ;
- Cette mobilité pourrait être réalisée par l'apprenti, soit pendant sa formation, soit à l'issue de celle-ci. Lorsque la mobilité interviendra à la fin de son parcours de formation, l'apprenti serait accueilli par le CFA d'origine pour passer les examens qui valideront l'obtention du diplôme préparé ;
- L'apprenti serait soumis aux dispositions qui régissent, le cas échéant, l'apprentissage dans le pays qui l'accueille ;
- L'apprenti restera inscrit dans son centre de formation d'apprenti d'origine. Le CFA aura la responsabilité d'encadrer la poursuite du parcours de formation, en veillant à la qualité de la formation qui sera suivie par le jeune à l'étranger que ce soit dans le centre de formation partenaire ou en entreprise ou encore les deux, sur la base de la construction d'un parcours précis de formation ;
- Une convention sera établie entre l'apprenti, le centre de formation et l'entreprise utilisatrice. La mission estime qu'il faudrait également associer à cette convention l'entreprise de départ dont relève l'apprenti de même que, quand ce sera le cas, l'organisme de formation du pays d'accueil qui participera à la conception et au portage du projet. La convention devra définir un parcours précis de formation de l'apprenti, les modalités pédagogiques, de suivi et de validation demandées au tuteur ainsi que le respect d'un socle minimal de règles de protection, de sécurité et d'hygiène, incluant la durée maximale de travail.

Une difficulté particulière pourra se poser pour les situations dans lesquelles l'apprenti en mobilité à l'étranger ne pourrait pas être intégré dans un dispositif d'apprentissage existant dans le pays d'accueil et ne pourrait donc pas être considéré comme ayant un statut de salarié-apprenti, rattaché pendant sa période de mobilité au régime de protection sociale de ce pays. Il conviendrait donc de prévoir une disposition permettant de sécuriser le jeune dès lors que l'intégration au dispositif « d'apprentissage » du pays qui l'accueille n'est pas assortie d'une affiliation au régime de protection sociale de ce pays.

La mission rejoint ainsi l'analyse de M. Jean Arthuis consistant à donner une valeur juridique au statut « d'étudiant des métiers » créé par la loi Cherpion, en permettant alors à l'apprenti, dont le contrat de travail est suspendu, d'être affilié à la sécurité sociale en qualité d'étudiant, pour bénéficier, au titre des accords européens en matière de protection sociale, d'une protection sociale à l'étranger (pendant une période de 12 mois maximum).

Recommandation n°11 : La mission propose que la possibilité de suspendre le contrat d'apprentissage pour les mobilités longues soit soumise aux partenaires sociaux dans le cadre des travaux lancés sur l'apprentissage fin 2017.

3.1.4.2 Le financement de la période de mobilité

Dans le cadre de ce scénario se posera alors la question des ressources financières de l'apprenti pendant la période à l'étranger et notamment du maintien, pendant la mobilité, des ressources que l'apprenti a dans son pays d'origine.

La mission considère que le soutien financier aux actions de mobilité des apprentis doit être construit à la fois au niveau européen et au niveau national.

Pour assurer les ressources de l'apprenti pendant la période à l'étranger, **il s'agit en priorité de doter de moyens supplémentaires le programme Erasmus** afin qu'il puisse porter une partie substantielle de ces coûts par un système renforcé de bourses.

Pour cela, une évolution du dispositif est à construire, au niveau européen, avec une modulation possible des bourses conçue pour tenir compte de la situation différente de chacun des pays s'agissant notamment :

- du coût de la vie des différents pays d'accueil ;
- du salaire ou des indemnités versés, le cas échéant, par l'employeur du pays d'accueil ou, de l'absence de toute rémunération puisque, comme on l'a vu, un grand nombre de pays européens ont des dispositifs « d'apprentissage » dépourvus de tout salaire ou d'indemnités ou trop faibles pour permettre une sécurisation financière de l'apprenti.

Dans les cas où l'entreprise d'accueil donnera son accord pour une rémunération, la bourse Erasmus contribuera à réduire, quand cela sera nécessaire, l'écart avec la rémunération de l'apprenti dans son pays d'origine, modifiée, le cas échéant, du coût de la vie dans le pays d'accueil ou bien, si cette rémunération est assurée, être consacrée seulement à une aide aux frais annexes de cette mobilité (déplacements, hébergement...).

Cette approche devrait permettre également de faire avancer la réciprocité de l'accueil des apprentis entre pays en traitant les difficultés de façon adaptée à la situation de chaque pays (soutien financier, en complément de l'apport des dispositifs du pays d'origine de l'apprenti, par le programme Erasmus+ ainsi que, le cas échéant, par le pays, l'entreprise et l'organisme de formation d'accueil).

Cette évolution permettrait progressivement d'appuyer les Etats dont les législations sont différentes, voire inexistantes pour les apprentis et contribuerait à ce que les Etats membres et la Commission avancent sur un cadre européen, avec une convergence progressive des dispositifs de formation par apprentissage.

Dans toutes les hypothèses d'évolution du financement, la mission, dans un souci de simplicité et de lisibilité, préconise de privilégier des procédures administratives simples et allégées à l'image de l'Erasmus des étudiants (cf. recommandation n°1) et des montants mensuels forfaitaires pour les bourses (cf. recommandation n°10)

Par ailleurs, s'agissant de la France, cette approche ne saurait exonérer de tout apport financier les acteurs d'ores et déjà engagés dans le développement de la mobilité des apprentis, et notamment les Régions, les réseaux consulaires, les branches et les OPCA. Pour ces derniers, il convient de rappeler que la loi « Egalité et citoyenneté » a ouvert la possibilité aux OPCA d'intervenir dans le financement de la mobilité des apprentis en prenant en charge, sans limitation de durée, tout ou partie de la rémunération de l'apprenti pendant sa période de mobilité, ainsi que les frais annexes liés à cette mobilité. Il s'agit d'une disposition essentielle pour contribuer au développement de la mobilité.

3.2 Soutenir et faciliter l'action des CFA en faveur de la mobilité européenne

La loi du 5 mars 2014 fait du développement de la mobilité internationale des apprentis une mission à part entière des CFA (Article 15-8° : « *les centres de formation d'apprentis [...] encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne* »). Comment les CFA peuvent-ils s'organiser pour développer la mobilité? Comment peuvent-ils être accompagnés pour organiser la mobilité et la considérer comme une opportunité et un véritable outil de valorisation de l'apprentissage? La mission a tenté d'aborder ces questions à partir à la fois de ses entretiens sur le terrain en région et des résultats de l'enquête sur la mobilité européenne des apprentis, diffusée dans le cadre de la mission, auprès des directeurs de CFA du réseau de la Fédération Nationale des Associations Régionales de Directeurs de Centres de Formation d'Apprentis (FNADIR)¹⁷.

¹⁷ Cf. annexe n°4 « Résultats de l'enquête sur la mobilité européenne des apprentis, diffusée auprès des directeurs de CFA du réseau Fnadir – Fédération Nationale des Associations Régionales de Directeurs de CFA ». Date de diffusion de l'enquête : du 30/08/2017 au 08/09/2017. Nombre de réponses obtenues : 30 réponses. Profil des répondants : 77 % sont des directeurs de CFA et 23 % sont des coordinateurs pédagogiques, responsables service international, responsables des mobilités ou des relations professionnelles, au sein d'un CFA. Nombre total d'apprentis recensés dans l'enquête de 19 595 apprentis, avec un pourcentage d'apprentis ayant bénéficié en 2016-2017 d'une mobilité européenne sortante de 9 %.

Encadré 7 : La FNADIR

La FNADIR

La Fédération nationale des associations régionales de directeurs de CFA (FNADIR) est **un réseau national en faveur de l'apprentissage qui a pour objet de :**

- promouvoir la formation professionnelle initiale auprès des jeunes
- représenter au plan national l'ensemble des Associations Régionales de Directeurs de Centres de Formation d'Apprentis adhérentes à la Fédération (ARDIR)
- s'associer effectivement à toute discussion, étude, réunion ou échange avec tous les interlocuteurs concernés au plan national par toutes formations professionnelles, alternées ou continues.
- informer les instances nationales des questions générales concernant la formation professionnelle alternée et en particulier l'apprentissage.
- informer les ARDIR adhérentes de toutes les démarches entreprises et des résultats obtenus.
- apporter son concours sur le plan régional ou local à la demande d'une ARDIR et animer le réseau des ARDIR.
- développer la solidarité entre les membres des Associations Régionales fédérées.

Au total, la FNADIR rassemble 508 directeurs de CFA, couvrant à peu près tous les métiers sur les territoires et délivrant des formations de niveau V à I.

Encadré 8 : Rappel des données sur la mobilité de l'enquête FNADIR pour les CFA ayant répondu (cf. annexe n°4)

Durée moyenne de la mobilité :

- quelques jours à une semaine : 40 %
- quelques semaines à un mois maximum : 40 %
- Inférieure à six mois : 16,7 %

Pour 83,3 % des répondants, l'augmentation du nombre d'apprentis mobiles au sein de la structure est une priorité d'avenir ainsi que l'augmentation de la durée des mobilités vers des mobilités de longue durée entre 6 et 12 mois pour 30 %.

Les mobilités proposées sont effectuées : pour 33,3 % dans une entreprise d'accueil et un organisme de formation partenaire, pour 33,3 % dans une entreprise d'accueil et pour 14,8 % dans un organisme de formation partenaire

Répartition des financements : les principaux financeurs sont Erasmus+ avec 23,3 % seulement et les Régions avec 40%.

Il convient d'abord d'observer que, pour beaucoup de CFA, le statut juridique de l'apprenti en mobilité est cité comme un frein à la mobilité. C'est ainsi le cas par exemple pour 73,3 % des répondants à l'enquête et 76,7 % d'entre eux font de la clarification du régime juridique applicable aux jeunes apprentis dans le cadre des échanges européens un thème central pour l'avenir.

La mobilité inscrite durablement dans l'offre de services des CFA suppose, au niveau national et au niveau des territoires, de répondre de manière coordonnée aux besoins des CFA pour lever les freins (administratifs, organisationnels, pédagogiques, financiers etc.) au développement de la mobilité des apprentis. Les défis auxquels ont à faire face les CFA sont nombreux et de plusieurs natures.

3.2.1 Un environnement en forte mutation

Beaucoup de CFA évoquent un environnement en forte mutation, avec de nouvelles responsabilités et de nouvelles contraintes, une diversification des missions des CFA avec des sollicitations de plus en plus nombreuses et des budgets de plus en plus contraints. Avec la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les missions des centres de formation des apprentis, qui étaient jusque-là pour l'essentiel pédagogiques, sont complétées en leur assignant des objectifs plus larges tels que le développement des connaissances et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté, l'assistance des apprentis dans leur recherche d'un employeur et l'incitation à la mixité et à la mobilité internationale des apprentis.

Cette augmentation de leurs responsabilités et des attentes formulées peut rendre difficile, pour beaucoup, la mise en œuvre d'un objectif d'augmentation du volume d'élèves en mobilité. Alors que les partenariats se structurent et que les besoins d'expertises se renforcent, les exigences se multiplient : diversification des projets de mobilité, augmentation du nombre de formateurs impliqués, augmentation du nombre de semaines impactées dans le programme de formation, sans réellement de moyens supplémentaires. Les difficultés d'organisation et la surcharge administrative sont évoquées par 46,7 % des répondants à l'enquête FNADIR.

3.2.2 Comment inscrire la mobilité dans la stratégie des CFA, au cœur des projets d'établissement et impliquer l'ensemble des personnels ?

Il s'agit de passer d'une logique de projet ponctuel à une véritable stratégie d'établissement sur cette question, notamment en mettant en place un poste clairement dédié de « référent » et en sanctuarisant des financements spécifiques dans le budget du CFA (au moment par exemple du renouvellement de la convention quinquennale des CFA). Le rôle des « référents mobilité » au sein des CFA doit être de créer un lien permanent avec les acteurs. Ils sont en contact avec la plateforme régionale quand elle existe, le personnel du CFA, les apprentis, les entreprises et les partenaires étrangers. Ils doivent également être formés pour assurer à la fois un soutien stratégique et logistique. Les compétences à développer, dans l'idéal, sont tout sauf négligeables : compétences à caractère social (adaptabilité, réactivité, autonomie), une analyse et une compréhension des contextes et des enjeux différents, des jeux d'acteurs complexes, et des compétences en termes de communication (bi/trilingue), de pédagogie, de gestion administrative et financière, de logistique, de management et également dans le numérique. Il convient donc de construire et de prévoir la mise en place d'un parcours de formation spécifique pour les « référents mobilité » (en formation initiale comme en formation continue), qui pourra comprendre une période de mobilité.

On constate que 73,3 % des directeurs répondant à l'enquête ont une fonction « référent mobilité » dans leur CFA avec 58,3 % qui sont des référents occasionnels, 37,5 % à temps partiel et seulement 4 % à temps plein. 26,7 % des directeurs qui ont répondu n'ont pas de « référent mobilité » dans leur CFA.

Des échanges avec la FNADIR et avec les CFA rencontrés, la mission retient que les « référents mobilité » sont un enjeu essentiel. Ce sujet reste une préoccupation et ils ne sont pas assez développés, malgré des réflexions conduites entre certains réseaux avec certaines branches professionnelles. Mettre en place des référents suppose, d'une part, de dégager des moyens financiers nouveaux, ce qui n'est pas évident pour tous les CFA dont certains ont très peu de marges de manœuvre (*a fortiori* pour des CFA qui ne sont pas rattachés à une ou des branches

professionnelles), et, d'autre part, de les former. Le CFA Santé dans la région Grand Est n'a, par exemple, pas de branche organisée et la Région n'a pas financé son référent mobilité.

Le CFA interprofessionnel dont est responsable le président de la FNADIR a par exemple un référent financé à temps partiel par l'ANFA parce qu'il est « CFA Pilote » de l'ANFA, qui, comme on l'a vu *infra*, conduit une démarche volontariste sur la mobilité, notamment en consacrant des moyens à cet enjeu.

Il convient de rappeler que l'expérimentation conduite par les Compagnons du Devoir et du Tour de France s'appuie fortement sur des référents mobilité désignés dans chacun des établissements, garants de l'accueil du jeune pendant sa période à l'étranger et du suivi de son parcours de formation y compris pendant les périodes en entreprise.

Les actions de promotion de la mobilité européenne demandent que toutes les équipes et métiers des CFA soient impliqués, notamment en développant la mobilité des formateurs. C'est un enjeu de professionnalisation des acteurs des CFA. Il s'agit de développer les mobilités des personnels des CFA et de les impliquer pour développer la mobilité au sein de l'établissement. Cette démarche contribuera aussi au développement professionnel des personnels et à augmenter l'attractivité de l'établissement.

26,7 % de répondants citent le développement de la mobilité européenne pour le personnel pédagogique et administratif parmi les priorités pour l'avenir. Les représentants de la FNADIR jugent cette mobilité essentielle et, à ce jour, insuffisante. Elle devrait être placée également au cœur du projet d'établissement si l'on veut que les CFA portent réellement la mobilité. Les CFA qui ont répondu à l'enquête proposent à 46,7 % la mobilité européenne à leurs personnels pédagogiques (les formateurs) et à 26,7 % à leur personnel administratif. 53,3 % ne développent aucune action.

La mission a pu constater dans ses entretiens sur le terrain que les apprentis qui bénéficient aujourd'hui de la mobilité européenne viennent de centres de formation volontaristes en la matière avec notamment :

- une équipe dédiée à ces projets, par exemple pour organiser un consortium ou y participer, notamment pour trouver les entreprises d'accueil et les centres de formation partenaires ;
- un « référent mobilité » identifiable par l'ensemble des acteurs et en premier lieu par les entreprises pour qu'elles puissent mieux anticiper la mobilité des apprentis qu'elles recrutent et ainsi y adhérer plus facilement.

Recommandation n°12 : La mission propose l'identification d'un référent mobilité dans chaque CFA.

3.2.3 Comment mieux valoriser la mobilité ?

La reconnaissance de l'apprentissage comme voie d'excellence par un égal accès des apprentis et des étudiants à la mobilité internationale en cours de formation doit passer par la reconnaissance des acquis d'apprentissage pendant la période à l'étranger aux fins d'obtention de la certification professionnelle ou du diplôme visé.

Cette reconnaissance est une préoccupation majeure des CFA interrogés :

- 16,7 % des répondants considèrent comme un frein le manque de reconnaissance des acquis d'apprentissage validés à l'étranger.

- 33,3 % des répondants considèrent essentiel pour l'avenir de faciliter la reconnaissance et la validation des acquis d'apprentissage via le système ECVET.

Cependant, tout en estimant fondamental de traiter pour l'avenir la prise en compte au bénéfice de l'apprenti et de son employeur des acquis, formels et non formels, de la mobilité européenne, la FNADIR estime au contraire qu'ECVET introduit une contrainte supplémentaire au développement de la mobilité en mettant l'ambition à un niveau trop élevé par rapport à l'état actuel de l'engagement des acteurs sur la mobilité européenne des apprentis. A ce jour elle considère, même si elle peut le regretter, que la seule demande adressée aux CFA est d'être trop souvent seulement le prestataire des examens définis par l'Education nationale et constate qu'une mobilité qui n'est pas inscrite préalablement dans un cursus n'est pas aujourd'hui prise en compte.

La mission partage l'analyse de M. Jean Arthuis pour considérer le CFA comme étant le responsable du parcours de formation de l'apprenti pendant la période à l'étranger : l'apprenti reste inscrit, pendant la période à l'étranger, dans le dispositif de formation initiale par alternance préparant au diplôme ou à la certification visés et la formation à l'étranger est encadrée par une convention entre le CFA et un établissement de formation professionnelle dans le pays d'accueil. Le CFA d'origine continue de porter, pendant la période à l'étranger, la responsabilité du parcours pédagogique du jeune et des procédures administratives et financières affiliées. Le centre de formation professionnelle à l'étranger se voit ainsi déléguer une partie de la formation par le CFA d'origine, y compris le suivi pédagogique en entreprise. Le sujet de la valorisation de la mobilité rejoint plus fondamentalement la question de l'inscription progressive de la mobilité dans les parcours de formation des apprentis. La mission a conscience qu'il s'agit là d'une démarche longue et qui exigera une co-construction de nouveaux cursus de formation entre les branches, l'Education nationale et les Régions.

La mission est convaincue qu'on peut au minimum, dans un premier temps, mettre en place des outils comme les contrôles en cours de formation ou encore des outils de suivi et de valorisation de la mobilité, co-construits en amont par les acteurs qui mettent en œuvre des actions de mobilités (CFA et entreprises françaises, entreprises et organismes de formation partenaires à l'étranger), par exemple en identifiant de façon partagée, à la fois les compétences sociales et culturelles et les compétences professionnelles et techniques transférables. Ces démarches supposent la construction d'outils de positionnement des compétences pendant la mobilité (auto-évaluation par l'apprenti, évaluation par l'entreprise d'accueil et par le CFA et, le cas échéant, l'organisme de formation partenaire). Elles supposent aussi d'imaginer des formes de « certificat de compétences », validant les acquis d'apprentissage en mobilité et permettant d'accompagner l'apprenti dans la valorisation de ses compétences. Comme pour les universités aujourd'hui, une confiance est à construire avec les centres de formation pour construire cette validation des parcours de formation, en se basant sur l'expertise des CFA en matière de reconnaissance des acquis d'apprentissage. Des expérimentations en ce sens pourraient utilement prendre leur place dans l'initiative du programme d'expérimentation de mobilité longue des apprentis en Europe.

Enfin, on doit accorder de l'importance au développement des processus de « labellisation » des entreprises engagées dans la mobilité et, de même, pour les CFA, avec le soutien des Régions et des consulaires (cf. par exemple la démarche EqaMob&Co, un label pour renforcer et valoriser l'engagement des entreprises dans la mobilité en Europe, notamment sur les enjeux de la qualité des mobilités).

Recommandation n°13 : Mettre en place, notamment dans le cadre d'expérimentations, des outils de suivi et de valorisation de la mobilité, co-construits en amont par les acteurs, en identifiant à la fois les compétences sociales et culturelles et les compétences professionnelles et techniques acquises, en développant les outils de positionnement des compétences pendant la mobilité, la certification de compétences acquises et les conditions d'une évaluation de ces actions.

Recommandation n°14 : Développer les processus de « labellisation » à la fois des entreprises et des CFA engagés dans la mobilité européenne des apprentis

3.2.4 Assouplir les réponses des CFA aux entreprises

La mission a très souvent entendu les reproches, notamment en provenance des employeurs, s'agissant de la « rigidité » des CFA qui rendrait très difficile la mise en place de la co-construction de la mobilité des apprentis avec les entreprises. Cet aspect n'est pas encore obligatoirement perçu par tous les CFA. On peut ainsi noter que seuls 3,3 % des répondants à l'enquête considèrent comme un frein la non-concordance des calendriers pédagogiques et du rythme d'alternance.

Les interlocuteurs de la mission, tout en reconnaissant que l'introduction de la mobilité des apprentis devra impérativement faire partie, demain, de la culture et du projet d'établissement des organismes de formation, font observer que les CFA ne sauraient résoudre à eux-seuls cette question. Pour l'essentiel cette question relève de l'Education nationale et sans elle aucune adaptation n'est possible.

Les rythmes des entreprises s'agissant des apprentis sont souvent bien différents des cycles officiels du CFA, les besoins des entreprises pouvant obéir à des cycles tout au long de l'année. Un CFA ne pourrait en réalité conclure des contrats d'apprentissage que six mois par an.

Tout plaide en faveur d'une plus grande adaptabilité et d'une plus grande individualisation des réponses. Une évolution vers un système d'apprentissage à « entrées et sorties permanentes » devrait être examinée en cherchant à la fois à préserver les enjeux essentiels de la formation auxquels veille l'Education nationale et un maximum de flexibilité. Certes, les CFA peuvent demander à être inscrits sur une liste établie par la préfecture pour avoir le droit de positionner les apprentis et de modifier ou adapter les durées de formation, mais il s'agit à chaque fois d'une demande soumise à validation et qui peut être rejetée. Par exemple, la représentante de l'ARDIR Grand Est fait observer que la réponse n'a été positive que pour les niveaux IV dans le cadre du Bac pro. La FNADIR plaide pour établir une plus grande confiance entre les CFA et l'Education nationale pour adapter les contrats et aller vers plus d'individualisation dans les réponses et permettre une évolution dynamique des mobilités. Les démarches en ce sens, par exemple en termes de « labellisation » des CFA devraient être fortement portées (cf. recommandation n°15 plus haut).

Plus globalement, et au-delà du seul cadre national, 16,7 % des répondants évoquent la nécessité de dépasser les obstacles liés au rythme de l'alternance et la concordance des calendriers entre les différents pays européens.

3.2.5 La question de la réciprocité de l'accueil des apprentis étrangers en France

La mission partage le diagnostic selon lequel trois problématiques principales se posent quant à l'intégration d'étudiants ou d'apprentis étrangers dans le dispositif d'apprentissage français au cours de leur cursus de formation professionnelle :

- l'obligation de préparer un diplôme français pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage ;
- la durée minimum d'un an avec 400 heures minimum de formation en CFA pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage ; en conséquence, il est impossible, en l'état du droit, pour les apprentis étrangers de venir en France pour une période de six mois en « Erasmus de l'apprentissage » ;
- L'impossibilité, sans dérogation, d'intégrer une formation en apprentissage au-delà de trois mois après son démarrage.

Le cadre légal du contrat d'apprentissage est inadapté pour intégrer des apprentis étrangers venus se former en France dans le cadre de la préparation d'une certification professionnelle dans leur pays d'origine. Il faut faire progresser la reconnaissance du parcours de formation professionnelle du jeune au regard de la formation qu'il suivra en France. La possibilité de conclure des contrats d'apprentissage dont la durée couvre partiellement la durée de la formation suivie en France doit être envisagée.

3.2.6 Les problématiques de financement

Pour 53,3 % des répondants du questionnaire FNADIR, les sujets de financement sont une préoccupation et un frein. Beaucoup d'interlocuteurs de la mission ont évoqué l'insuffisance de moyens en matière d'ingénierie de projet et d'accompagnement des CFA, pourtant indispensables pour que les CFA soient moteurs en matière de mobilité européenne des apprentis. Les CFA ont souvent besoin d'être soutenus au niveau territorial en termes de conception de projet et sur la gestion logistique, administrative et financière.

Les CFA rencontrés par la mission évoquent notamment le sujet de la mobilisation des « fonds libres » de l'apprentissage. Certains font observer que les nouvelles dispositions législatives prévoyant que les OPCA pourront prendre en charge tout ou partie de la rémunération et des frais annexes occasionnés par la mobilité hors du territoire national des apprentis offrent des perspectives favorables. Toutefois ils font aussi observer que les OPCA, dans leurs appels à projets vers les CFA, ne mentionnent que très rarement le développement de la mobilité des apprentis. Par ailleurs, quand les OPCA formulent leur proposition thématique de financement au Conseil régional pour une validation en CREFOP, le conseil régional n'est pas dans l'obligation de la valider et peut souhaiter mobiliser ces financements d'abord sur les insuffisances de financement des CFA. Par ailleurs pour les CFA interprofessionnels, la complexité vient aussi de ce qu'ils sont appelés à travailler avec plusieurs branches et donc conduits à devoir négocier avec plusieurs OPCA qui n'ont pas tous la même approche des enjeux de mobilité. Certains regrettent qu'il n'y ait aucune harmonisation des dossiers-types des différents OPCA sur ces thématiques, ce qui rajoute à la lourdeur de la gestion. S'agissant des fonds européens, il apparaît essentiel que des financements importants puissent être consacrés par la Commission européenne à l'ingénierie pour le montage des parcours des apprentis entre un ou plusieurs centres de formation professionnelle situés dans d'autres pays de l'Union. Cet apport financier devra également couvrir les formations en langue pour les apprentis avant leur départ. Sans ressources fléchées sur ces enjeux (préparation, organisation, suivi et encadrement de périodes à l'étranger), beaucoup de CFA ne pourront pas

prendre ce tournant et construire des partenariats assurant la qualité des mobilités. Il en va de même pour le développement des référents mobilité.

Par ailleurs, dans le cadre d'une approche dans laquelle le CFA reste le responsable de la totalité du parcours de formation de l'apprenti y compris pour la période de mobilité, et où par conséquent les apprentis restent dans ses effectifs, il conviendra de construire avec les Conseils régionaux les réponses en termes de décompte et de budgétisation pour le CFA.

Enfin, au-delà des sujets strictement financiers, les CFA interrogés évoquent également la nécessité d'alléger la complexité des dispositifs européens de financement des mobilités et de faciliter les procédures (70 % par exemple des répondants). La position du président de la FNADIR s'agissant des procédures Erasmus+ est plutôt critique s'agissant des procédures administratives et financières trop lourdes de ces dispositifs européens, *a fortiori* quand il s'agit de soutenir individuellement un projet de mobilité d'apprenti et non pas un projet collectif. Là-encore le souhait d'un soutien méthodologique et technique des services de la Région est fortement exprimé.

3.2.7 Les attentes vis-à-vis des Régions

Les CFA rencontrés estiment déterminant le rôle de la Région en termes d'orientation et d'impulsion dans le développement de la mobilité des apprentis. Une volonté au niveau national de porter la mobilité des apprentis devrait avoir impérativement sa traduction dans une vision partagée par les Régions, avec un relai puissant au sein, par exemple de structures partenariales mises en place par des Régions comme les comités régionaux de la mobilité ou des « plateformes ». Un appel d'offres unique de la Région sur cet enjeu serait essentiel face à la multiplicité des acteurs, de leurs programmes et des financements disponibles. Beaucoup de CFA accordent de l'importance à la création de *consortiums territoriaux* pour la mobilité des apprentis de manière à mutualiser des moyens humains et des ressources pour l'organisation de la mobilité.

Au regard de la multiplicité des acteurs et des réseaux en ce domaine, la mission souhaite insister sur l'importance qui s'attache à la mise en place d'une coordination régionale, même si les formes varient, comme aujourd'hui, en fonction des territoires : de l'organisation et de la promotion de la mobilité (logistique, financement et liens CFA/ entreprises) jusqu'à, le cas échéant, la volonté de mutualiser des outils et ressources, notamment entre les CFA d'un territoire. On peut aussi considérer comme très important le rôle d'appui que pourront jouer les Régions dans la recherche de partenaires internationaux. Le manque de partenaires européens est signalé comme un frein par 30 % des répondants.

Recommandation n°15 : Il conviendrait de conduire un travail, sous le pilotage de chaque Région et avec l'ensemble des réseaux qui contribuent au développement de l'apprentissage et les services de l'Etat sur les territoires, pour élaborer :

- une cartographie territoriale des acteurs, de leurs dispositifs et des moyens engagés pour la mobilité européenne des apprentis permettant de présenter et de mesurer leur rôle et leurs liens sur les territoires, les moyens et dispositifs qu'ils mettent en œuvre

- et un diagnostic territorial pour chaque CFA de son action en termes de développement de la mobilité des apprentis, en s'interrogeant sur son organisation, son expertise, ses pratiques et sur les domaines ou enjeux pour lesquels il aurait besoin d'être soutenu au niveau territorial (pour toutes les formes d'appui : financier, méthodologie, en termes de réseaux, ingénierie...)

Sur la base de ces diagnostics, il conviendra notamment de développer le conventionnement des CFA avec les conseils régionaux à partir d'objectifs qualitatifs et quantitatifs.

De même, la question de la mise à disposition des informations est essentielle. Comment, à travers des « portails » partagés par tous les acteurs, offrir des informations précises et opérationnelles et au bon niveau ? Les initiatives qui peuvent être prises au niveau régional en termes de mise en place d'un « portail unique de l'apprentissage », au-delà du fait qu'elles sont importantes pour le développement de l'apprentissage (rencontres entreprises-CFA-apprentis, faire se rencontrer les offres et les demandes d'apprentissage, plateforme d'information regroupant toutes les informations en un seul lieu afin notamment que les jeunes ne fassent pas des allers retours entre les différentes institutions....) peuvent être demain également un vecteur puissant pour appuyer la mobilité européenne des apprentis et faire connaître les initiatives et les appuis apportées par les différents acteurs du territoire ainsi que les réseaux qu'ils auront réussi à créer à l'international.

La création du service public régional d'orientation (SPRO) a initié une mise en complémentarité des acteurs de l'orientation au service des publics demandeurs d'emploi et salariés. Le pilotage et l'implication des Régions comme la mobilisation des partenaires sociaux pour la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation et du droit au Conseil en évolution Professionnelle (CEP) structurent un partenariat incluant tous les acteurs de l'orientation (Missions locales, Pôle emploi, CIO, FPSPP, entreprises...). Même si le SPRO ne recouvre pas, aujourd'hui, l'orientation scolaire, la mission estime cependant souhaitable qu'il soit mobilisé au service du développement de l'apprentissage, et devienne ainsi un levier de diffusion d'informations et de sensibilisation aux initiatives de mobilité des apprentis.

Recommandation n°16 : Placer les informations et les actions de sensibilisation relatives à la mobilité des apprentis au cœur de démarches de « portail unique de l'apprentissage » sur les territoires, en prenant également appui sur le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).

3.2.8 Développer les actions de « mobilité virtuelle »

La mobilité virtuelle peut être définie comme l'ensemble des activités supportées par les nouvelles technologies pour faciliter ou réaliser des expériences de collaboration internationale dans un contexte d'enseignement et d'apprentissage. La mobilité virtuelle est une solution intéressante pour améliorer l'efficacité des stages de mobilité de courtes durées et fournir, le cas échéant, une alternative virtuelle à ceux qui ne peuvent pas partir.

Deux contextes d'usage sont repérables :

- pour améliorer l'efficacité des stages de mobilité de courtes durées : étayer l'avant, le pendant et l'après du séjour à l'étranger. La phase de préparation peut comprendre une découverte en images de l'école et de la ville, des vidéos conférences pour anticiper les attentes de l'entreprise d'accueil, des échanges via les réseaux sociaux pour mieux connaître le système éducatif local, etc. Durant le séjour, les échanges vidéos vont faciliter le reporting avec l'équipe pédagogique, la recherche de solutions aux problèmes rencontrés, etc... ;
- ou pour fournir une alternative virtuelle à ceux qui ne peuvent pas partir : dans le sens d'alternative à un véritable déplacement, la mobilité virtuelle correspond à des expériences d'échanges réalisées sous forme numérique durant des séquences d'enseignement entre des classes de pays différents.

Pour les CFA qui ont répondu à l'enquête FNADIR et qui ont mis en place la mobilité virtuelle pour leurs apprentis (échanges virtuels avec d'autres apprentis européens), on constate que :

- pour 6,7 % d'entre eux il s'agit d'un complément à la mobilité physique ;

- pour 3,3 % c'est une alternative à la mobilité physique ;
- 93,3 % n'ont pris, pour l'instant, aucune initiative dans ce domaine ;
- et 20 % d'entre eux considèrent comme une priorité d'avenir de développer la mobilité virtuelle (échanges virtuels) comme complément ou alternative à la mobilité physique.

La FNADIR accorde de l'importance particulière à la « mobilité virtuelle ». Par exemple, dans le cadre de la démarche « e-MOVA » qui part de l'idée qu'avant de faire une mobilité « réelle » il peut être très important de développer des classes virtuelles internationales préparant à la mobilité réelle.

Certains CFA ayant répondu à l'enquête se sont engagés dans le projet « eMovA- Virtual Mobility for Apprenticeship » financé par la Commission Européenne (appel à projets Erasmus+) et la Région Grand Est.

Le projet *eMovA - Virtual Mobility for Apprenticeship* rassemble huit partenaires issus de cinq pays (Allemagne, Belgique, France, Portugal et Slovénie). Ils travaillent ensemble sur :

- le développement de séquences pédagogiques prêtes à l'emploi afin de mettre en place des actions de mobilité virtuelle,
- la réalisation de vidéos pour accompagner les formateurs dans l'utilisation du numérique,
- la création d'un espace d'information et d'échange sur la mobilité virtuelle.

Le réseau *EuroApprenticeship*, qui regroupe 383 opérateurs européens de la formation professionnelle et de l'apprentissage, visant à soutenir les projets de mobilité durant les formations en alternance, est à l'initiative du projet eMova (Virtual Mobility for Apprenticeship), financé dans le cadre du programme Erasmus+ Partenariats stratégiques objectif "Faciliter les expériences de mobilité virtuelle entre organismes de formation professionnelle ou d'apprentissage".

Ce projet vise à promouvoir les formations en apprentissage :

- en fournissant du matériel pédagogique (scénarios) prêt à l'emploi ;
- en partageant des expériences, des bonnes pratiques sous format vidéo ;
- en créant un espace web pour informer le public cible et faciliter les collaborations entre les membres.

Ces démarches créent notamment du matériel pédagogique pour les formateurs, relatif soit à un métier, soit à une discipline transversale. Elles intègrent systématiquement des outils numériques pour soutenir, réaliser ou faciliter des expériences de collaboration internationale.

Au-delà de la dimension européenne et des avantages apportés pour l'efficacité des stages de mobilité physique, la mobilité virtuelle peut orienter les formateurs vers de nouvelles pratiques pédagogiques numériques favorisant l'apprentissage collaboratif. Les apprentis peuvent développer des savoirs, savoir-être, et savoir-faire via l'échange, le partage, la mutualisation entre pairs, les rendant ainsi acteurs de leurs propres apprentissages.

La mission considère qu'il convient de poursuivre les expérimentations et les réalisations de promotion de la mobilité virtuelle dans le cadre des formations en apprentissage, le développement des outils numériques pouvant contribuer à faciliter et accompagner les expériences de **collaboration à distance**, comme complément à la mobilité physique. Cela peut contribuer à apporter une dimension européenne aux formations et améliorer la qualité d'apprentissage des stages de mobilité de courte durée.

Il convient que les acteurs de l'apprentissage s'interrogent sur l'importance de la mobilité virtuelle, notamment en appui des mobilités longues afin de :

- démocratiser l'accès à une expérience d'apprentissage internationale, aujourd'hui encore trop réservée à une infime minorité ;
- produire une collaboration entre les formateurs, de même qu'entre les établissements, en s'appuyant sur des spécialisations et des complémentarités reconnues grâce à des activités en réseau et contribuer à ce que les centres de formation établissent des liens entre eux en Europe ;
- contribuer à promouvoir la reconnaissance des acquis d'une mobilité européenne pour des apprentis, sanctionnant diverses modalités d'apprentissage ;

On pourrait également mentionner le « *eTwinning* »¹⁸, cité par certains acteurs rencontrés par la mission en région. *eTwinning* s'inscrit dans la « coopération en matière d'innovation et d'échanges de bonnes pratiques » du programme Erasmus+, visant à favoriser les projets de coopération européens dans le champ de l'éducation scolaire via les technologies de l'information et de communication. C'est une plate-forme en ligne gratuite pour tous les enseignants. En se connectant sur la plate-forme *eTwinning*, des acteurs de l'éducation des pays européens - enseignants, chefs d'établissement, éducateurs, etc. - communiquent, coopèrent et peuvent développer des projets, partagent. Cette plateforme offre aux enseignants des 35 pays participant la possibilité d'entrer en contact afin de mener des projets d'échanges à distance avec leurs élèves à l'aide des TICE. Plus de 380 000 enseignants sont inscrits dans la communauté *eTwinning* en ligne (mai 2016). *eTwinning* met à disposition des outils de communication et d'échanges pour les projets, tous gratuits et sécurisés, ne réclamant pas, pour leur usage, de compétences techniques particulières. A ce jour les publics visés sont les enseignants, enseignants, documentalistes et chefs d'établissement en primaire ou secondaire, public ou privé sous contrat, de toutes disciplines, en France ou dans un des autres pays participants.

Les outils en ligne d'*eTwinning* peuvent servir également aux porteurs de projets Erasmus+ dans leur recherche de partenaire en Europe et tout au long du projet avec l'espace virtuel de projet.

Aujourd'hui, outil pour les enseignants des premier et second degrés, la mission estime qu'il devrait être envisagé, par exemple à travers des expérimentations, de voir dans quelle mesure ce type d'outil pourrait aussi être mis au service du développement de la mobilité européenne des apprentis.

La formation dispensée par le centre de formation à l'étranger pourrait s'articuler avec de la formation à distance pilotée par le CFA français. Plus généralement la mission estime essentiel que les différents acteurs de l'apprentissage puissent, dans l'avenir accompagner financièrement les CFA sur les développements numériques qui, par ailleurs, peuvent contribuer à mettre l'entreprise au cœur des formations.

¹⁸ Lancée en 2005 en tant qu'action du programme « Apprendre en ligne » de la Commission européenne, *eTwinning* fait partie intégrante depuis 2014 d'Erasmus+. Son bureau d'assistance européen est géré par European Schoolnet, un partenariat international de 30 ministères de l'Education européens dédié au développement de l'apprentissage pour les établissements scolaires, les enseignants et les élèves de toute l'Europe. *eTwinning* est en outre soutenu au niveau national par 37 Bureaux d'assistance nationaux qui fournissent un soutien pédagogique et technique aux enseignants inscrits.

3.3 Les enjeux de financement au niveau national pour la mobilité européenne des apprentis

Le Gouvernement vient de lancer les réflexions relatives à l'apprentissage avec la mise en place de groupes de travail multipartites associant les parties prenantes au développement de l'apprentissage. Dans ce cadre, et si la mission considère bien comme déterminante une forte augmentation des moyens à mettre en œuvre, demain, au niveau des programmes européens, elle estime également qu'il importe que les orientations qui seront adoptées, au niveau national, s'agissant des différentes sources de financement de l'apprentissage, de leurs modalités de mise en œuvre et de leurs destinations, puissent intégrer pleinement les enjeux de financement de la mobilité européenne et internationale des apprentis. Ces analyses devront nécessairement croiser les enjeux relatifs à la gestion des fonds libres de la taxe d'apprentissage ainsi qu'à l'évolution du rôle des organismes collecteurs sur le fondement de la loi de 2017.

Sans en fermer par avance les thèmes, la mission retient de ses investigations des préoccupations importantes qui devront être examinés **en termes de définition des rôles respectifs des différents acteurs, et d'orientation et de renforcement de leurs financements.**

Recommandation n°17 : Dans le cadre des réflexions lancées par le Gouvernement relatives à l'apprentissage, avec la mise en place de groupes de travail multipartites associant l'Etat, les partenaires sociaux, les consulaires et les Régions, plusieurs thèmes devront être abordés en veillant à définir, pour chacun d'eux, quels acteurs souhaiteront s'engager pour le développement de la mobilité européenne des apprentis et quelles ressources ils souhaiteront y consacrer :

- les ressources financières de l'apprenti pendant sa période à l'étranger durant laquelle le contrat d'apprentissage serait suspendu, en complément de ce que permettra une évolution à la hausse des dotations du programme Erasmus ;
- le développement des dispositifs régionaux facilitant la mobilité des apprentis, dans l'esprit par exemple des « bourses à l'international » mises en œuvre en Bretagne ;
- le financement d'un « référent mobilité » dans chaque CFA ;
- le financement de « développeurs de l'apprentissage » ayant également en charge le portage des enjeux de mobilité des apprentis dans chaque Région ;
- l'appui aux CFA en termes d'ingénierie pour le montage des parcours à l'étranger des apprentis et pour les formations en langue avant leur départ ;
- le développement de la qualité de l'alternance dans les CFA incluant les enjeux de mobilité;
- l'accompagnement des CFA sur les développements numériques.

3.4 Les enjeux au niveau européen

3.4.1 La mise en œuvre de la feuille de route du conseil franco-allemand du 13 juillet 2017

Le conseil franco-allemand du 13 juillet dernier marque une étape importante dans le développement de la mobilité des apprentis entre les deux pays et, plus généralement au sein de l'Union européenne. En effet, tant la feuille de route « travail » (annexe 15) que la feuille de route « Education » (annexe 14) traitent cette question. Sur le volet « travail », il a été conjointement décidé (Objectif 2) de renforcer l'« Erasmus des apprentis » : *« Le programme Erasmus fête ses 30 ans cette année. C'est l'un des succès européens les plus emblématiques. Mais comment expliquer que nos apprentis n'aient pas, dans les faits le même accès à la mobilité européenne (la mobilité ne concerne qu'l % des alternants européens), alors même qu'elle a des effets directs positifs sur l'employabilité ? De nombreux freins subsistent, à commencer par la grande hétérogénéité des systèmes d'apprentissage en Europe. Progresser vers l'Erasmus de l'apprentissage implique donc de lever progressivement les verrous concrets pour faire de la mobilité européenne une réalité. Au-delà des évolutions réglementaires nationales nécessaires au développement du programme, la France et l'Allemagne souhaitent promouvoir ensemble le développement d'Erasmus pour les apprentis. Ce qui suppose :*

- *de développer le dialogue entre les acteurs de l'apprentissage (centres de formation, entreprises, maîtres d'apprentissage, apprentis) en consacrant la prochaine journée franco-allemande, le 22 janvier 2018, à la mobilité des apprentis. Ceux qui organisent la mobilité et ceux qui veulent en bénéficier doivent pouvoir se parler et construire des projets communs. D'ici cette date, la France et l'Allemagne affineront leurs plans d'action nationaux pour lever les obstacles au développement du programme ;*

- *de rédiger, en coopération avec les services publics de l'emploi français et allemand, un guide pratique de la mobilité franco-allemande et de développer une application rassemblant toutes les informations à destination des apprentis candidats à la mobilité, aux entreprises et aux centres de formation (droit applicable, formalités, acteurs pertinents, aides mobilisables...). Ce guide sera présenté avant la fin de l'année. »*

La feuille de route « Education », quant à elle précise les outils au service de cette ambition. *« La France et l'Allemagne entendent donner un nouvel élan à leur coopération à destination des jeunes en les sensibilisant aux valeurs communes qu'elle porte et aux opportunités qu'elle offre. Dans cet objectif, les deux pays renforceront l'apprentissage de la langue du partenaire et la mobilité des jeunes, dans le domaine de l'enseignement général comme dans celui de la formation professionnelle, dans le respect des différences structurelles de leurs systèmes éducatifs. Une attention particulière sera portée aux enjeux du changement climatique et de la transition écologique. »* Cette feuille de route (objectif III) met l'accent sur la promotion de l'apprentissage de la langue du partenaire, avec notamment le développement des classes bilangues, des jumelages et des instruments de mobilité. Par ailleurs, la feuille de route prévoit *« de nouvelles initiatives dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels et de la jeunesse » :*

« La France et l'Allemagne souhaitent développer et consolider la mobilité des jeunes de l'enseignement et de la formation professionnels, ainsi que l'éducation citoyenne. En France, les 20 Campus des métiers et des qualifications impliqués dans la transition énergétique (éco-industrie, bâtiment et écoconstruction, matériaux innovants...) mettront en place un partenariat et des échanges avec des établissements allemands travaillant sur les mêmes problématiques. Ces campus ont vocation

à accueillir des sections franco-allemandes. La première sera créée dès la rentrée 2018. Y seront également développées des certifications complémentaires aux diplômes nationaux, comme cela a été expérimenté par l'Académie de Strasbourg avec ses partenaires du Bade-Wurtemberg dans le dispositif Azubi Bac pro, afin de mieux informer les jeunes et les administrations en charge de l'emploi des jeunes.

*L'Allemagne augmentera substantiellement les **mobilités de jeunes apprentis vers la France** à travers le programme européen Erasmus+ et les programmes bilatéraux du Secrétariat franco-allemand (SFA) et de l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ), mais aussi à travers la plateforme franco-allemande Écoles-Entreprises (...)* »

Enfin et surtout, l'objectif 4 de cette feuille de route consiste en un **appel franco-allemand à des évolutions du programme Erasmus+** : « *L'Europe doit aujourd'hui faire face à de redoutables défis. La mobilisation de tous les Européens — et plus particulièrement des jeunes — doit être une priorité. Dans cet esprit, la France et l'Allemagne plaideront ensemble pour une augmentation des moyens du futur programme Erasmus+.* »

Recommandation n°18 : Mettre en œuvre le relevé de décisions du conseil franco-allemand du 13 juillet 2017 qui constitue le socle d'un développement volontariste de la mobilité franco-allemande des apprentis et, au-delà, avec l'initiative commune d'augmentation des fonds d'Erasmus, le ferment d'un développement dans la durée des mobilités.

3.4.2 La certification des périodes de mobilité

Plusieurs dispositifs européens permettent la transparence et la lisibilité des diplômes professionnels entre les pays : le cadre européen des certifications (CEC) et le système européen ECVET.

La Commission européenne a élaboré un outil de référence destiné à améliorer la transparence et la lecture des systèmes de certifications entre pays européens : le « Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ». Il s'agit d'une grille à huit niveaux établie par une Recommandation d'avril 2008 du Parlement européen et du Conseil. Ce texte invite les États membres à établir une correspondance entre leurs systèmes de certification et le CEC, notamment en rattachant leurs niveaux de certifications nationaux aux niveaux de la grille européenne. La France a procédé à ce rattachement en 2010 en articulant les cinq niveaux nationaux avec les huit niveaux européens. Ainsi, le niveau V français correspond au niveau 3 du cadre européen, le niveau IV français correspond au niveau 4 du cadre européen. La CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle) est le point de coordination national du CEC en France.

Le système européen de « crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels » (ECVET) a pour objectif de permettre aux personnes préparant une certification professionnelle d'effectuer une période de mobilité en Europe et de faire reconnaître les compétences et connaissances acquises lors de cette période dans la certification visée. Une Recommandation adoptée en 2009 par le Parlement européen et le Conseil établit les principes de fonctionnement et prévoit :

- le découpage des certifications professionnelles en unités (« unité d'acquis d'apprentissage » ou « *learning outcomes* ») ;
- l'allocation de points aux certifications et à chaque unité constitutive ;

- un processus permettant de transférer les connaissances et compétences acquises lors d'une période de mobilité et de les faire reconnaître dans la délivrance du diplôme.

Cette Recommandation invite les États membres à expérimenter ce système et à prendre les mesures nécessaires pour une mise en œuvre progressive d'ECVET.

Recommandation n°19 : La mission préconise que les mobilités européennes de courte durée permettent aux apprentis de valider les compétences transversales prévues dans le référentiel de leur diplôme.

Le ministère de l'Éducation nationale a étudié comment et à quelles conditions prendre en compte les principes du système européen ECVET pour ses diplômes professionnels. Cette étude a été conduite dans le cadre d'un projet pilote européen intitulé MEN-ECVET (2011-2013), en collaboration avec le Centre international d'études pédagogiques et trois partenaires européens (Belgique, Luxembourg, Communauté autonome de Catalogne).

À partir de l'examen de plusieurs baccalauréats professionnels, le ministère avait pour objectif d'approfondir les dispositions réglementaires et organisationnelles en vigueur et d'indiquer les conditions de mise en œuvre du système européen ECVET pour ses diplômes. Une équipe d'experts ECVET France a été constituée, qui est coordonnée par l'agence nationale Erasmus+ en charge des programmes européens d'éducation. Peuvent faire appel à cette équipe : les réseaux et organismes de formation, les organisations délivrant des diplômes, des titres ou des certificats dans le champ de la formation professionnelle, les collectivités territoriales, les organismes financeurs de la formation professionnelle. L'équipe peut notamment être contactée pour informations sur ECVET et pour la mise en œuvre des dispositions de l'Education nationale relatives aux diplômes professionnels et particulièrement celles relatives au baccalauréat professionnel.

Dans le souci de développer la certification des périodes de mobilité, il convient que l'équipe d'experts ECVET-France touche le plus grand nombre d'acteurs en s'adressant à des réseaux ou à des groupements d'établissements, par exemple le réseau des Maisons Familiales Rurales, le réseau des CFA du CCA BTP, le réseau des CFA pilotes de l'ANFA (Association Nationale pour la Formation Automobile), le réseau EDUCOOP (Réseau d'établissements de l'enseignement agricole). Les informations délivrées doivent être adaptées au public concerné, soit pour appuyer des aspects structurels, soit pour développer des modalités de mise en œuvre en fonction des orientations des institutions certificatrices concernées.

Les besoins ont en effet heureusement changé de nature : les demandes ne visent plus uniquement à donner une première information sur ECVET mais davantage à un accompagnement méthodologique sur sa mise en œuvre, ce qui, comme évoqué plus haut, questionne les pratiques pédagogiques des établissements sur des sujets tels que l'intégration d'une phase de mobilité dans un parcours de formation, les problématiques d'évaluation ou parfois même la maîtrise des référentiels.

Il importe de pouvoir accompagner les promoteurs sur des phases ultérieures d'un projet, notamment pour développer des partenariats transnationaux de sorte de créer conjointement des certifications. Généralement, le partenaire français exprime le besoin d'un support technique pour s'assurer du cadre réglementaire, demande une aide méthodologique pour la formulation des éléments d'une certification (acquis d'apprentissage, unités et blocs de compétence, critères d'évaluation des acquis, prise en compte du niveau d'autonomie et de responsabilité, ...) et souhaite partager avec ses partenaires européens cette aide méthodologique.

Le ministère de l'Éducation nationale a communiqué à la mission plusieurs exemples réussis récents de certification. Même si ces projets demeurent peu nombreux, ils semblent encourageants.

Sur le projet VITEA visant la création d'une certification de Tailleur de vigne, la participation d'un expert ECVET-France à plusieurs réunions transnationales a permis la structuration d'une certification prenant en compte les différents contextes et sites des partenaires. Sur ce projet, une réunion transnationale à Conegliano (Italie) faisant intervenir deux experts ECVET-France a permis l'organisation d'une évaluation en situation réelle des acquis d'apprenants formés chez les différents partenaires et a mis en évidence la nécessité de distinguer entre deux niveaux de certification, permettant d'envisager un prolongement au projet.

Sur le projet BIM-Game visant la création d'une certification sur l'utilisation des outils de modélisation du bâtiment pour l'ensemble des partenaires de l'acte de construire, l'information initiale apportée au partenaire français du projet par un expert ECVET-France sur le cadre méthodologique a provoqué une demande d'accompagnement pour les réunions transnationales prévues. Sur ce projet, une réunion transnationale à Oldenburg (Allemagne) faisant intervenir deux experts ECVET-France a permis de faire prendre en compte par les différents partenaires une logique de définition des acquis d'apprentissage attendus plutôt que celle définissant un contenu de formation.

L'accompagnement du CFA de Rivesaltes, porteur d'un projet de mobilité transfrontalière dans le secteur de l'automobile, a sollicité la participation de l'équipe d'experts ECVET pour l'accompagner dans la mise en œuvre d'une mobilité à visée certificative impliquant un établissement partenaire situé à Barcelone. Il est à souligner que ce projet bénéficie du soutien de l'ANFA, branche professionnelle très impliquée depuis longtemps sur les problématiques pédagogiques liées à la mobilité des apprenants (voir plus haut) et du conseil Régional d'Occitanie qui observe de très près cette expérimentation.

Il existe au sein du réseau des maisons familiales rurales une dynamique forte de mise en œuvre de projets de mobilité ambitieux et aboutis. Cette démarche volontariste s'est concrétisée par un premier contact avec des responsables de la Fédération nationale des MFR ayant ensuite débouché sur des interventions de membres de l'équipe d'experts ECVET dans quatre Fédération Régionales. Les structures locales qui ont ainsi pu être rencontrées ont toutes manifesté le souhait de pouvoir bénéficier de la présence d'experts à leurs côtés pour le cas où les projets déposés seraient retenus.

Recommandation n°20 : La mission propose une diffusion large des quelques expériences réussies de certification ECVET et un accompagnement volontariste des porteurs de projet par les experts ECVET.

3.4.3 Les perspectives favorables de l'initiative ErasmusPro

L'objectif avancé par la Commission de 50 000 mobilités longues (6 mois et plus) d'apprentis et d'élèves de l'EFP entre 2018 et 2020 apparaît extrêmement ambitieux, même s'il ne représenterait que 8 % environ des quelque 650 000 mobilités prévues dans le secteur de l'EFP entre 2014 et 2020. Il faut dire que les mobilités de plus de 6 mois n'ont constitué que 0,8 % des mobilités EFP entre 2014 et 2016 (2000 personnes concernées dont 960 en France, soit 2,9 %). Sachant que, en France, la demande de mobilité courte pour l'EFP, l'une des plus dynamiques, croît de 18 % par an environ, il n'est guère réaliste d'espérer atteindre un tel objectif de 50 000 mobilités longues en seulement trois ans.

La France a pris acte avec satisfaction de la nouvelle définition d'une durée minimum d'une mobilité longue.

La mobilité longue passe ainsi de **3 à 12 mois au lieu de 6 à 12 mois comme initialement prévu par la Commission**. Cet assouplissement pourra permettre, tout à la fois, d'assurer le développement de la mobilité longue des apprenants de l'EFP et celui de la mobilité courte, deux dimensions complémentaires et aussi utiles l'une que l'autre d'une même entreprise tournée vers l'acquisition de compétences, l'acculturation à la mobilité, l'évolution qualitative des systèmes de FP et l'employabilité.

De la même manière, la mise en place d'un budget seulement indicatif et non d'un budget réservé **ainsi que la grande "flexibilité budgétaire"** permettront de rétroalimenter la mobilité courte en cas de sous-utilisation des crédits captés par la mobilité longue.

Recommandation n°21 : Autoriser la fongibilité budgétaire des enveloppes d'Erasmus+ dédiées à la mobilité courte et des enveloppes dédiées à la mobilité longue des apprentis.

Les mobilités courtes répondent à de réels besoins, ce dont témoigne la forte pression de la demande (38 % seulement sont honorées en France) pour cette mobilité très majoritaire (90 % de la demande concerne des mobilités allant jusqu'à 3 mois). En outre, les mobilités courtes constituent, pour la plupart des jeunes et pour la quasi-totalité de ceux de niveau IV et V, le préalable à des mobilités plus longues. La France, soutenue par plusieurs autres pays (Finlande, Lituanie, Lettonie, Pays-Bas, Espagne, Italie, Allemagne), a déclaré qu'elle serait très vigilante sur le maintien du financement des mobilités courtes et a obtenu de la Commission qu'elle ne donne pas le sentiment de ne promouvoir que la mobilité longue dans son programme de travail.

Recommandation n°22 : Promouvoir auprès de la Commission le fait que l'initiative Erasmus Pro ne doit pas se développer au détriment de la mobilité courte.

La France a fait valoir avec succès l'ensemble de ces observations et éléments de position lors du comité Erasmus+ du 3 avril, du Comité Consultatif de la Formation professionnelle (ACVT) du 21 avril et du Comité Erasmus + des 27 et 28 juin 2017. Les prochaines étapes seront, en octobre 2017 la parution de l'appel à projet Erasmus +, puis, en février 2018 la date limite de remise des projets (mobilités) EFP, et enfin, de juin à fin 2018, le début des projets (incluant les dossiers Erasmus Pro).

Patrice BOREL

Mireille GAÜZERE

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

N°	Recommandation	Autorité responsable	Calendrier
1	Aligner clairement les règles de fonctionnement administratif d'Erasmus « enseignement et formation professionnels » sur celles d'Erasmus étudiants.	Agence Erasmus France, sous le contrôle de ses tutelles ; Commission européenne pour la fraction des crédits du programme Erasmus+ gérée par elle, Parlement européen pour une éventuelle modification du règlement financier (qui introduirait dans cette hypothèse des simplifications supplémentaires tant pour l'Erasmus des étudiants que pour l'Erasmus des apprentis).	Gestion 2018
2	Soumettre aux partenaires sociaux dans le cadre des discussions relatives à l'apprentissage qui vont s'ouvrir fin 2017 l'éventualité d'un abondement du programme Erasmus+ par le FPSPP.	Partenaires sociaux (conseil de gestion du FPSPP)	Fin 2017
3	Donner mandat à la représentation permanente de la France de soutenir énergiquement la création d'Erasmus Pro auprès de la Commission de manière coordonnée avec l'Allemagne, dans l'esprit de la feuille de route du Conseil franco-allemand du 13 juillet 2017 (annexes n° 14 et 15)	SGAE	Immédiat
4	Soumettre aux partenaires sociaux dans le cadre des discussions qui vont être prochainement lancées sur l'apprentissage le développement d'un <i>post apprentissage</i> comprenant une période de mobilité européenne, certifiante ou non.	Partenaires sociaux	Fin 2017
5	Un mécanisme de « Bourses à l'international » sous l'égide de la Région, du type de celui mis en œuvre en Bretagne, facilite indéniablement la mobilité des apprentis. La mission suggère que cette question soit examinée dans le cadre des travaux qui seront lancés en fin d'année 2017 sur l'apprentissage, de sorte que chaque région puisse se prononcer sur la possibilité de confirmer ou de lancer un mécanisme de cette nature sur son ressort territorial.	Régions	Fin 2017
6	Mettre en réseau des filières franco-allemandes expérimentées par différents lycées professionnels.	Ministère de l'Education nationale (DGESCO)	Immédiat
7	Poursuivre le déploiement de l'Azubi-bacpro dans d'autres lycées voire d'autres académies que celle de Strasbourg.	Ministère de l'Education nationale (DGESCO)	Immédiat
8	Au regard de l'expérience du secrétariat franco-allemand pour les échanges en formation professionnelle, cet organisme pourrait appuyer le développement des mobilités d'apprentis entre les deux pays	Secrétariat franco-allemand, sous l'autorité de sa gouvernance	A déterminer par le secrétariat franco-allemand

RAPPORT IGAS N°2017-048R

9	Privilégier un financement forfaitaire du type de celui retenu pour l'application de l'accord-cadre du Rhin supérieur, par rapport à un financement en pourcentage beaucoup plus lourd en gestion.	Régions et tous les financeurs	Immédiat
10	Mettre en place dans chaque région des chargés de mission dédiés au développement de la mobilité européenne des apprentis, dans l'esprit de ceux recrutés pour mettre en œuvre l'accord cadre du Rhin supérieur.	Régions avec le concours de tous les membres du CREFOP	Immédiat
11	Soumettre aux partenaires sociaux dans le cadre des travaux lancés sur l'apprentissage fin 2017 la possibilité de suspendre le contrat d'apprentissage pour les mobilités longues.	Partenaires sociaux	Fin 2017
12	Identifier un référent mobilité dans chaque CFA	Tous les CFA	Immédiat
13	Mettre en place des outils de suivi et de valorisation de la mobilité, co-construits en amont par les acteurs, en identifiant à la fois les compétences sociales et culturelles et les compétences professionnelles et techniques acquises, en développant les outils de positionnement des compétences pendant la mobilité, la certification de compétences acquises et les conditions d'une évaluation de ces actions.	Tous les CFA	Immédiat
14	Développer les processus de « labellisation » à la fois des entreprises et des CFA engagées dans la mobilité européenne des apprentis.	Régions et branches	Immédiat
15	Conduire un travail, sous le pilotage de chaque Région et avec l'ensemble des réseaux qui contribuent au développement de l'apprentissage et les services de l'Etat sur les territoires, pour élaborer : - une cartographie territoriale des acteurs, de leurs dispositifs et des moyens engagés pour la mobilité européenne des apprentis permettant de présenter et de mesurer leur rôle et leurs liens sur les territoires, les moyens et dispositifs qu'ils mettent en œuvre - et un diagnostic territorial pour chaque CFA de son action en termes de développement de la mobilité des apprentis, en s'interrogeant sur son organisation, son expertise, ses pratiques et sur les domaines ou enjeux pour lesquels il aurait besoin d'être soutenu au niveau territorial (pour toutes les formes d'appui : financier, méthodologie, en termes de réseaux, ingénierie... Sur la base de ces diagnostics, il conviendra notamment de développer le conventionnement des CFA avec les conseils régionaux à partir d'objectifs qualitatifs et quantitatifs.	Régions avec le concours de tous les membres du CREFOP	A débiter dès que possible en fonction du calendrier de travail de chaque Région
16	Placer les informations et les actions de sensibilisation relatives à la mobilité des apprentis au cœur de démarches de « portail unique de l'apprentissage » sur les territoires, en prenant sur le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).	Régions avec le concours de tous les membres du CREFOP	Immédiat

17	<p>Dans le cadre des réflexions lancées par le Gouvernement relatives à l'apprentissage, avec la mise en place de groupes de travail multipartites associant l'Etat, les partenaires sociaux, les consulaires et les Régions, plusieurs thèmes devront être abordés en veillant à définir, pour chacun d'eux, quels acteurs souhaiteront s'engager pour le développement de la mobilité européenne des apprentis et quelles ressources ils souhaiteront y consacrer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les ressources financières de l'apprenti pendant sa période à l'étranger durant laquelle le contrat d'apprentissage serait suspendu, en complément de ce que permettra une évolution à la hausse des dotations du programme Erasmus ; - le développement des dispositifs régionaux facilitant la mobilité des apprentis, dans l'esprit par exemple des « bourses à l'international » mises en œuvre en Bretagne ; - le financement d'un « référent mobilité » dans chaque CFA ; - le financement de « développeurs de l'apprentissage » ayant également en charge le portage des enjeux de mobilité des apprentis dans chaque Région ; - l'appui aux CFA en termes d'ingénierie pour le montage des parcours à l'étranger des apprentis et pour les formations en langue avant leur départ ; - le développement de la qualité de l'alternance dans les CFA incluant les enjeux de mobilité; - l'accompagnement des CFA sur les développements numériques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Régions - Branches - OPCA/OCTA 	Fin 2017
18	<p>Mettre en œuvre le relevé de décisions du conseil franco-allemand du 13 juillet 2017 qui constitue le socle d'un développement volontariste de la mobilité franco-allemande des apprentis et, au-delà, avec l'initiative commune d'augmentation des fonds d'Erasmus, le ferment d'un développement dans la durée des mobilités.</p>	SGAE	Immédiat
19	<p>Permettre aux apprentis de valider les compétences transversales prévues dans le référentiel de leur diplôme avec une mobilité européenne de courte durée</p>	Ministère de l'Education nationale pour les référentiels de diplômes - ministère du travail	Immédiat
20	<p>Diffuser largement les quelques expériences réussies de certification ECVET et accompagner de manière volontariste les porteurs de projet par les experts ECVET.</p>	Ministère de l'Education nationale (DGESCO)	Immédiat
21	<p>Autoriser la fongibilité budgétaire des enveloppes d'Erasmus+ dédiées à la mobilité courte et des enveloppes dédiées à la mobilité longue des apprentis.</p>	SGAE pour les négociations sur la partie réglementaire, Erasmus France sous l'autorité de ses tutelles pour les aspects de son ressort.	Date de notification des décisions de la Commission
22	<p>Promouvoir auprès de la Commission le fait que l'initiative Erasmus Pro ne doit pas se développer au détriment de la mobilité courte.</p>	SGAE	Immédiat

LETTRE DE MISSION



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

La Ministre

Nos Réf.: D-17-000026



PARIS, LE 20 JAN. 2017

Monsieur le Chef de l'inspection,

Depuis 2012, le Gouvernement a fait du développement de l'apprentissage l'une de ses priorités en faveur de la jeunesse : en lien avec tous les acteurs concernés, un plan de relance, ambitieux, qui vise à offrir des formations de qualité aux jeunes, leur permettant d'accéder à des qualifications reconnues, a été élaboré.

Cette ambition est également portée au niveau européen en favorisant la mobilité européenne des jeunes - reconnue comme étant un atout indéniable en matière d'insertion professionnelle. Par ailleurs, il est important de faire bénéficier aux apprentis des mêmes possibilités de mobilité que les étudiants et de démocratiser ainsi la mobilité des jeunes en Europe.

Cette ambition a été soulignée par François Hollande, Angela Merkel et Matteo Renzi dans une Déclaration conjointe en juin dernier, ainsi que par le Premier Ministre qui avait appelé lors de sa communication relative au projet européen de la France, en mai 2015, à « continuer à développer le programme Erasmus » et annoncé que « le Gouvernement portera donc à l'échelle de l'Union européenne [...] la création d'un véritable Erasmus professionnel qui permettrait de définir un statut de l'apprenti européen [...] ».

Le programme européen Erasmus + intègre déjà une composante à destination des jeunes en formation professionnelle. Dans le cadre de sa stratégie « Éducation et Formation 2020 », la Commission européenne a fixé un objectif de 6% des diplômés de la formation professionnelle âgés entre 18 et 24 ans ayant effectué une période de mobilité.

Néanmoins, les obstacles à la mobilité des apprentis en Europe sont nombreux : financements, concordance des calendriers, durée de la mobilité et rythme de l'alternance, barrière linguistique, reconnaissance des qualifications professionnelles, peur de l'éloignement familial, etc.

Monsieur Pierre BOISSIER

Chef de l'inspection générale des affaires sociales
Inspection générale des affaires sociales
39-43, quai André Citroën
75739 PARIS Cedex 15

127 RUE DE GRENELLE – 75700 PARIS
TÉLÉPHONE : 01 44 38 38 38 – TÉLÉCOPIE : 01 49 55 32 25

Plusieurs initiatives ont récemment été menées pour développer un Erasmus facilitant la mobilité des jeunes en formation professionnelle. En 2015, l'Institut Jacques Delors avait proposé aux responsables européens de mettre en place un « Erasmus Pro » qui permette à un million de jeunes Européens d'ici 2020 d'acquérir une qualification professionnelle dans un autre pays de l'UE.

Fin 2015, j'ai lancé avec le Secrétaire d'État chargé des affaires européennes un projet pilote de mobilité intra-groupe d'apprentis, avec le concours du MEDEF, de la CFDT et de l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ). La dimension franco-allemande de ce projet avec des entreprises volontaires ayant des établissements dans le deux pays (notamment Airbus, Allianz, BASF, Danone, Engie, Siemens), ainsi que la flexibilité laissée aux parties prenantes devaient aider à dépasser les obstacles à la mobilité. Au total, une quinzaine d'apprentis volontaires ont effectué une mobilité sur une durée moyenne d'un mois et demi.

Si l'enthousiasme des parties prenantes, ainsi que la valeur ajoutée de cette mobilité pour l'employabilité du jeune et l'attractivité de l'entreprises ont été salués, la complexité de la procédure de financement ERASMUS + et la non concordance des calendriers et des rythmes de l'alternance entre les deux pays ont toutefois été pointés comme principaux obstacles à la mobilité.

Jean Arthuis, député européen, l'association Euro App', et les Compagnons du devoir ont par ailleurs lancé en septembre dernier un consortium de 33 CFA issus de 12 États membres. Le projet se fixe un objectif de 145 apprentis pour des mobilités de 6 à 12 mois, qui se dérouleront d'octobre 2016 à juin 2017. 782 000 euros de financements européens accompagnent le projet.

Enfin, la Commission européenne se penchera en 2017 sur la conduite du programme ERASMUS + après 2020.

Dans ce contexte, je souhaite confier à votre inspection une mission sur l'avenir de la mobilité européenne des apprentis. Vous identifierez ainsi les freins et obstacles à la mobilité des apprentis, à partir des diverses initiatives existantes, que ce soit au niveau national, bilatéral ou européen.

Vous dégagerez des propositions d'action à mettre en œuvre aux niveaux national et européen pour faciliter la mobilité des apprentis. Ces recommandations pourront en effet être relayées auprès de la Commission européenne, pour que l'objectif d'emploi des jeunes soit porté au plus haut niveau.

Ce rapport devra, en particulier, s'interroger et proposer des recommandations sur :

- les conditions d'une mobilité de qualité pour le jeune apprenti ;
- les leviers pour faciliter les procédures, et surtout le financement de la mobilité ;
- les moyens de mobiliser les différentes parties prenantes (CFA, entreprises, partenaires sociaux, etc.) et de créer une synergie entre ces acteurs afin de dépasser les obstacles à la mobilité, notamment la concordance des calendriers et des rythmes de l'alternance ;
- la durée de la mobilité : les mobilités de courtes durées présentent sans conteste une plus-value pour l'apprenti, mais les jeunes et les entreprises appellent de leurs vœux des mobilités plus longues (de 3 à 6 mois) ;
- les moyens pour encourager la mobilité de l'ensemble des jeunes, quels que soient leur niveau de qualification les niveaux d'apprentissage IV et III restent éloignés

- de la mobilité), leur secteur professionnel et leur origine géographique (ce sont surtout les jeunes scolarisés dans les régions frontalières qui bénéficient de la mobilité des apprentis) ;
- la réciprocité des échanges : des flux de mobilité équilibrés entre États doivent être encouragés ;
 - les moyens de clarifier le régime juridique applicable aux jeunes apprentis dans le cadre des échanges européens, en ce qui concerne notamment les règles impératives constitutives du « noyau dur » de droits sociaux fondamentaux et les formalités préalables obligatoires, au regard des dispositions européennes et nationales relatives au détachement de travailleurs salariés.

Vous pourrez vous appuyer pour la réalisation de cette mission sur les services de la DAEI, de la DGEFP et de la DGT.

Je souhaiterais pouvoir disposer des conclusions de votre rapport pour le 3 mars 2017.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Chef de l'inspection, l'expression de ma considération distinguée.

Bien cordialement,

Myriam EL KHOMRI



LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

Ministère de l'Education nationale – services centraux

M. Raphael Muller, directeur adjoint du cabinet du ministre

M. Jean-Marie Huart, directeur général de l'enseignement scolaire (DGESCO)

Mme Brigitte Trocmé, adjointe à la sous-directrice des lycées et de la formation tout au long de la vie (DGESCO)

Mme Martine Paty, adjointe au chef de bureau des diplômes professionnels, sous-direction des lycées et de la formation tout au long de la vie (DGESCO)

Mme Marianne de Brunhoff, déléguée aux relations européennes et internationales et à la coopération (DREIC)

Mme Florentine Petit, cheffe du département Europe, Russie, Caucase, Asie centrale, sous-direction des affaires européennes et multilatérales (DREIC)

Mme Nadine Nerguisian, chargée de mission au département de l'Union européenne et des organisations multilatérales (DREIC)

M. Vincent Honorat, DREIC, bureau B1.

Mme Martine Paty, adjointe au chef de bureau des diplômes professionnels ;

Jean-Marc Huart, chef de service de l'instruction publique et de l'action pédagogique.

Ministère du travail – services centraux

M. Stéphane Lardy, directeur adjoint du cabinet de la ministre

Mme Garance Pineau, conseillère diplomatique au cabinet de la ministre (également rencontrée au titre de ses précédentes fonctions, voir ci-dessous)

M. Laurent Vilboeuf, directeur adjoint de la direction générale du travail (DGT)

M. Cédric Puydebois, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Mme Stéphanie Fillion, adjointe au sous-directeur des politiques de formation et du contrôle (DGEFP)

M. Michel Ferreira-Maia, chef de la mission de l'alternance et de l'accès aux qualifications (DGEFP)

M. Albert PARISOT, juriste en droit social en charge de l'apprentissage (DGEFP)

Mme Patricia Di STEFANO, adjointe mission politiques de formation et de qualification (DGEFP)

Mme Elodie BOCENO, chargée de mission Europe (DAEI)

Ministères chargés des finances et des affaires sociales

Mme Séverine Salgado, cheffe de la division des affaires communautaires et internationales, direction de la sécurité sociale (DSS)

M. François Brillanceau, adjoint au chef de la division des affaires communautaires et internationales (DSS)

Agence Erasmus+, Représentation permanente, Commission européenne, Parlement européen

Mme Laure Coudret-Laut, directrice générale de l'agence Erasmus+

M. Sébastien Thierry, directeur adjoint de l'agence Erasmus+

M. François Gorget, conseiller éducation, jeunesse et sport, Représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne.

Mme Dana-Carmen Bachmann, responsable de l'unité « formation professionnelle et éducation des adultes », DG Emploi, affaires sociales et inclusion, Commission européenne.

M. Carlo Scatoli, Unité « formation professionnelle et éducation des adultes », Commission européenne.

M. Jean Arthuis, ancien ministre, député européen, président de la commission des budgets

Mme Annie Perrinel, collaboratrice de M. Arthuis pour le projet Erasmus Pro.

Régions de France

Mme Georgette Bréard, présidente de la Commission « formation et apprentissage » de Régions de France, membre du bureau du Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (CNEFOP), vice-présidente de la Région Bretagne.

Partenaires sociaux :

M. Jean-François Foucard, secrétaire national confédéral Emploi, Formation, Digitalisation et Egalité Professionnelle de la CFE-CGC

M. Yvan Ricordeau, secrétaire national de la CFDT

M. Michel Beaugas, secrétaire confédéral Force Ouvrière, Secteur Emploi - Chômage - Formation
Mme Djamila Mones, assistante confédérale Secteur Emploi - Force Ouvrière (FO)

M. Alain Druelles, directeur de l'éducation et de la formation - MEDEF

Mme Garance Pineau, directrice adjointe, direction des relations sociales, chargée de mission Europe et international - MEDEF

Mme Delphine Rudelli, directeur Relations européennes et internationales, Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM)

Mme Florence Buisson-Vincent, directeur juridique Emploi Formation, Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM)

Mme Karine Ceysson-Gillot, directrice Compétences et Ingénierie, ANFA.

Mme Dominique Faivre-Pierret, adjointe au délégué général –directeur des services, ANFA

M. Andreas Gabriel, responsable du pôle « mobilité européenne et certifications », ANFA

Autres organismes nationaux

Mme Béatrice Angrand, directrice générale de l'office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ)

M. Boudjema, directeur adjoint, OFAJ.

M. Patrice Guezou, directeur emploi formation CCI France

Mme Françoise Mahraoui, chef de projet, direction Emploi Formation Entrepreneuriat (CCI France)

Mme Nathalie Carra Massini, responsable formalités d'enregistrement et Observatoire des pratiques, direction Emploi Formation Entrepreneuriat (CCI France)

M. Moutot, directeur général de l'APCMA

Mme Sabine Weger, chargée d'études, direction de la compétitivité des entreprises et de la gouvernance (APCMA)

M. Patrick Maigret, président de la fédération nationale des associations de directeurs de CFA (FNADIR)

Mme Anne-Valérie AUJAMES, secrétaire nationale de la FNADIR

M. Jean-Claude Bellanger, secrétaire général, Les Compagnons du Devoir et du Tour de France

Mme Vanessa DUVAL Responsable de formation à l'international, Les Compagnons du Devoir et du Tour de France

Entreprises

M. Etienne Delpit, directeur des ressources humaines délégué auprès du DRH du groupe Safran

Mme Raphaëlle Giovannetti, directeur du développement RH Safran

Mme Sabrina Gottlieb, responsable Politique du Recrutement et de l'attractivité, direction du développement RH, Safran.

Mme Agnès Rokicinski, responsable Pilotage Formation France de Danone

Mme. Fadila Hechaichi, Deputy Talent Acquisition Europe, Solvay

M. Ugo Ponchon, directeur des ressources humaines, L'Oréal

M. Stefano Ghisoni, Employee Relations Director – Europe and International Projects, L'Oréal

Région Grand Est

Services de l'Etat :

Mme Danièle Giuganti, directrice régionale des entreprises, de la concurrence, consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

M. Frédéric Choblet, directeur régional adjoint, responsable du Pôle 3E (DIRECCTE)

Mme Marie de Montalembert, chargée de mission, DIRECCTE

M. Francis Jarry, délégué académique aux enseignements techniques, académie de Strasbourg.

M. Philippe Guilbert, délégué académique aux relations internationales et aux langues vivantes, académie de Strasbourg

Mme Isabelle Wolf, déléguée à l'allemand, académie de Strasbourg.

M. Patrick Jouin, Conseiller technique du recteur de l'Académie Nancy-Metz, délégué académique au transfrontalier et à l'allemand.

Pôle emploi

Mme Marlyce Breun, Directrice des affaires générales, Pôle Emploi Grand Est.

Mme Amélie Clément, chargée des relations internationales, Pôle Emploi Grand Est.

Région

Mme Agnès Febvay, adjointe au chef de service, service développement de l'alternance, direction de l'Education, de la formation et de l'orientation professionnelles, région Grand Est.

M. Michel Hell, chargé de mission « développement et qualité de l'apprentissage », service développement de l'alternance, direction de l'Education, de la formation et de l'orientation professionnelles, région Grand Est.

Mme Sophie Crescioli, chef du service de la mission transfrontalière, région Grand Est

Centres de formation d'apprentis

M. Bernard Fabre, directeur du CFA Universitaire Alsace, directeur de l'IUT de Colmar.

Mme Sabrina Grimaz, CFA Universitaire d'Alsace

M. Philippe Authier, directeur du CFA, CCI Eurométropole Alsace.

Chambres consulaires

M. Frank Rotter, responsable coopération transfrontalière, CCI Alsace Eurométropole.

Mme Katia Becq, mission relations école/entreprises, CCI Alsace Eurométropole

Partenaires allemands

Mme Anna Melchior, chef du département affaires européennes, direction régionale Bade Württemberg de la Bundesagentur fur Arbeit (agence fédérale pour l'emploi).

M. Christof Hilligardt, développeur de l'apprentissage, direction régionale Bade Württemberg de la Bundesagentur fur Arbeit (agence fédérale pour l'emploi).

M. Marc Watgen, directeur régional IHK (chambre de commerce et d'industrie) Landau.

Mme Johanna Pögel, coordinatrice des affaires internationales et frontalières, direction régionale Sarre/Rhénanie Palatinat de l'agence fédérale de l'emploi.

Région Bretagne

Région

M. Henri Simorre, directeur de l'emploi et de la formation tout au long de la vie, Région Bretagne

Mme Cécile Trubadier, direction de l'emploi et de la formation, Région Bretagne

Services de l'Etat

Mme Nicole Harié, responsable du pôle « accès et retour à l'emploi », DIRECCTE Bretagne.

M. Frédéric Thuillier, chargé de mission au pôle 3E, DIRECCTE Bretagne

Mme Violaine Charpentier, DIRECCTE Bretagne

Autres partenaires

Mme Hélène Le Bihan, directrice du programme local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) et de la Maison de l'emploi et de la formation professionnelle du Pays de Brest

Mme Sabine Le Rest, chargée de projets, maison de l'emploi et de la formation professionnelle du Pays de Brest

Mme Leseur, CFA de Ker-Lann, chargée des questions de mobilité des apprentis à la faculté des métiers.

Mme Christelle Glo, directrice du Centre régional d'information jeunesse de Rennes.

ANNEXE 1
ACCORD CADRE DU 12 SEPTEMBRE 2013
RELATIF A L'APPRENTISSAGE
TRANSFRONTALIER DANS LE RHIN
SUPERIEUR

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-
SCHWEIZERISCHE
OBERRHEINKONFERENZ



CONFERENCE
FRANCO-GERMANO-SUISSE
DU RHIN SUPERIEUR

ACCORD CADRE
relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le
Rhin supérieur

RAHMENVEREINBARUNG
über die grenzüberschreitende
Berufsausbildung am Oberrhein

Entre

- l'Etat français,
- l'Académie de Strasbourg,
- la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
- la Région Alsace
- la Chambre de Métiers d'Alsace
- la Chambre de Commerce et d'Industrie de région Alsace
- la Chambre d'agriculture de région Alsace
- Pôle Emploi Alsace

et

- le Land de Bade-Wurtemberg
- le Land de Rhénanie-Palatinat
- la Chambre de Métiers de Fribourg
- la Chambre de Métiers de Karlsruhe
- la Chambre de Métiers de Constance
- la Chambre de Métiers du Palatinat
- la Chambre de Commerce et d'Industrie Hochrhein-Bodensee
- la Chambre de Commerce et d'Industrie de Karlsruhe
- la Chambre de Commerce et d'Industrie du Palatinat
- la Chambre de Commerce et d'Industrie du Sud du Rhin Supérieur
- la Chambre d'agriculture de Rhénanie-Palatinat
- la direction régionale de l'agence pour l'emploi de Bade-Wurtemberg et ses agences locales de Fribourg, Lörrach, Offenburg, Karlsruhe-Rastatt
- la direction régionale de l'agence pour l'emploi de Rhénanie-Palatinat et de Sarre et des agences pour l'emploi de Landau et Kaiserslautern-Pirmasens.

(ci-après dénommés partenaires)

PREAMBULE

Les partenaires de cet accord se fixent pour objectif de promouvoir la mobilité transfrontalière des apprentis et d'en assurer pour cela le cadre.

Cet objectif s'inscrit dans la Stratégie Europe 2020 et est en accord avec les objectifs politiques des acteurs transfrontaliers du Rhin supérieur de mise en place d'un apprentissage professionnel transfrontalier pour tous les diplômés d'apprentissage.

Zwischen

- dem französischen Staat
- der Académie de Strasbourg
- der Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
- der Region Elsass
- der Handwerkskammer Elsass
- der Industrie- und Handelskammer der région Elsass
- der Regionalen Landwirtschaftskammer Elsass
- der Agentur für Arbeit Elsass (Pôle Emploi)

und

- dem Land Baden-Württemberg
- dem Land Rheinland-Pfalz
- der Handwerkskammer Freiburg
- der Handwerkskammer Karlsruhe
- der Handwerkskammer Konstanz
- der Handwerkskammer der Pfalz
- der Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee
- der Industrie- und Handelskammer Karlsruhe
- der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz
- der Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein
- der Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz
- der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit und ihren lokalen Agenturen Freiburg, Lörrach, Offenburg, Karlsruhe-Rastatt
- der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz – Saarland der Bundesagentur für Arbeit und den Agenturen für Arbeit Landau und Kaiserslautern-Pirmasens.

(im folgenden: Partner)

PRÄAMBEL

Die Partner dieser Vereinbarung möchten die grenzüberschreitende Mobilität der Auszubildenden fördern und dafür einen abgesicherten Rahmen gewährleisten.

Dieses Ziel steht im Kontext mit der Europäischen Strategie 2020 und in Zusammenhang mit den politischen Zielsetzungen aller grenzüberschreitenden Akteure am Oberrhein, eine grenzüberschreitende Berufsausbildung für alle Ausbildungsberufe zu etablieren.

La stratégie de la Région métropolitaine trinationale du Rhin supérieur du 9.12.2010 met la priorité sur les champs de la transparence du marché du travail, la suppression des entraves à la mobilité et la promotion à la mobilité en matière de formation et d'emploi.

En se basant sur les décisions du Congrès Tripartite du 2.12.2010, la Conférence franco-germano-suisse du Rhin supérieur s'est fixée comme mission principale le développement d'un marché du travail transfrontalier. Pour cela, elle s'appuie sur le travail du groupe de travail politique économique et du groupe d'experts formation professionnelle, qui dispose de longues années d'expérience dans le développement de la mobilité transfrontalière.

La Région Alsace a choisi de faire de la dimension transfrontalière un espace majeur de développement des formations. Pour rendre possible le déploiement de l'apprentissage transfrontalier, la Région Alsace a pris une décision volontariste dans le cadre de son plan régional de soutien à l'activité et à l'emploi voté en séance plénière du conseil régional le 28 juin 2013. L'entreprise établie en Allemagne n'étant pas assujettie au versement de la taxe d'apprentissage, la Région Alsace contribue à financer le coût de formation qui aurait dû être couvert par la taxe d'apprentissage.

Au niveau local ces efforts seront largement assurés à travers différents projets et initiatives portés par les Euro-districts de Strasbourg-Ortenau, de Fribourg, Centre et Sud Alsace et REGIO PAMINA et l'Euro-district trinational de Bâle.

Même si plusieurs projets sont en cours sur ce thème, listés dans la brochure « De la formation transfrontalière à l'emploi dans le Rhin supérieur » téléchargeable sur le site de la Conférence du Rhin supérieur*, il n'existe actuellement aucun cadre général pour une formation professionnelle transfrontalière. Pourtant les institutions sont sollicitées par les jeunes, leurs parents et par des employeurs pour mener une partie de leur apprentissage en Allemagne ou en France.

Les partenaires envisagent donc de définir le cadre et les conditions permettant une formation en alternance dans le périmètre de cet accord.

L'objectif pour les jeunes est de pouvoir suivre la formation théorique en France et la formation pratique en Allemagne ou, inversement, suivre la formation théorique en Allemagne et la formation pratique en France.

*www.conference-rhin-sup.org

Die am 9.12.2010 beschlossene Strategie der Trinationalen Metropolregion Oberrhein (TMO) misst den Feldern Transparenz des Arbeitsmarktes, Abbau von Mobilitätshemmnissen und Förderung der Mobilität in Ausbildung und Beschäftigung höchste Priorität bei.

Die deutsch-französisch-schweizerische Oberrheinkonferenz hat auf der Grundlage der Beschlüsse des Dreiländerkongresses vom 2.12.2010 die Entwicklung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu einer zentralen Aufgabe gemacht. Sie stützt sich dabei auf die Arbeit der Arbeitsgruppe Wirtschaftspolitik und des Expertenausschusses Berufsbildung, die über eine langjährige Erfahrung in der Entwicklung grenzüberschreitender Mobilität verfügen.

Die Region Elsass hat beschlossen, den Oberrhein zu einem besonderen Raum für die Entwicklung von Berufsausbildungen zu machen. Um die Umsetzung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung zu ermöglichen, hat die Region Elsass im Rahmen ihres Regionalplans für Arbeit und Beschäftigung, der während der Plenarsitzung der Region Elsass am 28. Juni 2013 angenommen wurde, eine gezielte Entscheidung getroffen. Für die in Deutschland ansässigen Unternehmen, welche der Ausbildungssteuer nicht unterliegen, übernimmt die Region Elsass die Finanzierung der Ausbildungskosten, die eigentlich durch die Ausbildungssteuer gedeckt werden sollten.

Auf der lokalen Ebene werden diese Bestrebungen durch verschiedene Projekte und Initiativen der Eurodistrikte Strasbourg-Ortenau, Freiburg, Centre Sud Alsace und REGIO PAMINA und des Trinationalen Eurodistrikt Basel breit unterstützt.

Derzeit existieren mehrere Projekte in diesem Bereich, die in der Broschüre „Grenzüberschreitende Bildungswege zu Arbeit und Beschäftigung am Oberrhein“, die auf der Internetseite der Oberrheinkonferenz* abrufbar ist, aufgelistet sind. Eine allgemeine Regelung für eine grenzüberschreitende Berufsausbildung besteht allerdings nicht. Gleichzeitig fragen Jugendliche, Eltern und Arbeitgeber nach der Möglichkeit, einen Teil der Berufsausbildung in Deutschland oder in Frankreich zu absolvieren.

Die Partner beabsichtigen deshalb, die Rahmenbedingungen einer alternierenden Berufsausbildung im Gebiet dieser Vereinbarung aufzuzeigen, um diese zu erleichtern.

Die Jugendlichen sollen die theoretische Ausbildung in Frankreich und die praktische Ausbildung in Deutschland absolvieren können - oder umgekehrt, die theoretische Ausbildung in Deutschland und die praktische Ausbildung in Frankreich.

*www.oberrheinkonferenz.org

Au terme de la formation, les jeunes passent le diplôme prévu par le contrat d'apprentissage dans le pays, où s'est déroulée la formation théorique. De plus, ils peuvent, s'ils remplissent les conditions, être candidats à un examen du pays partenaire et ainsi obtenir une double qualification franco-allemande.

Les signataires du présent accord-cadre s'engagent à promouvoir l'apprentissage transfrontalier et à associer tous les services compétents.

Dans une perspective de cohésion territoriale et dans un souci de proximité, les euro-districts du Rhin supérieur soutiennent l'élargissement du dispositif à l'ensemble du Rhin supérieur et encouragent sa mise en œuvre en coopération avec l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation et notamment avec les services compétents.

Sa déclinaison opérationnelle est assurée par un groupe-projet « apprentissage transfrontalier » émanant du groupe d'experts « formation professionnelle » de la Conférence du Rhin supérieur.

Sur cette base, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : PERIMETRE GEOGRAPHIQUE

Le périmètre géographique de l'accord cadre est constitué des parties françaises et allemandes des territoires sous mandat de la Conférence franco-germano-suisse du Rhin supérieur. Les mentions « en Allemagne » et « en France » figurant ci-après se réfèrent à ce périmètre.

ARTICLE 2: DEROULEMENT DE LA FORMATION

2.1 Formation pratique en Allemagne – formation théorique et diplôme français

L'alternance se déroule comme suit :

- formation pratique dans une entreprise établie en Allemagne et reconnue.
- formation théorique dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) français.
- examen/diplôme correspondant français
- en option : examen correspondant allemand, en candidat libre, si les conditions sont remplies

Am Ende der Ausbildung legen die Jugendlichen in dem Land, in dem der theoretische Teil der Ausbildung stattfindet, die Abschlussprüfung ab und erwerben damit einen anerkannten Berufsabschluss. Darüber hinaus können sie, sofern sie die Bedingungen erfüllen, auch noch die Prüfung im jeweiligen Partnerland ablegen und damit eine deutsch-französische Doppelqualifikation erwerben.

Die Unterzeichner der vorliegenden Rahmenvereinbarung verpflichten sich, die grenzüberschreitende Ausbildung zu fördern unter Hinzuziehung aller ihrer zuständigen Einrichtungen.

Im Hinblick auf den territorialen Zusammenhalt und um die Zugänglichkeit zu erleichtern, unterstützen die Eurodistrikte am Oberrhein die Ausweitung des bestehenden Pilotprojekts auf den gesamten Oberrhein und fördern seine Umsetzung in Kooperation mit allen Akteuren in den Bereichen der Beschäftigung und der Ausbildung sowie mit den zuständigen Stellen.

Für die Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung wird eine erweiterte Projektgruppe „Grenzüberschreitende Berufsausbildung“ des Expertenausschusses „Berufsbildung“ der Oberrheinkonferenz eingesetzt.

Auf dieser Grundlage vereinbaren die Partner:

ARTIKEL 1: GEBIETSKULISSE

Die Vereinbarung gilt für die deutschen und französischen Gebiete im Mandatsgebiet der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz. Im Folgenden beziehen sich die Angaben „in Deutschland“ und „in Frankreich“ jeweils auf diese Gebietskulisse.

ARTIKEL 2: ABLAUF DER AUSBILDUNG

2.1 Praktische Ausbildung in Deutschland – theoretische Ausbildung und Abschlussprüfung in Frankreich

Die alternierende Ausbildung verläuft wie folgt:

- Praktische Ausbildung in einem in Deutschland niedergelassenen Unternehmen und anerkannten Ausbildungsbetrieb
- Theoretische Ausbildung in einem französischen CFA (Centre de Formation des Apprentis)
- Entsprechende französische Prüfung/Berufsabschlussprüfung
- Optional: Externenprüfung (§ 45 BBiG / § 37 HWO) vor einer deutschen zuständigen Stelle, wenn die Bedingungen erfüllt sind.

Un jeune domicilié en France qui réalise son apprentissage auprès d'un employeur établi en Allemagne qui le forme selon le système DUAL, aura une formation professionnelle équivalente à l'apprentissage français.

2.2 Formation pratique en France – formation théorique et diplôme allemand

L'alternance se déroule comme suit :

- formation pratique dans l'entreprise établie en France.
- formation théorique dans un centre de formation allemand et complément de formation pratique dans les centres dédiés.
- examen/diplôme allemand selon dispositif de certification allemand,
- en option : examen correspondant français, en candidat libre, si les conditions sont remplies..

Un apprenti domicilié en Allemagne, réalisant son apprentissage dans une entreprise établie en France qui le forme selon le système d'apprentissage français, aura une formation professionnelle équivalente à celle dispensée en Allemagne.

2.3 Qualifications visées

L'accord cadre concerne toute qualification se préparant par la voie de l'apprentissage en France et en Allemagne, et aboutissant à la délivrance d'un diplôme par le pays où le jeune suit sa formation théorique.

ARTICLE 3 : EMBAUCHE – ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

3.1 Employeurs établis en France

- **Recherche de places d'apprentissage**

Les partenaires signataires de l'accord cadre notamment les services d'apprentissage consulaires, les agences pour l'emploi dans le cadre de leur coopération transfrontalière contribuent, avec le soutien d'EURES-T, à la recherche des places d'apprentissage dans les entreprises, l'information des jeunes et des entreprises et au placement des jeunes en apprentissage.

Stellt ein Unternehmen in Deutschland einen Auszubildenden ein, der in Frankreich wohnt, bildet es diesen nach der deutschen Ausbildungsordnung eines Berufes aus, der einer gleichwertigen oder gleichartigen französischen Berufsausbildung entspricht.

2.2 Praktische Ausbildung in Frankreich – theoretische Ausbildung und Abschlussprüfung in Deutschland

Die alternierende Ausbildung verläuft wie folgt:

- Praktische Ausbildung in einem in Frankreich niedergelassenen Unternehmen.
- Theoretische Ausbildung in einer deutschen beruflichen Schule und ggf. praktische überbetriebliche Ausbildungsabschnitte in einem Ausbildungszentrum
- Prüfung/Berufsabschlussprüfung vor der zuständigen Stelle gem. § 45 BBiG/§37 HWO.
- Optional vergleichbare französische Berufsabschlussprüfung, sofern die Voraussetzungen vorliegen.

Stellt ein Unternehmen in Frankreich einen Auszubildenden ein, der in Deutschland wohnt, bildet es diesen nach der französischen Ausbildungsordnung eines Berufes aus, der einer gleichwertigen oder gleichartigen deutschen Berufsausbildung entspricht.

2.3 Berufsabschlüsse

Die Rahmenvereinbarung gilt für alle Berufsabschlüsse, die in Deutschland und Frankreich auf dem Wege einer Berufsausbildung erlangt werden können bzw. die zu einem vergleichbaren Abschluss in einem der beiden Länder führen.

ARTIKEL 3: EINSTELLUNG – ERFASSUNG DES AUSBILDUNGSVERTRAGS

3.1 Arbeitgeber mit Sitz in Frankreich

- **Ausbildungsstellensuche**

Die unterzeichnenden Partner der Rahmenvereinbarung, darunter die Ausbildungsberater der Kammern, die Agenturen für Arbeit im Rahmen ihrer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit mit Unterstützung von EURES-T, wirken bei der Ausbildungsstellensuche in Betrieben, bei der Information der Jugendlichen und Unternehmen sowie bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen mit.

- **Conclusion du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est conforme au formulaire Cerfa n° 10103*04 et est régi par le droit français. L'objet de ce contrat d'apprentissage est de façon explicite, l'acquisition de compétences professionnelles et l'engagement de l'employeur de présenter le jeune à l'examen conformément à l'article 45 BBiG. Les institutions compétentes apporteront un appui technique aux employeurs concernés.

La **durée** du contrat d'apprentissage est fixée conformément à la durée mentionnée dans la réglementation allemande relative à la formation professionnelle. L'employeur français s'engage à respecter le document joint en **annexe 1** du présent accord cadre « Conditions à respecter par les employeurs français ».

- **Enregistrement du contrat d'apprentissage auprès des institutions compétentes**

L'enregistrement du contrat par les institutions compétentes ne pourra se faire que si l'employeur s'est engagé à respecter le document « Conditions à respecter par les employeurs français », en **annexe 1**, lors de la signature du contrat d'apprentissage.

3.2 Employeurs établis en Allemagne

- **Recherche de places d'apprentissage**

Les partenaires signataires de l'accord cadre notamment les services d'apprentissage consulaires, les agences pour l'emploi dans le cadre de leur coopération transfrontalière contribuent, avec le soutien d'EURES-T, à la recherche des places d'apprentissage dans les entreprises, l'information des jeunes et des entreprises et au placement des jeunes en apprentissage.

- **Conclusion du contrat d'apprentissage**

L'employeur conclut un contrat d'apprentissage avec le jeune, conformément au droit allemand.

L'objet de ce contrat d'apprentissage est de façon explicite, l'acquisition de compétences professionnelles et l'engagement de l'employeur de présenter le jeune à l'examen.

L'employeur sera soutenu et conseillé par l'institution compétente dont il relève.

L'employeur allemand s'engage à respecter le document joint en **annexe 2** du présent accord cadre « Conditions à respecter par les employeurs allemands ».

- **Abschluss des Ausbildungsvertrags**

Der Ausbildungsbetrieb schließt mit dem Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag nach französischem Recht (Formular Cerfa n° 10103*04). Ziel dieses Ausbildungsvertrags ist jedoch explizit die Erlangung der beruflichen Handlungsfähigkeit und die Hinführung auf eine Abschlussprüfung gem. § 45 BBiG. Der Betrieb wird hierbei durch die für ihn zuständige Stelle beraten und unterstützt.

Die **Dauer** des Ausbildungsvertrages richtet sich nach der deutschen Ausbildungsordnung. Der französische Arbeitgeber verpflichtet sich, die Bedingungen einzuhalten, die in **Anlage 1** dieser Vereinbarung genannt sind.

- **Eintragung der Ausbildungsverträge bei den zuständigen Stellen**

Die Eintragung des Ausbildungsvertrags durch die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen erfolgt nur, wenn der Arbeitgeber sich bei der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages verpflichtet hat, die Bedingungen des Dokuments „Verpflichtungen der französischen Arbeitgeber“ (**Anlage 1**) einzuhalten.

3. 2 Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland

- **Ausbildungsstellensuche**

Die unterzeichnenden Partner der Rahmenvereinbarung, darunter die Ausbildungsberater der Kammern, die Agenturen für Arbeit im Rahmen ihrer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit mit Unterstützung von EURES-T, wirken bei der Ausbildungsstellensuche in Betrieben, bei der Information der Jugendlichen und Unternehmen sowie bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen mit.

- **Abschluss des Ausbildungsvertrages**

Der Ausbildungsbetrieb schließt mit dem Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag nach deutschem Recht.

Ziel dieses Ausbildungsvertrages ist jedoch explizit die Erlangung der beruflichen Handlungsfähigkeit und Hinführung auf eine Abschlussprüfung gemäß der Regelungen der französischen Ausbildungsordnung.

Der Betrieb wird hierbei durch die für ihn zuständige Stelle beraten und unterstützt.

Der deutsche Arbeitgeber verpflichtet sich, die Bedingungen einzuhalten, die in der **Anlage 2** dieser Vereinbarung enthalten sind.

- **Enregistrement du contrat d'apprentissage auprès des institutions compétentes**

Le contrat d'apprentissage est enregistré à la demande de l'employeur par l'institution compétente qui ne prendra cet enregistrement en compte que si l'employeur s'est engagé à respecter le document « Conditions à respecter par les employeurs allemands » (**annexe 2**), lors de la signature du contrat d'apprentissage.

3.3 Accompagnement des jeunes par EURES-T

EURES-T Rhin supérieur, le partenariat transfrontalier des services publics de l'emploi, des organisations patronales, des syndicats et des collectivités territoriales, est l'interlocuteur de référence en matière de mobilité professionnelle dans le Rhin supérieur et soutient l'apprentissage transfrontalier (entre autres à travers l'information, le conseil et le placement).

3.4 Suivi statistique

Les partenaires s'engagent à établir un recensement des contrats d'apprentissage transfrontalier.

ARTICLE 4: FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail assorti d'une rémunération versée par l'employeur à son apprenti.

Le financement des coûts de formation en France de l'apprenti français signataire d'un contrat de travail avec une entreprise allemande, est pris en charge conformément à la délibération du conseil régional d'Alsace, jointe en **annexe 3** au présent accord-cadre.

Conformément à l'alinéa précédent et après concertation entre les partenaires concernés, les acteurs de la formation professionnelle français et allemands ont la garantie qu'il ne résulte aucun coût supplémentaire à travers l'apprentissage transfrontalier dans le pays voisin.

ARTICLE 5 : COUVERTURE SOCIALE

5.1 Formation pratique en France – centre de formation allemand

Les apprentis bénéficient de la couverture sociale (maladie, accidents etc.) afférente à leur contrat d'apprentissage. Ceci vaut tant pour les périodes en entreprise française que pour les périodes en centre de formation allemand, pendant lesquelles les apprentis seront en position de détachement et ce, quel que soit leur pays de résidence.

- **Eintragung des Ausbildungsvertrages bei den zuständigen Stellen**

Der Ausbildungsvertrag wird auf Antrag des Ausbildungsbetriebes von der zuständigen Stelle eingetragen. Die Eintragung erfolgt nur, wenn der Arbeitgeber sich bei der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages verpflichtet hat, die Bedingungen des Dokuments „Verpflichtungen der deutschen Arbeitgeber“ (**Anlage 2**) einzuhalten.

3.3 Begleitung der Jugendlichen durch EURES-T

EURES-T Oberrhein, das grenzüberschreitende Netzwerk der Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften sowie Gebietskörperschaften, ist etablierter Ansprechpartner für die berufliche Mobilität am Oberrhein und unterstützt bei der grenzüberschreitenden Ausbildung (u.a. durch Information, Beratung und Vermittlung).

3.4 Statistik

Die Partner verpflichten sich, die grenzüberschreitenden Ausbildungsverträge statistisch gesondert zu erfassen.

ARTIKEL 4: FINANZIERUNG DER BERUFSAUSBILDUNG

Jeder Auszubildende erhält auf der Grundlage eines Ausbildungsvertrages vom Ausbildungsbetrieb eine Ausbildungsvergütung.

Die Kosten der Ausbildung eines französischen Auszubildenden in Frankreich, der einen Ausbildungsvertrag mit einem deutschen Unternehmen abgeschlossen hat, werden gemäß dem Beschluss des conseil régional d'Alsace übernommen, der der vorliegenden Rahmenvereinbarung im **Anhang 3** beigefügt ist.

Gemäß dem vorhergehenden Abschnitt und nach Absprache der zuständigen Kooperationspartner wird sichergestellt, dass den französischen bzw. deutschen Ausbildungspartnern keine zusätzlichen Kosten im Nachbarland entstehen.

ARTIKEL 5: SOZIALE ABSICHERUNG

5.1 Praktische Ausbildung in Frankreich – deutsche Berufsschule

Die soziale Absicherung der Auszubildenden (Krankheit, Unfall etc.) erfolgt im Rahmen ihres Ausbildungsvertrags. Dies gilt sowohl für die Zeiträume im französischen Unternehmen als auch die Zeiträume in der deutschen Berufsschule, während derer die Auszubildenden unabhängig von ihrem Wohnsitzland als entsandt betrachtet werden.

5.2 Formation pratique en Allemagne – centre de formation français.

Les apprentis bénéficient de la couverture sociale (maladie, accidents etc.) afférente à leur contrat d'apprentissage. Ceci vaut tant pour les périodes en entreprise allemande que pour les périodes en centre de formation français, pendant lesquelles les apprentis seront en position de détachement et ce quel que soit leur pays de résidence.

ARTICLE 6 : LES SERVICES D'INSPECTION

6.1 Entreprises établies en France

- **Inspection pédagogique en entreprise : institutions compétentes**

Les services des chambres consulaires ou de la DRAAF pour l'agriculture, ont compétence pour contrôler la formation donnée aux apprentis dans les entreprises établies en Alsace. En l'occurrence, ce contrôle se fera sur la base de référentiels de formation français et allemand (Ausbildungsordnungen) qui seront préalablement traduits en français. Des binômes de contrôle franco-allemands pourront être mis en place en cas de besoin.

- **Inspection du travail : DIRECCTE**

L'inspecteur du travail est chargé de constater les infractions aux dispositions du Code du travail applicables aux apprentis (durée du travail, heures supplémentaires, repos hebdomadaire, congés payés, salaire, visite médicale, conditions de travail d'hygiène et de sécurité, application des conventions collectives).

Il peut être amené à jouer un rôle de conseil mais aussi sanctionner des situations anormales (notamment par la procédure d'opposition et la procédure d'urgence).

6.2 Entreprises établies en Allemagne

Les inspecteurs d'apprentissage des institutions allemandes sont compétents pour contrôler la formation dispensée par les employeurs établis en Allemagne. Les contrôles sont réalisés sur la base des dispositifs réglementaires français applicables, lesquels seront traduits en allemand. Les Inspecteurs d'apprentissage allemands pourront demander à leurs homologues français de s'associer à leurs contrôles en cas de besoin.

Les « inspections du travail » et les « Berufsgenossenschaften » (Caisses professionnelles de prévoyance), sont compétentes pour les pro-

5.2 Praktische Ausbildung in Deutschland – französisches Ausbildungszentrum

Die soziale Absicherung der Auszubildenden (Krankheit, Unfall etc.) erfolgt im Rahmen ihres Ausbildungsvertrags. Dies gilt sowohl für die Zeiträume im deutschen Unternehmen als auch die Zeiträume im französischen Ausbildungszentrum, während derer die Auszubildenden unabhängig von ihrem Wohnsitzland als entsandt betrachtet werden.

ARTIKEL 6: ÜBERWACHUNG

6.1 Unternehmen mit Sitz in Frankreich

- **Aufsicht über die Ausbildung: zuständige Stellen**

Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen sind mit der Aufsicht über die Ausbildung der Auszubildenden in den französischen Betrieben beauftragt. Die Kontrolle erfolgt anhand der französischen und ggf. deutschen Ausbildungsordnungen, welche vorher übersetzt werden. Bei Bedarf können die französischen Ausbildungsberater Kollegen der zuständigen deutschen Stellen zu den Kontrollen hinzuziehen.

- **Arbeitszeit und Arbeitsschutz: DIRECCTE**

Der Arbeitsinspektor (entspr. der Gewerbeaufsicht) ist damit beauftragt, Regelverletzungen des für die Auszubildenden gültigen Code du travail (Arbeitsgesetzbuch) festzustellen (Arbeitszeiten, Überstunden, Ruhetage, bezahlter Urlaub, Entlohnung, ärztliche Kontrollen, Arbeitsbedingungen, Hygiene und Sicherheit, Beachtung der Tarifverträge).

Er kann die Rolle eines Beraters einnehmen aber auch Regelverstöße ahnden (insbesondere durch Einspruchsverfahren und Eilverfahren).

6.2 Unternehmen mit Sitz in Deutschland

Die Ausbildungsberater der deutschen zuständigen Stellen sind für die Aufsicht über die Ausbildung in den deutschen Betrieben zuständig. Die Kontrolle erfolgt anhand der deutschen und ggf. französischen Ausbildungsordnungen, welche vorher übersetzt werden. Bei Bedarf können die deutschen Ausbildungsberater französische Kollegen zu den Kontrollen hinzuziehen.

Für die Überwachung der Ausbildungszeitregelungen und der Arbeitsschutzbestimmungen sind die zuständigen Stellen, die Gewerbeaufsichtsämter

blèmes relevant de la réglementation concernant les horaires de travail ou les règles de sécurité.

ARTICLE 7 : REGLEMENT DES LITIGES

7.1 Entreprises établies en France

En cas de litige, les dispositions suivantes entreront en vigueur :

- tentative de conciliation par les inspecteurs d'apprentissage des institutions compétentes
- recours auprès de la Commission de conciliation de l'autorité compétente
- procédure devant le Conseil des Prud'hommes.

7.2 Pour les entreprises établies en Allemagne

En cas de litige, les dispositions suivantes entreront en vigueur :

- tentative de conciliation par les institutions compétentes
- recours auprès de la Commission de conciliation des Chambres/Corporations
- procédure devant le Tribunal du Travail allemand.

ARTICLE 8 : COMPETENCES LINGUISTIQUES

En fonction des besoins identifiés, les partenaires s'efforceront de proposer aux apprentis une action de renforcement linguistique.

ARTICLE 9 : COMITE DE SUIVI

Le comité de suivi est mis en place. Il est composé d'un représentant de chaque signataire de l'accord. Il est chargé de suivre la mise en œuvre du présent accord.

Sur recommandation des partenaires, le comité de suivi peut s'adjoindre d'autres acteurs de la formation professionnelle.

Un règlement intérieur définit les modalités de fonctionnement du comité de suivi.

ARTICLE 10 : DUREE, MODIFICATIONS, ENTREE EN VIGUEUR

L'accord entre en vigueur avec la signature des partenaires, pour une période indéterminée.

A la demande et dans le cadre d'une concertation commune entre les partenaires du Rhin supérieur, l'accord et ses annexes 1 et 2 peuvent être modifiés, amendés ou étendus à de nouveaux signataires le cas échéant.

Le présent accord peut être dénoncé à tout mo-

und die Berufsgenossenschaften zuständig.

ARTIKEL 7: REGELUNG VON STREITFÄLLEN

7.1 Unternehmen mit Sitz in Frankreich

Streitigkeiten werden wie folgt geregelt:

- Mediationsversuch durch die Ausbildungsberater der zuständigen Stellen
- Schlichtungsversuch durch die zuständige Stelle
- Französisches Arbeitsgerichtsverfahren

7.2 Unternehmen mit Sitz in Deutschland

Streitigkeiten werden wie folgt geregelt:

- Mediationsversuch durch die zuständigen Stellen
- Schlichtungsverfahren der Kammern/Innungen
- Deutsches Arbeitsgerichtsverfahren

ARTIKEL 8: SPRACHKOMPETENZ

Je nach Bedarf werden die Partner sich bemühen, den Auszubildenden einen verstärkten Sprachunterricht anzubieten.

ARTIKEL 9: BEGLEITAUSSCHUSS

Es wird ein Begleitausschuss eingerichtet. Er setzt sich zusammen aus jeweils einem Vertreter der Partner. Er ist mit der Begleitung der Umsetzung der Rahmenvereinbarung beauftragt.

Auf Empfehlung der Partner steht die Mitwirkung in dem Begleitausschuss weiteren Beteiligten der Berufsausbildung offen.

Der Begleitausschuss gibt sich eine eigene Geschäftsordnung.

ARTIKEL 10: DAUER, ÄNDERUNGEN, INKRAFTTRETEN

Die Rahmenvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt für unbestimmte Zeit.

Auf Antrag und im Rahmen einer gemeinsam Abstimmung zwischen den oberrheinischen Partnern können diese Rahmenvereinbarung und ihre Anlagen 1 und 2 modifiziert oder gegebenenfalls im notwendigen Umfang ergänzt oder um zusätzliche Partner

Diese Rahmenvereinbarung kann zu jeder Zeit

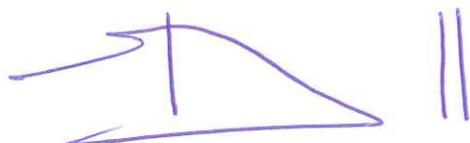
ment par une des parties signataires qui doit notifier au Président du comité de suivi sa décision de dénonciation. En tout état de cause, les formations engagées devront être garanties jusqu'à leur terme.
Le préavis de dénonciation est de 12 mois.

Saint-Louis, le 12 septembre 2013

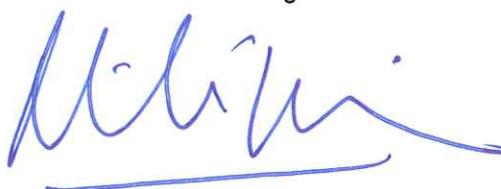
von einem der unterzeichnenden Partner beim Vorsitzenden des Begleitausschusses gekündigt werden. Auf jeden Fall soll garantiert werden, dass alle Auszubildenden ihre begonnene Ausbildung beenden können.
Die Kündigungsfrist beträgt 12 Monate.

Saint-Louis, den 12. September 2013

Stéphane BOUILLON
Préfet de la région Alsace
Préfet du Bas-Rhin



Philippe RICHERT
Président du conseil régional d'Alsace



Armande LE PELLEC-MULLER
Recteur de l'Académie de Strasbourg, Chancelier
des universités



Eric MALLET
Directeur régional de l'alimentation, de
l'agriculture et de la forêt



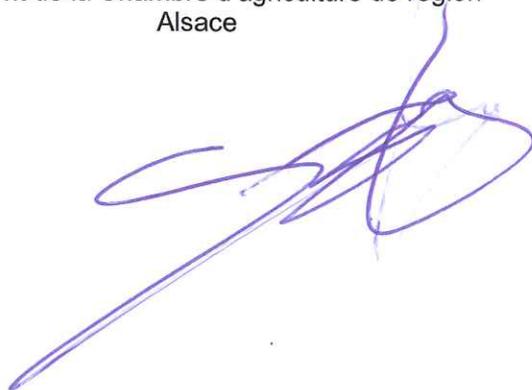
Jean-Louis HOERLE
Président de la Chambre de Commerce et
d'Industrie de région Alsace



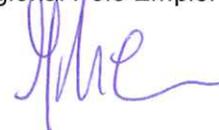
Bernard STALTER
Président de la Chambre de Métiers d'Alsace



Jean-Paul BASTIAN
Président de la Chambre d'agriculture de région
Alsace



Pierre-Yves LECLERCQ
Directeur régional Pôle Emploi Alsace



Winfried KRETSCHMANN
Ministerpräsident Land Baden – Württemberg

Malu DREYER
Ministerpräsidentin des Landes Rheinland-Pfalz

Bärbel SCHÄFER
Präsidium der Oberrheinkonferenz
Regierungspräsidentin Freiburg

Wolfgang GRENKE
Präsident der Industrie- und Handelskammer
Karlsruhe

Kurt GRIESHABER
Präsident der Industrie- und Handelskammer
Hochrhein-Bodensee

Steffen AUER
Präsident der Industrie- und Handelskammer
Südlicher Oberrhein

Willi KUHN
Präsident der Industrie- und Handelskammer für
die Pfalz

Joachim WOHLFEIL
Präsident der Handwerkskammer Karlsruhe

Paul BAIER
Präsident der Handwerkskammer Freiburg

Brigitte MANNERT
Präsidentin der Handwerkskammer der Pfalz

Gotthard REINER
Präsident der Handwerkskammer Konstanz

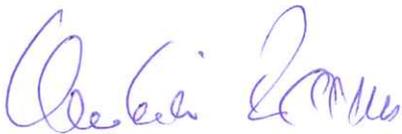
Norbert SCHINDLER
Präsident der Landwirtschaftskammer Rheinland-
Pfalz



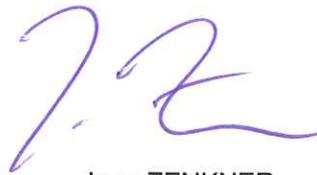
Eva STROBEL
Präsidentin von EURES-T Oberrhein
Vorsitzende der Geschäftsführung der Regional-
direktion Baden-Württemberg der Bundesagentur
für Arbeit



Heidrun SCHULZ
Vorsitzende der Geschäftsführung der Regional-
direktion Rheinland-Pfalz – Saarland der Bun-
desagentur für Arbeit



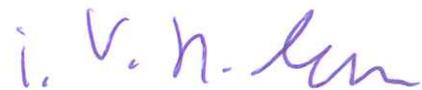
Christian RAMM
Agentur für Arbeit Freiburg



Ingo ZENKNER
Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt



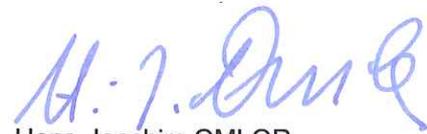
Christine GROSS-HERICK
Agentur für Arbeit Landau in der Pfalz



Norbert SEDLMAIR
Agentur für Arbeit Lörrach



Horst SAHRBACHER
Agentur für Arbeit Offenburg



Hans-Joachim OMLOR
Agentur für Arbeit Kaiserslautern-Pirmasens

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

Folgende Bedingungen müssen durch französische Firmen akzeptiert werden, damit ein Auszubildender, der seine praktische Ausbildung in Frankreich macht, in Deutschland die Gesellen-/Abschlussprüfung erfolgreich ablegen kann:

Der Arbeitgeber/Ausbildender von Frau/Herrn (Auszubildende/Auszubildender) verpflichtet sich folgende Bedingungen zu akzeptieren:

- Anpassung der Dauer des Ausbildungsvertrages an die Dauer der deutschen Ausbildung, für die eine Abschlussprüfung nach § 45 BBiG angestrebt wird.
- Verpflichtung des Betriebes, den Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule und ggf. der überbetrieblichen Ausbildung freizustellen.
- Verpflichtung des Ausbildenden, den Auszubildenden zur Berufsschule, zu den Zwischen- und Gesellen-/Abschlussprüfungen anzumelden und ihn für die Prüfungen freizustellen.
- Verpflichtung, dem Auszubildenden nur solche Aufgaben zu übertragen, die den Ausbildungszielen und der deutschen Ausbildungsordnung entsprechen.
- Empfehlung an den Auszubildenden aussprechen, sich das Sozialversicherungsformular, das die Zugehörigkeit zum französischen Versorgungssystem bescheinigt und die Europäische Krankenversicherungskarte für die Erstattung der Dienstleistungen in einem anderen Land zu besorgen.

Wenn es sich um nicht volljährige Auszubildende handelt:

- Der Arbeitgeber/Ausbildender muss die Arbeitszeiten und die Sicherheitsbedingungen des Landes (Arbeitsmedizin, Erlaubnis zum Bedienen von gefährlichen Maschinen...), in dem der Vertrag abgeschlossen worden ist, einhalten.

Ort....., Datum.....

Unterschrift des Arbeitgebers

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

Conditions à accepter par les entreprises françaises pour qu'un jeune effectuant sa formation en France puisse suivre sa formation théorique en Allemagne

L'employeur,, de (apprenti(e)), s'engage à respecter les conditions suivantes :

- Adaptation de la durée du contrat de formation à la durée de la formation allemande pour ceux relevant de l'article 45 BBiG.
- Obligation pour l'entreprise de libérer l'apprenti pour fréquenter le centre de formation professionnelle et le cas échéant le centre de formation complémentaire.
- Obligation pour l'instructeur d'inscrire l'apprenti au centre de formation professionnelle ainsi qu'aux examens intermédiaires et finaux et de le libérer pour ces examens.
- Obligations de confier à l'apprenti des tâches correspondant aux objectifs et au règlement de la formation allemande.
- Prévoir le formulaire de sécurité sociale attestant de l'affiliation au régime français et la carte européenne d'assurance maladie (CEAM) pour le bénéfice des prestations dans l'autre pays.

Par ailleurs, s'il s'agit d'apprentis mineurs :

- Respecter la durée du travail et des conditions de sécurité du pays de conclusion du contrat (médecine du travail, autorisation de travail sur des machines dangereuses...)

Fait à, le

Signature de l'employeur

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

Deutsche Firmen, die Jugendliche ausbilden, welche ihre theoretische Ausbildung in Frankreich absolvieren, müssen folgende Bedingungen anerkennen.

Der Arbeitgeber/Ausbildender,, von Frau/Herrn
(Auszubildende/Auszubildender), verpflichtet sich, folgende Bedingungen zu akzeptieren:

- Die Dauer des Lehrvertrages wird an die Dauer der Ausbildung im CFA (französisches Ausbildungszentrum) und an den Stundenplan angepasst. Normalerweise erstreckt sich der Lehrvertrag auf eine Dauer von zwei Jahren. Er kann jedoch aufgrund des vorherigen Ausbildungswegs des Auszubildenden und seines Kompetenzniveaus verlängert werden.
- Der Auszubildende nimmt am Unterricht des CFA teil: laut französischem Arbeitsgesetz „Code du Travail“ beträgt die minimale Dauer der Schulausbildung 400 Stunden pro Jahr. Zusätzlich zu diesen gesetzlichen Verpflichtungen gibt es für manche Berufsabschlüsse Sonderbestimmungen, die in den jeweiligen Prüfungsordnungen festgelegt sind.
- Der Auszubildende wird zur Prüfung, wie im Vertrag vorgesehen, angemeldet und nimmt daran teil.
- Der Arbeitgeber gewährleistet die praktische Ausbildung innerhalb des Unternehmens. Er vertraut dem Auszubildenden Aufgaben oder Stellen an, die dem Auszubildenden ermöglichen, Arbeiten oder Einsätze durchzuführen, welche mit der entsprechenden französischen Ausbildungsordnung CFA/Unternehmen (document de liaison C.F.A./entreprise) des angestrebten Abschlusses übereinstimmen.
- Der Arbeitgeber nimmt nach Möglichkeit an den von CFA organisierten Aktivitäten teil, um die theoretische und die praktische Ausbildung zu koordinieren (Gespräch innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Vertrages, Klassenkonferenz, Treffen zur Bilanzziehung...).
- Der Arbeitgeber empfängt den für den Auszubildenden zuständigen Ausbildungsberater des CFA.
- Während der Ausbildung ermöglicht der jeweilige Arbeitgeber dem Ausbildungsbeauftragten des CFA, notwendige Arbeitsproben im Betrieb abzunehmen.
- Der Arbeitgeber muss den Status eines entsandten Arbeitnehmers im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen einhalten, insbesondere der Vergütung und der Sicherheit
- Empfehlung an den Auszubildenden aussprechen, sich das Sozialversicherungsformular, das die Zugehörigkeit zum deutschen Versorgungssystem bescheinigt und die Europäische Krankenversicherungskarte für die Erstattung von Dienstleistungen in einem anderen Land zu besorgen.

Erstellt in, am.....

Unterschrift des Arbeitgebers

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

Conditions à accepter par les entreprises allemandes pour qu'un jeune effectuant sa formation pratique en Allemagne puisse faire sa formation théorique en France.

L'employeur,....., de.....(apprenti(e)), s'engage à respecter les conditions suivantes :

- Adapter la durée du contrat d'apprentissage à celle de la formation au CFA et au calendrier des cours : cette durée est en principe de deux ans ; elle peut être rallongée en fonction du parcours antérieur du jeune et de son niveau de compétence.
- Faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA : la durée minimale de cette formation est fixée par le code du travail à 400 heures par an. A cette obligation légale s'ajoutent des dispositions spécifiques à certains diplômes, fixées par les règlements d'examen.
- Inscrire l'apprenti à l'examen prévu au contrat et le faire participer aux épreuves.
- Assurer la formation pratique de l'apprenti dans l'entreprise, lui confier les tâches ou postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes au document de liaison CFA/Entreprise du diplôme préparé.
- Prendre part selon ses possibilités aux activités organisées par le CFA en vue de coordonner la formation qu'il dispense et celle en entreprise (entretien dans les deux mois suivant le début du contrat, conseil de classe, réunions bilans...)
- Recevoir le formateur du CFA chargé d'assurer le suivi pédagogique de l'apprenti.
- En cas de validation du diplôme par contrôle en cours de formation, mettre en place avec le formateur du CFA les situations d'évaluation prévues par le référentiel d'examen.
- Respecter le statut de salarié selon les conditions du contrat de travail, notamment en termes de salaire et de sécurité.
- Prévoir le formulaire de sécurité sociale attestant de l'affiliation au régime allemand et la carte européenne d'assurance maladie (CEAM) pour le bénéfice des prestations dans l'autre pays.

Fait à....., le

Signature de l'employeur

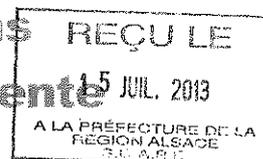
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



N° CPR :

664-13

Extrait des délibérations
de la Commission Permanente



Séance du 12 juillet 2013

**Développement de l'apprentissage transfrontalier avec l'Allemagne :
cadre général d'intervention de la Région Alsace à partir de 2013**

La Commission Permanente du Conseil Régional d'Alsace, réunie le 12 juillet 2013,

Vu la délégation accordée le 26 mars 2010 par le Conseil Régional à sa Commission Permanente,

Vu le règlement financier du Conseil Régional d'Alsace,

après avoir pris connaissance du rapport CP/CRA N° 664-13 du 2 juillet 2013 du Président du Conseil Régional et de l'avis de la Commission «Formation Initiale, Éducation, Lycées» en date du 10 juillet 2013,

DECIDE

- d'**approuver** le cadre d'intervention de la Région Alsace en faveur de l'apprentissage transfrontalier en Allemagne à partir de 2013 selon les principes généraux suivants :

Périmètres maximaux :

- Le périmètre géographique englobe l'Alsace et la partie allemande du Rhin Supérieur soit le territoire du Bade-Wurtemberg et de la Rhénanie Palatinat,
- Le périmètre de formation englobe toute qualification se préparant par la voie de l'apprentissage en France et en Allemagne et aboutissant à une délivrance du diplôme ou titre par le pays où est réalisée la partie théorique de la formation. Il concerne toute formation infra-bac ou post-bac pour lesquelles il est possible d'établir une comparaison des référentiels pédagogiques français et allemands concernés sans qu'il y ait automatiquement d'équivalence franco-allemande de diplômes. Pour les formations délivrées en Alsace, il porte sur les formations ouvertes à l'apprentissage par la Région Alsace.

Partenariats et cadre fonctionnel :

- La règle de réciprocité permet à un apprenti inscrit dans une formation en Alsace ou dans la partie Allemande du Rhin Supérieur de réaliser, sous contrat d'apprentissage, la partie pratique de sa formation chez un employeur implanté dans le pays voisin,
- Les conditions de recherche de places d'apprentissage, de conclusion du contrat d'apprentissage, de couverture sociale de l'apprenti, d'enregistrement de contrat, d'inspection pédagogique en entreprise, d'inspection du travail se dérouleront dans le respect des réglementations ou conventions en vigueur,
- Les partenariats pourront être conclus avec différents acteurs de l'apprentissage en France et dans la partie allemande du Rhin Supérieur : État, Land, collectivités, chambres consulaires, centres de formation, groupements d'employeurs etc.

Financement de l'apprentissage par la Région :

- Cas n° 1 : l'apprenti suit sa formation théorique dans un CFA en Alsace et sa formation pratique chez un employeur implanté dans la partie Allemande du Rhin Supérieur :
- Fonctionnement du CFA : l'apprenti est normalement intégré à l'effectif permettant de calculer la subvention régionale ; cependant, l'entreprise allemande n'étant pas assujettie au versement de la taxe d'apprentissage, elle est sollicitée pour prendre en charge le coût résiduel de la formation qui est facturé par le CFA, c'est-à-dire le coût déduction faite de la subvention de fonctionnement conventionnelle de la Région. Cette prise en charge par l'entreprise allemande peut être :
 - Partielle ou réduite à 0 € (gratuité) pour les formations de niveaux IV et V. La Région apporte au CFA le complément de financement nécessaire (coût résiduel de la formation – participation de l'entreprise allemande),
 - Partielle pour les formations de niveaux III, II et I, sans être inférieure à 20 % du coût résiduel de la formation. La Région apporte au CFA le complément de financement nécessaire (coût résiduel de la formation – participation de l'entreprise allemande),
 - Totale dans le cas où l'apprenti embauché par une entreprise allemande et qui suit une formation dans un CFA alsacien est originaire d'Allemagne,
- Aides à l'apprenti : en application du droit commun, il bénéficiera des aides au transport, à l'hébergement, à la restauration et au premier équipement selon les modalités habituelles ;
- Aide à l'employeur : pas d'aides de la Région puisque l'entreprise est allemande ;

Cas n° 2 : l'apprenti suit sa formation théorique en centre de formation allemand et formation pratique dans une entreprise située en Alsace :

La Région n'intervient pas en matière de financement du centre de formation allemand ou de versement d'aides à l'apprenti. En revanche, en application du droit commun, elle verse à l'entreprise les aides auxquelles celle-ci peut prétendre selon les modalités en vigueur : aide à l'accompagnement d'un apprenti.

- d'**approuver**, en dérogation à l'article 20 du règlement financier, le versement de la participation régionale au CFA, sur une demande de sa part, selon les modalités suivantes :

- un acompte de 50 % du complément de financement nécessaire au vu d'un état prévisionnel détaillant par apprenti, le coût de la formation résiduel et la participation de l'entreprise allemande le cas échéant, accompagné du contrat d'apprentissage concerné ;
- le solde au vu du bilan définitif du financement complémentaire nécessaire, à l'achèvement de l'année de formation, accompagné du justificatif de la participation de l'entreprise allemande le cas échéant ;

En cas de rupture anticipée du contrat, la participation de la Région sera calculée au prorata du temps de présence de l'apprenti au CFA ;

- d'**autoriser** le Président du Conseil Régional à signer l'accord de partenariat en vue du développement de l'apprentissage transfrontalier avec l'Allemagne, tel que figurant en annexe.

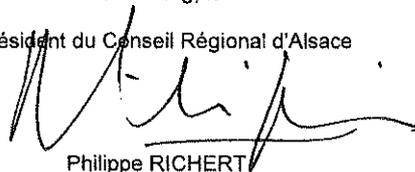
Crédits

Les autorisations d'engagement nécessaires à la présente opération ont été affectées à l'occasion de la délibération d'affectation initiale du BP 2013 (n° 25-12) et de la délibération n° 1193-10.

Politique	Éducation Formation
Domaine	Apprentissage
Action	Centres de formation d'apprentis
Programme	Fonctionnement des CFA
Fonction	931 – Formation professionnelle et apprentissage
Sous-fonction	12 – apprentissage
Natures comptables	6574 subventions aux personnes de droit privé 65735 Subventions aux autres groupements de collectivités et EPL 65738 Subventions de fonctionnement aux organismes publics divers

Strasbourg, le 12 JUL. 2013

Le Président du Conseil Régional d'Alsace



Philippe RICHERT

Auszug aus den Beratungen des Ständigen Ausschusses

Sitzung vom 12. Juli 2013

Entwicklung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung mit Deutschland: allgemeiner Einsatzrahmen der Region Elsass ab 2013

Der am 12. Juli 2013 zusammengetretene Ständige Ausschuss des Conseil Régional d'Alsace

in Anbetracht der Vollmacht, welche der Regionalrat seinem Ständigen Ausschuss am 26. März 2010 erteilte,

in Anbetracht der Finanzordnung des Conseil Régional d'Alsace,

nach Kenntnisnahme des Berichts CP/CRA Nr. 664-13 vom 2. Juli 2013 des Präsidenten des Regionalrats sowie der
Stellungnahme des Ausschusses «Erstausbildung, Erziehung, Gymnasien» vom 10. Juli 2013,

BESCHLIESST

- den Einsatzrahmen der Region Elsass zugunsten der grenzüberschreitenden Berufsausbildung in Deutschland ab 2013 in
Einklang mit den nachstehenden allgemeinen Grundsätzen **zu genehmigen:**

Maximale Geltungsbereiche:

- Der geographische Geltungsbereich umfasst das Elsass und den deutschen Teil des Oberrheins, d.h. das Gebiet von
Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz,
- Der ausbildungsrelevante Geltungsbereich umfasst alle Qualifizierungen, welche über eine Lehre in Frankreich und in
Deutschland vorbereitet werden und zur Erteilung eines Abschlusszeugnisses oder Titels durch das Land führen, in dem der
theoretische Teil der Ausbildung absolviert wird. Er bezieht sich auf alle dualen Ausbildungsgänge oder Ausbildungsgänge
nach dem Abitur, bei denen ein Vergleich der betreffenden französischen und deutschen pädagogischen Bezugsunterlagen
erfolgen kann, ohne dass eine deutsch-französische Gleichwertigkeit der Abschlusszeugnisse automatisch vorliegt. Er
bezieht sich bei den im Elsass erfolgenden Ausbildungen auf die Ausbildungsgänge, welche von der Region Elsass für die
Lehrlingsausbildung freigegeben wurden.

Partnerschaften und funktioneller Rahmen:

- Ein zu einer Ausbildung im Elsass oder im deutschen Teil des Oberrheins angemeldeter Lehrling kann den praktischen Teil
seiner Ausbildung dank der Gegenseitigkeitsregel bei einem im Nachbarland ansässigen Arbeitgeber im Rahmen eines
Lehrvertrags absolvieren,
- Die Voraussetzungen für die Lehrstellensuche, den Abschluss des Lehrvertrags, die soziale Absicherung des Lehrlings, die
Registrierung des Vertrags, die pädagogische Aufsicht im Unternehmen sowie die Arbeitsaufsicht erfolgen unter Einhaltung
der geltenden ordnungsrechtlichen Bestimmungen oder Vereinbarungen,
- Partnerschaften können mit verschiedenen Handelnden der Lehrlingsausbildung in Frankreich und im deutschen Teil des
Oberrheins abgeschlossen werden: Staat, Bundesland, Körperschaften, Industrie- und Handelskammern,
Ausbildungszentren, Arbeitgeberverbände, usw.

Finanzierung der Lehre durch die Region:

- Fall Nr. 1: Der Lehrling absolviert seine theoretische Ausbildung in einem Lehrlingsausbildungszentrum (CFA) im Elsass
und seine praktische Ausbildung bei einem im deutschen Teil des Oberrheins ansässigen Arbeitgeber:
- Betrieb des CFA : Der Lehrling wird normalerweise in den Lehrlingsbestand aufgenommen, mit dessen Hilfe der regionale
Zuschuss berechnet werden kann; da das deutsche Unternehmen die Lehrlingsausbildungsabgabe jedoch nicht zu

entrichten hat, wird es aufgefordert, die vom CFA in Rechnung gestellten Restkosten der Ausbildung zu übernehmen, d.h. die Kosten nach Abzug des vertraglich vereinbarten Betriebszuschusses der Region. Diese Übernahme durch das deutsche Unternehmen kann sich folgendermaßen gestalten:

- Teilübernahme bzw. auf 0 € herabgesetzte (kostenlose) Übernahme für Ausbildungen der Stufen IV und V. Die Region erbringt dem CFA die erforderliche Ergänzungsfinanzierung (Restkosten der Ausbildung – Beteiligung des deutschen Unternehmens),
 - Teilübernahme für Ausbildungen der Stufen III, II und I, ohne dass sie 20 % der Restkosten der Ausbildung unterschreitet. Die Region erbringt dem CFA die erforderliche Ergänzungsfinanzierung (Restkosten der Ausbildung – Beteiligung des deutschen Unternehmens),
 - vollständige Übernahme, falls der von einem deutschen Unternehmen eingestellte Lehrling, welcher eine Ausbildung in einem elsässischen CFA absolviert, aus Deutschland stammt,
- Beihilfen an den Lehrling: In Anwendung der gemeinrechtlichen Bestimmungen gelangt er in den Vorteil der Transport-, Übernachtungs-, Bewirtungs- und Erstausstattungsbeihilfen in Einklang mit den üblichen Modalitäten;
- Beihilfe an den Arbeitgeber: keine Beihilfen der Region, da es sich um ein deutsches Unternehmen handelt;

Fall Nr. 2: Der Lehrling absolviert seine theoretische Ausbildung in einem deutschen Ausbildungszentrum und die praktische Ausbildung in einem im Elsass ansässigen Unternehmen:

Die Region beteiligt sich nicht an der Finanzierung des deutschen Ausbildungszentrums oder der Auszahlung von Beihilfen an den Lehrling. In Anwendung der gemeinrechtlichen Bestimmungen entrichtet sie hingegen die Beihilfen an das Unternehmen, auf die es in Einklang mit den geltenden Modalitäten Anspruch haben kann: Beihilfe für die begleitende Unterstützung eines Lehrlings.

- die Auszahlung der regionalen Beteiligung an das CFA auf dessen Antrag in Einklang mit den nachstehenden Modalitäten sowie in Abweichung von Artikel 20 der Finanzordnung **zu genehmigen**:

- ein Vorschuss in Höhe von 50 % der erforderlichen Ergänzungsfinanzierung in Anbetracht einer voraussichtlichen Aufstellung, in deren Rahmen die Restkosten der Ausbildung und gegebenenfalls die Beteiligung des deutschen Unternehmens pro Lehrling aufgeschlüsselt werden, und zwar zusammen mit dem betreffenden Lehrvertrag;
- den Restbetrag in Anbetracht der endgültigen Bilanz der erforderlichen Ergänzungsfinanzierung nach Abschluss des Ausbildungsjahres, gegebenenfalls zusammen mit dem Beleg der Beteiligung des deutschen Unternehmens;

Bei einer vorzeitigen Kündigung des Vertrags wird die Beteiligung der Region anteilmäßig zur Anwesenheitszeit des Lehrlings im CFA berechnet;

den Präsidenten des Regionalrats zum Abschluss des im Anhang angeführten Partnerschaftsvertrags im Hinblick auf den Ausbau der grenzüberschreitenden Berufsausbildung mit Deutschland **zu ermächtigen**.

Kredite

Die für diese Maßnahme erforderlichen Ausgabenberechtigungen wurden anlässlich des ursprünglichen Verwendungsbeschlusses des SA 2013 (Nr. 25-12) und des Beschlusses Nr. 1193-10 erteilt.

Politik	Erziehung Ausbildung
Bereich	Lehre
Maßnahme	Lehrlingsausbildungszentren
Programm	Betrieb der CFA
Funktion	931 – Berufsausbildung und Lehre
Unterfunktion	12 - Lehre
Buchungsarten	6574 Zuschüsse an privatrechtliche Personen 65735 Zuschüsse an sonstige Körperschaftsverbände und kommunale Unternehmen 65738 Betriebszuschüsse an sonstige öffentliche Einrichtungen

Strasbourg, den 12. Juli 2013

Der Präsident des Conseil Régional d'Alsace

Philippe RICHERT

ANNEXE 2
ACCORD CADRE DE JUIN 2014 RELATIF A
L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER
SARRE-LORRAINE

**Rahmenvereinbarung für die Kooperation in der
grenzüberschreitenden beruflichen Aus- und Weiterbildung**

Saarland – Lothringen

Strategische Ziele

**Accord-cadre pour la coopération transfrontalière
en formation professionnelle initiale et continue**

Sarre – Lorraine

Objectifs stratégiques

PREAMBULE

Vu la déclaration de Sarrebruck du 15 juillet 2013 adoptée par les ministres des Affaires Etrangères français et allemand,

Vu les décisions du Sommet de la Grande Région sur la coopération transfrontalière en formation professionnelle,

Conformément à la Déclaration d'intention politique signée le 25 septembre 2013 par le Président du Conseil Régional de Lorraine, Monsieur Jean-Pierre Masseret, et la Ministre-Présidente de la Sarre, Madame Annegret Kramp-Karrenbauer, relative au développement de la coopération transfrontalière,

Vu la mise en place le 15 novembre 2013 d'un service de placement franco-allemand de recherche d'emploi,

la Ministre-Présidente de la Sarre, Madame Annegret Kramp-Karrenbauer, et
le Président du Conseil Régional de Lorraine, Monsieur Jean-Pierre Masseret,

(ci-dessous désignés « les partenaires »)

Conviennent conjointement de faciliter l'intégration des deux marchés du travail de Sarre et de Lorraine afin de développer la croissance et l'emploi entre les deux régions frontalières.

Ce rapprochement constitue une nouvelle étape dans la coopération transfrontalière franco-allemande, actuellement déjà très active et dynamique, et se donne pour ambition d'une part d'apporter de nouvelles réponses aux besoins économiques des entreprises sur le marché du travail transfrontalier et d'autre part de faciliter l'insertion professionnelle des Lorrains et des Sarrois sur ce marché.

La multiplication des échanges et la valorisation des expériences en matière de formation professionnelle est une des conditions préalables pour accompagner les parcours des jeunes et des adultes dans la formation initiale et continue et pour renforcer sur le

PRÄAMBEL

Unter Bezugnahme auf die Erklärung von Saarbrücken vom 15. Juli 2013, verabschiedet durch den deutschen und französischen Außenminister,

Unter Bezugnahme auf die Beschlüsse der Gipfel der Großregion zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Bereich der Berufsausbildung,

Unter Bezugnahme auf die am 25. September 2013 vom Präsidenten des Regionalrates von Lothringen Jean-Pierre Masseret und der Ministerpräsidentin des Saarlandes, Annegret Kramp-Karrenbauer, unterzeichnete politische Absichtserklärung betreffend den Ausbau der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit,

In Anbetracht der Einrichtung eines deutsch-französischen Vermittlungsservice der Arbeitsagentur am 15. November 2013, vereinbaren

die Ministerpräsidentin des Saarlandes, Annegret Kramp-Karrenbauer und
der Präsidenten des Regionalrates von Lothringen, Jean-Pierre Masseret,

(nachfolgend bezeichnet als „die Partner“),

die Integration der Arbeitsmärkte des Saarlandes und Lothringens zu verbessern, um das Wachstum und die Beschäftigung in der Grenzregion zu fördern.

Diese Annäherung stellt eine neue Etappe in der bereits heute sehr aktiven und dynamischen deutsch-französischen Zusammenarbeit dar. Ihr Ziel ist es, einerseits neue Antworten auf die wirtschaftlichen Erfordernisse der Unternehmen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu geben, andererseits die berufliche Eingliederung der Lothringer und der Saarländer in diesen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die Intensivierung des Austausches und die Nutzung der Erfahrungen im Bereich der Berufsbildung stellt eine der Voraussetzungen dar, um den Weg der Jugendlichen und der Erwachsenen in der Aus- und Weiterbildung zu begleiten und langfristig die Qualität

long terme la qualité des partenariats et des échanges économiques.

Pour ce faire, les signataires conviennent de développer l'accès aux marchés transfrontaliers de la formation et du travail dès la rentrée 2014/2015:

- En impulsant des échanges professionnels entre les territoires.
- En développant la formation professionnelle transfrontalière entre la Sarre et la Lorraine, en particulier l'apprentissage transfrontalier.

Il s'agit en particulier de permettre à des jeunes Français et Allemands, inscrits dans une formation dans leur pays d'origine, de réaliser sous contrat d'apprentissage la partie pratique de leur formation dans une entreprise du pays voisin.

Cette démarche s'appuiera sur des conventions analogues de formation en alternance déjà développées dans d'autres régions frontalières, en particulier sur l'exemple de la Conférence du Rhin Supérieur.

Les partenaires du présent accord-cadre conviennent de donner un cadre général aux multiples initiatives qui se développent dans l'espace transfrontalier pour la formation professionnelle transfrontalière et de définir les objectifs et les moyens d'une stratégie commune de formation professionnelle.

En premier lieu, il s'agit de contribuer à un rapprochement entre les différents systèmes de formation. A cet égard, il sera important de mettre en place les conditions d'une formation en alternance permettant aux jeunes ayant le statut d'apprentis de suivre la formation théorique dans leur pays d'origine et la formation pratique dans le pays voisin.

A l'issue de la formation en alternance, les jeunes passent le diplôme de leur pays d'origine et peuvent également, s'ils le souhaitent et si les conditions sont réunies, être candidat à l'examen du pays partenaire afin d'obtenir ainsi une double qualification française

der Partnerschaften und des wirtschaftlichen Austausches zu verbessern.

Hierzu vereinbaren die Unterzeichner, den Eintritt in den grenzüberschreitenden Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ab dem neuen Schul-/Ausbildungsjahr 2014/2015 auszubauen:

- Durch die Förderung beruflicher Austauschmaßnahmen zwischen den beiden Gebieten.
- Durch den Ausbau der grenzüberschreitenden beruflichen Bildung zwischen dem Saarland und Lothringen.

Insbesondere geht es darum, deutschen und französischen Jugendlichen, die Möglichkeit zu geben, den praktischen Teil ihrer Ausbildung - auf der Grundlage eines Ausbildungsvertrags - in einem Unternehmen des Nachbarlandes zu absolvieren.

Bei diesem Vorgehen wird man sich auf entsprechende Vereinbarungen der dualen Berufsausbildung stützen, die in anderen Grenzregionen bereits entwickelt wurden, insbesondere auf das Beispiel der Oberrheinkonferenz.

Die Partner der vorliegenden Rahmenvereinbarung vereinbaren den zahlreichen, im grenzüberschreitenden Raum entstehenden Initiativen zur grenzüberschreitenden Berufsbildung einen allgemeinen Rahmen zu geben und die Ziele und Instrumente einer gemeinsamen Strategie der beruflichen Bildung festzulegen.

In erster Linie geht es darum, einen Beitrag zur Verzahnung der unterschiedlichen Ausbildungssysteme zu leisten. Ein wichtiges Instrument hierzu ist, die Bedingungen für eine duale Berufsausbildung zu schaffen, die jugendlichen Auszubildenden die Möglichkeit eröffnet, die theoretische Ausbildung in ihrem Heimatland und die praktische Ausbildung im Nachbarland zu absolvieren.

Nach der dualen Berufsausbildung machen die Jugendlichen ihren Abschluss in ihrem Heimatland und haben außerdem die Möglichkeit, wenn sie dies wünschen und die Voraussetzungen erfüllt sind, sich der Abschlussprüfung im Partnerland zu stellen, um auf

et allemande.

Aux fins de promouvoir la formation transfrontalière, un ensemble de modèles créatifs pourra être développé. C'est pourquoi, les partenaires s'entendent sur le fait que l'objectif à atteindre réside dans la mise en place d'un grand nombre de coopérations.

Les partenaires du présent accord-cadre s'engagent à promouvoir l'apprentissage transfrontalier et à y associer tous les services compétents.

Une commission « *Apprentissage transfrontalier* » sera constituée afin d'assurer la mise en œuvre opérationnelle de ces formations transfrontalières en alternance.

En second lieu, les partenaires du présent accord-cadre conviennent également de renforcer la coopération transfrontalière en formation professionnelle continue, pour permettre aux demandeurs d'emploi des deux pays d'accéder plus facilement au marché du travail transfrontalier.

Les nouvelles initiatives de coopération en formation professionnelle se réaliseront en cohérence avec les stratégies régionales de chacun des partenaires et dans le cadre d'un dialogue étroit avec l'ensemble des acteurs.

Elles se développeront en étroite coordination avec les régions partenaires de la Grande Région, le Grand-Duché de Luxembourg, la Wallonie et la Rhénanie-Palatinat.

Les partenaires de cet accord-cadre se fixent pour objectif de promouvoir la mobilité transfrontalière des apprentis et d'en assurer pour cela le cadre.

Cet objectif s'inscrit dans la Stratégie Europe 2020 et est en accord avec les objectifs politiques des acteurs transfrontaliers en Sarre et en Lorraine visant à mettre en place un apprentissage professionnel transfrontalier.

diese Weise eine deutsch-französische Doppelqualifikation zu erlangen.

Zur Förderung der grenzüberschreitenden Ausbildung ist ein Bündel von kreativen Modellen zu entwickeln. Daher stimmen die Partner überein, dass eine Vielfalt von Kooperationen wünschenswert ist und angestrebt wird.

Die Partner der vorliegenden Rahmenvereinbarung verpflichten sich, die grenzüberschreitende Ausbildung zu fördern und alle zuständigen Stellen in dieses Vorgehen einzubeziehen.

Ein Begleitausschuss „*Grenzüberschreitende Ausbildung*“ wird eingerichtet werden, um die operationelle Durchführung dieser grenzüberschreitenden dualen Berufsausbildungsmaßnahmen zu begleiten.

Zweitens vereinbaren die Partner des vorliegenden Vertrags, auch die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu intensivieren, um den Arbeitsuchenden aus beiden Ländern den Zugang zum grenzüberschreiten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die Umsetzung dieser neuen Initiativen der Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung wird in Übereinstimmung mit den regionalen Strategien der beiden Partner sowie im Rahmen eines engen Dialogs mit allen Akteuren erfolgen.

Zudem werden diese Initiativen in enger Koordination mit den Partnerregionen der Großregion, dem Großherzogtum Luxemburg, der Region Wallonien und Rheinland-Pfalz, entwickelt werden.

Die Partner dieser Rahmenvereinbarung möchten die grenzüberschreitende Mobilität der Auszubildenden fördern und dafür einen gesicherten Rahmen gewährleisten.

Dieses Ziel steht im Kontext mit der Strategie Europa 2020 und in Zusammenhang mit den politischen Zielsetzungen aller grenzüberschreitenden Akteure im Raum Saarland und Lothringen, eine grenzüberschreitende Berufsausbildung zu etablieren.

Depuis sa fondation, le *Sommet de la Grande Région* a fait du développement d'un marché de l'emploi transfrontalier une de ses tâches centrales. La déclaration commune du *12ème Sommet*, adoptée le 24 janvier 2011, recommande la poursuite de la coopération intense dans le domaine de la formation professionnelle comme facteur important de la compétitivité des régions frontalières.

Sur la base de l'accord de coopération entre différents acteurs du marché de l'emploi, conclu en octobre 2010, et l'état des lieux « *L'apprentissage transfrontalier dans la Grande Région* » établi en novembre 2012 par la Task Force Frontaliers le Conseil économique et social du Sommet de la Grande Région accorde une priorité élevée à la formation professionnelle transfrontalière pour le marché de l'emploi transfrontalier.

Dans ce contexte, la « *Déclaration de Sarrebruck sur la coopération franco-allemande dans les régions frontalières* » du 15 juillet 2013 postule :

« *Un renforcement des échanges en matière d'éducation et de formation professionnelle est essentiel pour développer la coopération franco-allemande dans les régions frontalières car c'est à cette seule condition que l'on parviendra à susciter l'enthousiasme de la jeunesse pour cette coopération.* »

Il existe actuellement déjà plusieurs projets dans le domaine de la formation professionnelle (comme par exemple la « *Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung* » (Service spécialisé de la formation transfrontalière), l'agence transfrontalière pour l'emploi de Sarrebruck / Sarreguemines, les « *écoles de la deuxième chance* », les salons de l'emploi interrégionaux réguliers de la Grande Région.

Pourtant, il n'existe actuellement aucun cadre juridique dans l'espace frontalier sarro-lorrain pour une formation intégrale professionnelle transfrontalière prévoyant la formation théorique dans le pays d'origine et la formation pratique dans le pays voisin. En même temps, une telle demande existe de la part des jeunes, des parents et des employeurs.

Seit seiner Gründung hat der *Gipfel der Großregion* die Entwicklung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu einer zentralen Aufgabe gemacht. Die am 24. Januar 2011 verabschiedete Gemeinsame Erklärung des *12. Gipfels* empfiehlt eine weitere intensive Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Ausbildung als wichtigem Wettbewerbsfaktor für die grenznahen Regionen.

Aufbauend auf der Kooperationsvereinbarung verschiedener Arbeitsmarktakteure der Großregion, die im Oktober 2010 geschlossen wurde, und der Bestandsaufnahme „*Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion*“ der Task Force Grenzgänger von November 2012 misst der Wirtschafts- und Sozialausschuss des Gipfels der Großregion der grenzüberschreitenden Ausbildung eine hohe Priorität für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt bei.

Die „*Erklärung von Saarbrücken zur deutsch-französischen Zusammenarbeit in den Grenzregionen*“ vom 15. Juli 2013 führt dazu aus:

„*Ein verstärkter Austausch im Bereich der Bildung und Ausbildung ist der Kern, um die deutsch-französische Zusammenarbeit in den Grenzregionen fortzuentwickeln, denn nur unter dieser Voraussetzung wird es gelingen, die jungen Menschen für diese Zusammenarbeit zu begeistern.*“

Derzeit gibt es schon mehrere Projekte im Bereich der beruflichen Ausbildung (wie zum Beispiel die „*Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung*“, die grenzüberschreitende Vermittlungsservice der Arbeitsagentur Saarbrücken-Saargemünd, die „*Schulen der zweiten Chance*“, die regelmäßigen interregionalen Jobmessen der Großregion.

Regelungen für eine komplette grenzüberschreitende Berufsausbildung, bei der die theoretische Ausbildung im Herkunftsland und die praktische Ausbildung im Nachbarland absolviert werden, bestehen im saarländisch-lothringischen Grenzraum jedoch noch nicht. Gleichzeitig fragen Jugendliche, Eltern und Arbeitgeber nach dieser Möglichkeit.

Les partenaires envisagent donc de définir le cadre et les conditions permettant une formation en alternance transfrontalière dans le périmètre de cet accord pour faciliter cette dernière.

L'objectif pour les jeunes est de pouvoir suivre la formation théorique en France et la formation pratique en Allemagne ou, inversement, suivre la formation théorique en Allemagne et la formation pratique en France.

Au terme de la formation, les jeunes passent le diplôme prévu par le contrat d'apprentissage dans le pays où s'est déroulée la formation théorique. De plus, ils peuvent, s'ils remplissent les conditions, être candidats à un examen du pays partenaire et ainsi obtenir une double qualification française et allemande.

Les signataires du présent accord-cadre s'engagent à promouvoir l'apprentissage transfrontalier et à y associer tous les services compétents.

La *Task Force Frontaliers* ainsi que le réseau des conseillers EURES-T apportent également un précieux soutien pour l'orientation professionnelle transfrontalière, de même que la nouvelle antenne de l'OFAJ à Sarrebruck fournissant des contacts pour des stages transfrontaliers dans le cadre du programme « *Praxes* ».

En outre, le DFS/SFA est d'une importance capitale pour la formation professionnelle transfrontalière, offrant des échanges dans le domaine de la formation professionnelle dans plus de 50 métiers d'apprentissage.

Sur cette base, il est convenu ce qui suit :

Die Partner beabsichtigen deshalb, die Rahmenbedingungen einer grenzüberschreitenden dualen Berufsausbildung im Gebiet dieser Rahmenvereinbarung aufzuzeigen, um diese zu erleichtern.

Die Jugendlichen sollen die theoretische Ausbildung in Frankreich und die praktische Ausbildung in Deutschland absolvieren können - oder umgekehrt, die theoretische Ausbildung in Deutschland und die praktische Ausbildung in Frankreich.

Am Ende der Ausbildung legen die Jugendlichen in dem Land, in dem der theoretische Teil der Ausbildung stattfindet, die Abschlussprüfung ab und erwerben damit einen anerkannten Berufsabschluss. Darüber hinaus können sie, sofern sie die Bedingungen erfüllen, auch noch die Prüfung im jeweiligen Partnerland ablegen und damit eine deutsch-französische Doppelqualifikation erwerben.

Die Unterzeichner der vorliegenden Rahmenvereinbarung beabsichtigen, die grenzüberschreitende Ausbildung zu fördern unter Einbeziehung aller zuständigen Akteuren.

Auch die *Task Force Grenzgänger* und das Netzwerk der EURES-T-Berater leisten bei der grenzüberschreitenden Berufsorientierung und -beratung wertvolle Unterstützung ebenso wie die neue Außenstelle des DFJW in Saarbrücken, die grenzüberschreitende Praktika im Rahmen des „*Praxes*“-Programms vermittelt.

Von herausragender Bedeutung für die grenzüberschreitende berufliche Bildung ist darüber hinaus das DFS/SFA, welches Austausch mit berufsbildendem Inhalt in mehr als 50 Ausbildungsberufen durchführt.

Auf dieser Grundlage wird Folgendes vereinbart :

Article 1
Périmètre géographique

La convention s'applique à la Sarre et aux territoires lorrains frontaliers de proximité. Ci-après, les mentions « *en Allemagne* » et « *en France* » se rapporteront à ces deux entités géographiques respectivement

Pour les formations *post-Bac*, il s'agit de l'ensemble du territoire lorrain, au regard de l'emplacement des plateformes de formation les plus adaptées aux compétences techniques professionnelles recherchées par les partenaires.

Article 2
Besoins économiques

Les partenaires définissent conjointement, sur la base de l'observation du marché de l'emploi et des compétences identifiées pour répondre aux besoins économiques, les domaines de qualification de la formation professionnelle transfrontalière.

Article 3
Parcours de formation transfrontaliers

Les partenaires conviennent d'animer un programme de formation initiale sur les métiers communs aux enjeux sarro-lorrains visant à :

- permettre à des jeunes Lorrain(e)s en parcours de formation initiale (dans le cadre d'un *apprentissage en alternance*), grâce à la maîtrise de l'allemand professionnel, d'acquérir, en complément d'une qualification qui soit reconnue en France, des compétences certifiées en Allemagne ;
- réciproquement, accueillir des jeunes Sarrois(e)s dans les parcours de formation initiale avec apprentissage de la langue française.

Artikel 1
Gebietskulisse

Die Vereinbarung gilt für das Saarland und die grenznahen Gebiete Lothringens. Im Folgenden beziehen sich die Angaben „*in Deutschland*“ und „*in Frankreich*“ jeweils auf diese Gebietskulisse.

Für die Ausbildungen „*post-Abitur*“: das gesamte lothringische Gebiet, unter Berücksichtigung der Standorte der Ausbildungsplattformen, die am besten auf die von den Partnern benötigten beruflichen Fachkompetenzen ausgerichtet sind.

Artikel 2
Bedarfe

Auf der Grundlage einer Beobachtung des Arbeitsmarktes und einer Identifizierung des von der Wirtschaft benötigten Bedarfs legen die Partner gemeinsam die Ausbildungsbereiche der grenzüberschreitenden Berufsbildung fest.

Artikel 3
Grenzüberschreitende Ausbildungsgänge

Die Partner vereinbaren ein Programm für die Erstausbildung in den Berufen auf den Weg zu bringen, die für die gemeinsamen Herausforderungen des Saarlandes und Lothringens gleichermaßen relevant sind; Ziel ist es,

- jungen Menschen in Lothringen, die sich in der Erstausbildung befinden (im Rahmen einer „*apprentissage en alternance*“), zu ermöglichen, durch die Beherrschung von berufsbezogenem Deutsch zusätzlich zu einer in Frankreich anerkannten Qualifizierung Kompetenzen zu erwerben, die in Deutschland zertifiziert sind;
- im Gegenzug den jungen Menschen aus dem Saarland, die sich in der Erstausbildung befinden, Französischunterricht anzubieten.

Sont concernés par ce programme:

- les lycées professionnels sarrois et les *Centres de Formation d'Apprentis* (CFA) lorrains dont les qualifications correspondent aux besoins des entreprises sarroises et lorraines.
- les jeunes au sein de ces établissements qui seront volontaires pour s'engager dans une pratique renforcée de la langue (professionnelle) du voisin.

Les partenaires s'engagent à :

- identifier les compétences et qualifications correspondant aux besoins en recrutement des entreprises sarroises et lorraines.
- construire l'ingénierie d'une formation initiale permettant de préparer les jeunes à ce parcours, en assurant une offre renforcée en allemand et en français professionnels.

Article 4

Objectif du présent accord-cadre

4.1 Le présent accord-cadre vise à faciliter l'intégration des deux marchés du travail de Sarre et de Lorraine afin de développer la croissance et l'emploi entre les deux régions frontalières.

Ce rapprochement constitue une nouvelle étape dans la coopération transfrontalière, déjà active et dynamique et se donne pour ambition d'une part d'apporter de nouvelles réponses aux besoins économiques des entreprises sur le marché du travail transfrontalier et d'autre part de faciliter l'insertion professionnelle des Lorrains et des Sarrois sur ce marché.

Dieses Programm wendet sich an:

- die saarländische Berufsschulen und die lothringische „*Centres de Formation d'Apprentis*“, (CFA), deren qualifizierende Ausbildungsgänge dem Bedarf der saarländischen und lothringischen Unternehmen entsprechen.
- die jungen Menschen in diesen Einrichtungen, die bereit sind, die (berufsbezogene) Nachbarsprache verstärkt zu praktizieren.

Die Partner verpflichten sich,

- die Kompetenzen und Qualifizierungen zu ermitteln, die dem Einstellungsbedarf der saarländischen und lothringischen Unternehmen entsprechen.
- die fachliche Konzeption für die Erstausbildung zu entwickeln, die es ermöglicht, die jungen Menschen auf diesen Weg vorzubereiten, und die ein erweitertes Angebot für berufsbezogenes Deutsch bzw. Französisch sicherstellt.

Artikel 4

Zweck der vorliegenden Rahmenvereinbarung

4.1 Die vorliegende Rahmenvereinbarung zielt darauf ab, die Integration der beiden Arbeitsmärkte im Saarland und in Lothringen zu erleichtern, um Beschäftigung und Wachstum in den beiden Grenzregionen zu fördern.

Diese Annäherung stellt einen neuen Schritt in der bereits stattfindenden dynamischen grenzüberschreitenden Zusammenarbeit dar. Mit ihr soll zweierlei erreicht werden: Zum einen sollen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt neue Antworten auf den betrieblichen Bedarf der Unternehmen gefunden werden und zum anderen soll die berufliche Eingliederung der Menschen aus Lothringen und aus dem Saarland auf diesem Arbeitsmarkt erleichtert werden.

4.2 Les signataires soutiennent l'intégration renforcée des travailleurs dans ce marché du travail transfrontalier, en impulsant tous types d'échanges professionnels entre les territoires au bénéfice des jeunes en formation initiale et continue.

4.3 Le présent accord-cadre vise donc à adopter une stratégie commune pour donner un cadre général aux multiples initiatives qui se développent dans l'espace transfrontalier pour la formation professionnelle transfrontalière.

Par exemple :

a) L'apprentissage transfrontalier doit permettre en particulier à des jeunes français et allemands, inscrits dans une formation en alternance dans leur pays d'origine, de réaliser sous contrat d'apprentissage la totalité de la partie pratique de leur formation dans une entreprise du pays voisin.

Cette démarche s'appuiera sur les initiatives analogues de formation en alternance développées dans d'autres régions frontalières, en particulier sur l'exemple de la Conférence du Rhin Supérieur.

b) Faciliter la mobilité des apprentis au cours de leur formation professionnelle initiale, soit en formation scolaire ou en alternance, et leur permettre de faire une expérience transfrontalière en effectuant des stages professionnels de courte durée dans le pays voisin (en Sarre pour les jeunes Lorrain(e)s et en Lorraine pour les jeunes Sarrois(e)s), soit par des échanges en groupe, par exemple en coopération avec le DFS/SFA, soit par des échanges individuels, par exemple en coopération avec le DFJW/OFAJ ou la « *Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung* » (Service spécialisé de la formation transfrontalière).

4.2 Die Unterzeichner unterstützen den verstärkten Eintritt der Arbeitnehmer in diesen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, indem zum Nutzen der jungen Menschen, die sich in der Erst- oder Weiterbildung befinden, Impulse für alle Arten des berufsbezogenen Austauschs geschaffen werden.

4.3 Die vorliegende Rahmenvereinbarung zielt folglich darauf ab, eine gemeinsame Strategie zu verfolgen, um einen allgemeinen Rahmen für die verschiedenen Initiativen zu setzen, die im Grenzraum für die grenzüberschreitende berufliche Bildung entwickelt werden.

Beispielsweise:

a) Die grenzüberschreitende Ausbildung, die es den jungen Menschen in Frankreich und Deutschland, die sich in ihrem jeweiligen Heimatland in einer dualen Berufsausbildung befinden, ermöglichen soll, im Rahmen eines Ausbildungsvertrags den gesamten praktischen Teil ihrer Ausbildung in einem Unternehmen im Nachbarland zu absolvieren.

Dieser Ansatz beruht auf den entsprechenden Initiativen für die duale Berufsausbildung, die in anderen Grenzregionen entwickelt wurden, und zwar insbesondere auf dem Vorbild der Oberrheinkonferenz.

b) Die Mobilität der Auszubildenden in der Erstausbildung, die sich in einer schulischen Ausbildung oder einer dualen Berufsausbildung befinden, zu stärken und denen durch das Absolvieren kurzer Berufspraktika im Nachbarland (im Saarland für die jungen Lothringer/-innen und in Lothringen für die jungen Saarländer/-innen) entweder durch Gruppenaustausche, zum Beispiel in Kooperation mit dem DFS/SFA, oder durch Individualaustausche, zum Beispiel in Kooperation mit dem DFJW/OFAJ oder der *Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung*, eine entsprechende Erfahrung im anderen Land ermöglicht wird.

c) Le développement coordonné d'une offre de formation dans le domaine social et de la santé, afin de faire face aux besoins et aux exigences de qualité dans les différentes spécialisations, en ayant notamment à l'esprit la relation avec les patients et la petite enfance.

f) La formation professionnelle continue transfrontalière, pour permettre aux demandeurs d'emploi lorrains d'accéder plus facilement au marché du travail allemand et inversement. Dans ce cadre, une attention particulière sera apportée aux jeunes qui se trouvent ni en emploi, ni en formation.

Article 5 Divers

Cet accord-cadre sera complété par des accords spécifiques pour chaque parcours de formation, défini comme axe de coopération commun Sarre-Lorraine dans le présent accord-cadre.

Fait à _____, le _____

Jean-Pierre MASSERET
Président du Conseil Régional de Lorraine

c) Die abgestimmte Entwicklung eines Ausbildungsangebots im Bereich Gesundheit und Soziales um auf den Bedarf und die Qualitätsanforderungen in den entsprechenden Berufsfeldern insbesondere im Blick auf die Patientenbeziehung und die frühkindliche Erziehung zu reagieren.

d) Die grenzüberschreitende berufliche Weiterbildung, um den Arbeitssuchenden aus Lothringen den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und umgekehrt zu erleichtern. In diesem Zusammenhang wird denjenigen jungen Menschen besondere Aufmerksamkeit gewidmet, die sich weder in einer schulischen noch einer in beruflichen Ausbildung befinden.

Artikel 5 Ergänzende Vereinbarungen

Diese Rahmenvereinbarung soll für jeden einzelnen Bereich der in dieser Rahmenvereinbarung als gemeinsamer Schwerpunkt der Zusammenarbeit von Saarland und von Lothringen festgelegt wird, durch ein spezifisches Abkommen ergänzt werden.

Erstellt in _____, am _____

Annegret KRAMP-KARRENBAUER
Ministerpräsidentin des Saarlandes

ANNEXE 3

**DECLARATION D'INTENTION DE
MAI 2015 ENTRE LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHE DU LUXEMBOURG ET
LE GOUVERNEMENT DE LA
REPUBLIQUE FRANÇAISE SUR UNE
EXPERIMENTATION DE COOPERATION
TRANSFRONTALIERE DANS LE DOMAINE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
PAR APPRENTISSAGE**

Déclaration d'intention entre le gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et le gouvernement de la République française sur une expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de la formation professionnelle par apprentissage

Le gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et le gouvernement de la République française, ci-après les « Signataires »,

Considérant qu'il est nécessaire de répondre aux défis posés en termes de marché du travail de la Grande Région ;

Considérant que les systèmes de formation professionnelle initiale sont très différents en France et au Luxembourg : en France, l'apprentissage ne concerne que les jeunes de 16 à 25 ans, et la formation de ces jeunes est financée directement par les entreprises, par le biais de la taxe d'apprentissage ; au Luxembourg, l'apprentissage ne concerne que les formations jusqu'au niveau Baccalauréat, et les coûts de formation en centre de formation des apprentis (ci-après « CFA ») sont intégralement pris en charge par l'Etat.

Considérant que les seuls cas de mobilité transfrontalière effectivement constatés pour de jeunes apprentis concernent des résidents français ou luxembourgeois, souhaitant être formés dans un CFA lorrain (ci-après la « formation théorique ») et être embauchés sous contrat d'apprentissage dans une entreprise luxembourgeoise (ci-après la « formation pratique »),

se proposent de mettre en place, dans un cadre expérimental, une coopération transfrontalière dans le domaine de la formation professionnelle par apprentissage, dont le Conseil Régional de Lorraine sera un partenaire essentiel, et qui s'exercera dans le cadre d'une relation économiquement équilibrée et dans le respect de la législation en vigueur.

1. Etendue de l'expérimentation

La présente expérimentation se limitera à l'apprentissage jusqu'au niveau baccalauréat. Elle concernera des jeunes résidents français ou luxembourgeois, âgés de 16 à 25 ans, souhaitant suivre leur formation théorique dans un CFA lorrain et leur formation pratique dans une entreprise luxembourgeoise.

Ces jeunes apprentis bénéficieront d'un contrat d'apprentissage de droit luxembourgeois, et de la couverture sociale afférente, y compris pendant leur période de formation dans un CFA lorrain.

Cette expérimentation se limitera dans un premier temps à un nombre réduit de métiers (moins de 10) et d'apprentis (moins de 30), qui seront précisés en fonction des besoins des entreprises par le comité technique qui sera institué.

Le comité technique pourra engager des travaux visant à répondre aux cas :

- de jeunes souhaitant suivre une formation initiale professionnelle transfrontalière sous contrat d'apprentissage à un niveau plus élevé que celui du baccalauréat ;
- de résidents luxembourgeois âgés de plus de 25 ans sous statut d'apprenti luxembourgeois réalisant leur formation pratique au Luxembourg et souhaitant effectuer leur formation théorique en France;
- de résidents français ou luxembourgeois souhaitant effectuer leur formation pratique dans une entreprise française et leur formation théorique dans un centre de formation au Luxembourg.

2. Conditions financières

Dans le cas d'un résident luxembourgeois effectuant sa formation théorique dans un CFA lorrain et sa formation pratique dans une entreprise luxembourgeoise, la partie luxembourgeoise s'acquittera du coût global de la formation tel que mentionné sur le site Internet de la Préfecture de la région Lorraine, qui correspond au coût à la charge des entreprises françaises lorsqu'elles accueillent un apprenti formé dans un CFA lorrain.

Dans le cas d'un résident français effectuant sa formation théorique dans un CFA lorrain et sa formation pratique dans une entreprise luxembourgeoise, la partie luxembourgeoise, à savoir l'entreprise désirant accueillir un résident français, s'acquittera d'un coût marginal correspondant aux consommables nécessaires à la formation de l'apprenti dans son CFA d'accueil, dans la limite de 1 à 3 apprentis par section de formation.

Les questions concernant le financement pourront faire l'objet de conventions spécifiques.

3. Conditions d'organisation pédagogique

Les conditions d'organisation pédagogique seront précisées lors d'échanges, notamment entre le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse luxembourgeois et les autorités académiques françaises compétentes. Elles pourront si nécessaire faire l'objet d'une convention spécifique.

4. Modalités de pilotage

Un comité technique, chargé de piloter cette expérimentation et d'assurer le suivi de sa mise en œuvre (et notamment la préparation des diverses conventions d'application) sera créé et comprendra :

- Pour la France : la DIRECCTE de Lorraine en lien avec la DGEFP, le SGAR de Lorraine, les autorités académiques, le Conseil Régional de Lorraine, la Chambre des Métiers de Lorraine, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Lorraine, et la Chambre d'Agriculture de Lorraine ;
- Pour le Luxembourg : le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, la Chambre des Métiers, la Chambre de Commerce, ainsi que la Chambre des salariés.

Sa composition pourra évoluer en tant que de besoin.

Fait à Paris le 26 mai 2015

Pour le gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, M. Claude MEISCH, Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Pour le gouvernement de la République française, M. Harlem DESIR, Secrétaire d'État aux Affaires européennes

En présence de M. Nacer MEDDAH, Préfet de la région Lorraine

En présence de M. Jean-Pierre MASSERET, Président du Conseil Régional de Lorraine



ANNEXE 4
RESULTATS DE L'ENQUETE DE LA
FNADIR AUPRES DE SES ADHERENTS
(SOURCE FNADIR)

LA MOBILITE EUROPEENNE DES APPRENTIS



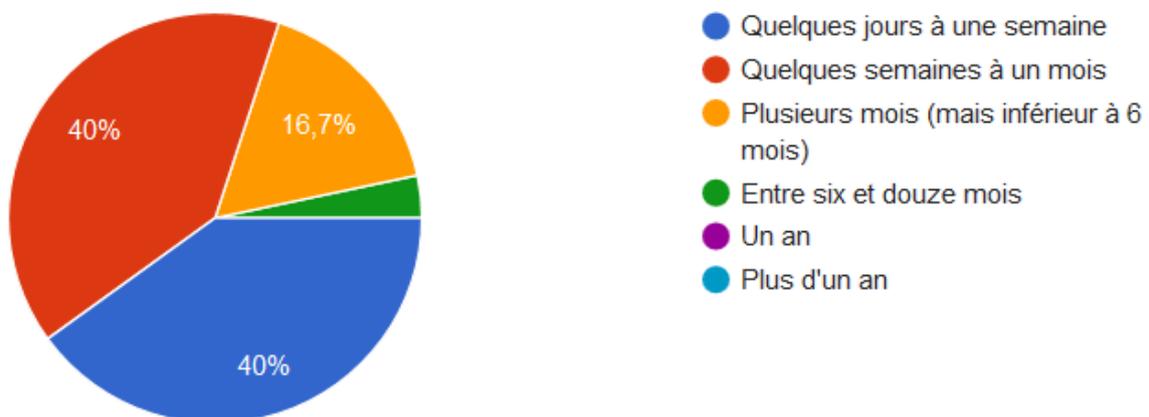
Résultats de l'enquête sur la mobilité européenne des apprentis, diffusée auprès des directeurs de CFA du réseau Fnadir – Fédération Nationale des Associations Régionales de Directeurs de Centres de Formation d'Apprentis

Date de diffusion de l'enquête : du 30/08/2017 au 08/09/2017
Nombre de réponses obtenues : 30 réponses
Profil des répondants : 77% sont des directeurs de CFA et 23% sont des coordinateurs pédagogiques, responsables service international, responsables des mobilités ou des relations professionnelles, au sein d'un CFA

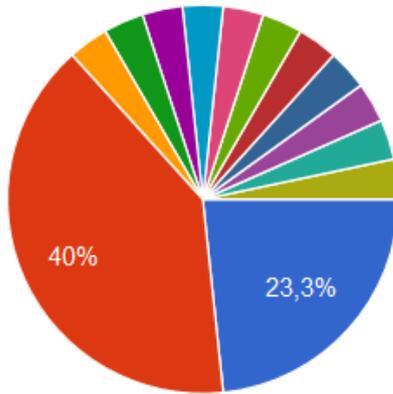
1- Nombre total d'apprentis recensé dans l'enquête : 19 595 apprentis

2- Pourcentage d'apprentis ayant profité en 2016-2017 d'une mobilité européenne sortante : 9%

3- Durée moyenne de la mobilité :

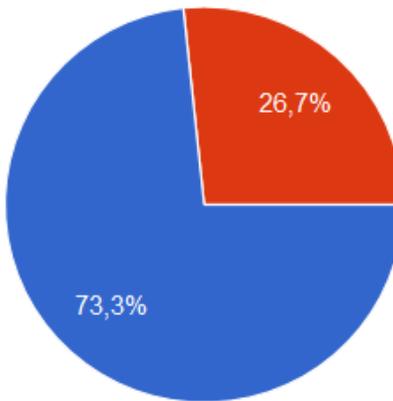


4- Moyens de financement :



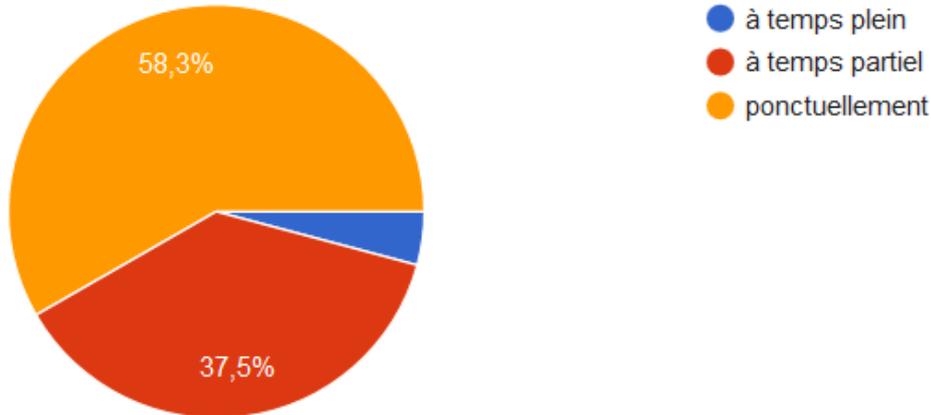
- Erasmus+
- Région
- Budget CESFA (TA)
- fonds propres du CFA
- co-financement région/Erasmus+/br...
- Region + CFA
- Certains apprentis en Erasmus si E...
- Erasmus+ Région + entreprise
- ERAMUS+, Conseil Régional et participation des apprentis
- Participation apprentis - Taxe apprentissage
- Pas de mobilité
- Convention entreprise
- Erasmus+ et Région

5- Votre structure dispose-t-elle d'un référent mobilité ?

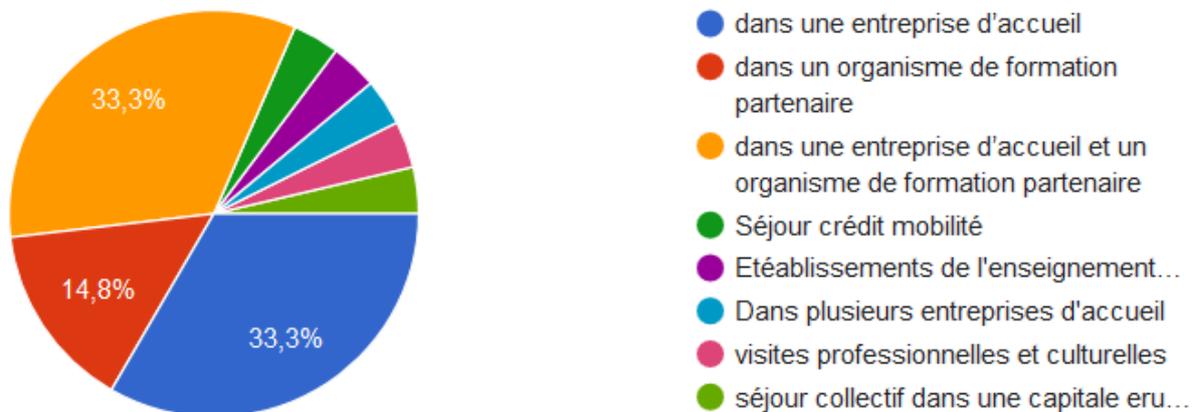


- Oui
- Non

Si oui, occupe-t-il cette fonction :



6- Les mobilités proposées sont effectuées :



7- Quels sont pour vous, les trois principaux freins à la mobilité européenne :

- Le statut juridique de l'apprenti (salarié de l'entreprise) – 73,3%
- Le financement – 53,3%
- Les difficultés organisationnelles ou la surcharge administrative pour le CFA – 46,7%
- Le manque de partenaires européens - 30%
- La faible appétence des apprentis pour la mobilité européenne (manque de motivation ou peur de l'éloignement familial) – 20%
- Le manque de reconnaissance des acquis d'apprentissage validés à l'étranger – 16,7%
- La barrière linguistique - 13,3%
- La non-concordance des calendriers et/ou du rythme d'alternance 3,3%
- Autres (réticence des employeurs, changement de politique du conseil régional, etc.)

8- Mettez-vous en place de la mobilité virtuelle pour vos apprentis (échanges virtuels avec d'autres apprentis européens) ? Si oui, cochez les cases correspondantes :

- Comme complément à la mobilité physique – 6,7%
- Comme alternative à la mobilité physique – 3,3%
- Ni l'un, ni l'autre – 93,3%
-

9- Proposez-vous de la mobilité européenne pour :

- Votre personnel pédagogique (formateurs) – 46,7%
- Votre personnel administratif – 26,7%
- Ni l'un, ni l'autre – 53,3%

10- Quelles sont vos deux principales priorités pour les années futures :

- Augmenter le nombre d'apprentis mobiles au sein de votre structure – 83,3%
- Augmenter la durée des mobilités vers des mobilités de longue durée entre 6 et 12 mois 30%
- Développer la mobilité européenne pour le personnel pédagogique et administratif – 26,7%
- Développer la mobilité virtuelle (les échanges virtuels) comme complément ou alternative à la mobilité physique – 20%
- Développer les partenariats – 3,3%
- Mettre en place une mobilité post-apprentissage – 3,3%
- Autres (précisez)

11- Quelles sont vos deux principales attentes pour faciliter la mobilité européenne des apprentis ?

- Clarifier le régime juridique applicable aux jeunes apprentis dans le cadre des échanges européens, notamment au regard des dispositions relatives au détachement de travailleurs salariés – 76,7%
- Faciliter les procédures et surtout le financement de la mobilité - 70%
- Faciliter la reconnaissance et la validation des acquis d'apprentissage via le système ECVET - 33,3%
- Dépasser les obstacles liés au rythme de l'alternance et la concordance des calendriers entre les différents pays européens - 16,7%
- Autres (précisez)

12- Quels sont les projets que vous portez ou dans lequel vous êtes partenaire ayant trait à la mobilité européenne (joindre quelques lignes de présentation)

e Mova: projet de mobilité virtuelle
Le CFA favorise la mobilité autour de séjour de 7 jours en Europe, car le budget est de 700 euros par jeunes. Je développe également de la mobilité internationale avec la Tunisie !
Séjour d'études dans l'Union Européenne Les objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • La découverte du tissu économique et du système social du pays d'accueil (conférence d'un économiste-universitaire en langue anglaise, visites d'entreprises) • La découverte du système éducatif (Visite d'une université et rencontre avec d'autres apprenants) • La découverte de la culture et du patrimoine du pays d'accueil • La pratique et le perfectionnement de la langue anglaise
ERASMUS + (de rares bourses)
A ce jour réflexion en cours avec un partenaire universitaire pour un semestre en Erasmus sur un cursus master en deux ans.
Développer des mobilités pour les niveau V, III et II axées en plus du culturel et du métier sur l'humanitaire et les échanges avec des professionnels
mise en place d'échange avec les îles anglo-normandes
Une mobilité étendue à l'ensemble des formations que nous portons en apprentissage
Notre CFA a participé au 1er projet expérimental mené par la commission européenne en envoyant 5 jeunes et en accueillant 3 dans le cadre d'un Consortium européenne piloté par les Compagnons du Devoir et du Tour de France à Paris. Nous sommes à nouveau dans le 2ème appel à projet avec l'idée d'envoyer et d'accueillir 10 jeunes en réciprocité.
Nous avons des projets de mobilité notamment en Toscane où nous travaillons avec un centre de formation situé à ARREZO. En octobre ou novembre il est prévu un séjour de deux semaines pour des apprentis maçons et en juin 2018 pour des apprentis Peintre. Le CFA Bâtiment de Tulle a pour projet de développer la mobilité européenne afin que les apprentis obtiennent un diplôme à "tendance européenne" mis en place par le CCCA BTP.
Projet Pilote : Projet porté par l'Euro député Jean Arthuis et dont le pilotage a été confié aux Compagnons du Devoir et du tour de France. Un consortium de partenaires a vu le jour et un travail spécifique est engagé afin de créer à terme un Erasmuspro pour les apprentis.

Le CFA est adossé à des lycées qui organisent la mobilité à travers, notamment, des échanges. Le CFA souhaite bénéficier des contacts existants pour favoriser une mobilité individuelle d'apprentis dans des entreprises d'accueil en Europe.

Nous retrouvons au CFA deux types de mobilité des apprentis : des séjours courts de groupes de formations (DUT ou licence professionnelle) avec une aide régionale "crédits éducatifs séjours en Europe" et des séjours individuels d'un à deux mois pour les apprentis en formation ingénieur avec une aide régionale "appel à projets"

Mise en place, depuis septembre 2016, de Brevets Professionnels à Composante Européenne dans les 4 CFA de Dieppe, Evreux, Le Havre et Rouen (une dimension européenne est intégrée à l'ensemble des unités d'enseignement, pour tous les apprenants intégrant cette formation spécifique / deux périodes de mobilité européenne jalonnent le parcours de formation des apprenants (une en 1ère année, une en 2ème année) qui partent tous ensemble, accompagnés d'un membre de l'équipe pédagogique / une partie de l'évaluation des compétences est assurée par l'entreprise d'accueil à l'étranger / les apprenants travaillent tout au long de leur formation sur un "Projet Personnel Européen" - rapport d'activité et d'expérience - qu'ils soutiennent en fin d'année certificative

Intégration au réseau des CMA "Euroapprenticeship" pour la mise en place et la valorisation des périodes de mobilité des apprentis (via l'APCMA Paris).

ERAMUS
 DONNER LA POSSIBILITE A NOS JEUNES DE PARTAGER DANS UN SALON ETRANGER LES DIFFERENTES TECHNIQUES PROFESSIONNELLES, LES NOUVEAUTE ET LA CULTURE.

Nous conduisons cette année des projets de mobilités d'apprentis 1) avec des centres de formation partenaires ou 2) avec des stages en entreprise, dans plusieurs pays : Espagne, Italie, Allemagne, Pays-Bas, Angleterre.

Merci de nous communiquer toute information, recommandations ou solutions que vous souhaitez faire remonter pour favoriser la mobilité européenne des apprentis.

Statut d'apprenti européen

Le principal frein est le financement qui pour l'instant ne représente que 50% des frais de voyage. De nombreuses entreprises n'encouragent pas la mobilité ...
 Les apprentis ingénieurs du CESFA partent tous en mission à l'étranger, mais dans le monde entier : seuls 50% restent en Europe

Simplifier les procédures et financer les projets plus facilement.

L'objectif que nous visons dans notre CFA est lié à l'obligation CTI de valider 785 points au TOEIC. Nos apprentis partent ainsi préférentiellement en pays anglophone (Royaume Uni) pour un stage en entreprise de 11 semaines, en fin de première année. Nous ne pouvons donc pas déposer de demandes Erasmus car un an avant le départ de nos apprentis, nous ne connaissons encore ni leurs noms, ni leur nombre précis, ni leurs destinations de stage.

Pour information, nous constatons depuis quelques années que devant le manque d'aides aux apprentis, malgré un aide régionale et une aide sur fonds propres de notre CFA, certains apprentis, devant l'importance de leur stage international (formation ingénieur), choisissent de contracter un prêt bancaire qui leur permettra de financer leur stage, en Europe ou ailleurs dans le monde.

Un autre frein qui va, à mon avis, devenir de plus en plus important quant à la mobilité de nos apprentis ingénieurs se situe au niveau des aspects juridiques lié à la mobilité et à la responsabilité des différents acteurs (CFA, Entreprise d'apprentissage, Entreprise de stage). Qui est responsable du jeune en cas de problème ? (Jurisprudence ?)

Sensibiliser les employeurs !

Ce qui favoriserait la mobilité européenne de nos apprentis et serait un atout pour les CFA c'est la reconnaissance européenne du diplôme. Par contre, il faudrait simplifier les procédures, notamment au niveau des dossiers de financement. Je dois préciser que, comme je l'ai écrit ci-dessus, le CFA Bâtiment de Tulle fait partie du réseau CCCA BTP et ce sont ses services qui vont chercher les financements au niveau d'ERASMUS+ et les lieux de chantier.

Harmonisation du statut de l'apprenti.

Création de consortiums territoriaux pour la mobilité des apprentis de manière à mutualiser des moyens humains et des ressources pour l'organisation de la mobilité.

Sensibilisation des MA et non pas seulement des candidats potentiels.

Pendant quelques années nous avons fait partir des bac professionnels sur trois semaines (une semaine de cours supprimée, une semaine d'entreprise non réalisée et une semaine de congés prise par le jeune). Les destinations choisies étaient : l'Angleterre, l'Irlande et l'Allemagne. L'an dernier nous nous sommes conformés à la loi c'est-à-dire ne pas demander aux jeunes de prendre une semaine de congés. Résultat l'absence de deux semaines en entreprise n'a pas été acceptée.

PREVOIR DANS LE CONTRAT DE L APPRENTI UNE CLAUSE DONNANT LA POSSIBILITE DE PROFITER DU PROGRAMME SANS ACCORD DU MAITRE D APPRENTISSAGE.
 PREVOIR UN RENFORCEMENT DE LA LANGUE ETRANGERE AVANT LE DEPART

Plus de budget pour l'organisation des mobilités.

Avec la nouvelle réglementation qui prévoit que les OPCA peuvent prendre en charge une partie des frais engendrés par la mobilité des apprentis, nous espérons que les employeurs seront plus enclins à laisser partir leur jeune (prise en charge du salaire pendant l'absence de l'apprenti).

ANNEXE 5 : MODELE DE CONVENTION DE MISE A DISPOSITION D'UN APPRENTI PREVU PAR L'ARRETE DU 2 FEVRIER 2009

Arrêté du 2 février 2009 portant modèle de convention organisant la mise à disposition d'un apprenti travaillant en France auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne

NOR: ECED0830266A

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre de l'éducation nationale et la ministre de la santé et des sports,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6211-5 et R. 6223-17 et suivants ;

Vu l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 25 juin 2008,

Arrêtent :

Article 1

Le modèle de convention, prévu par l'article R. 6223-18 du code du travail, organisant la mise à disposition d'un apprenti travaillant en France auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne est annexé au présent arrêté.

Article 2

Le présent arrêté et son annexe seront publiés au Journal officiel de la République française.

Annexes

Annexe I

Modifié par Décret n°2016-1278 du 29 septembre 2016 - art. 1 (V)

**CONVENTION DE MISE À DISPOSITION D'UN APPRENTI TRAVAILLANT EN FRANCE AUPRÈS
D'UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL ÉTABLIE DANS UN AUTRE ÉTAT MEMBRE DE L'UNION
EUROPÉENNE**

Préambule

La présente convention est conclue en application des textes suivants :

- code du travail, notamment son article L. 6211-5 et les articles R. 6223-17 et suivants ;
- code rural, livre VII ;
- directive européenne n° 94/33 du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail (notamment article 1er sur l'âge d'admission, article 7.3 sur les interdictions de travail et articles 8,9 et 10 sur les temps de travail et de repos) ;

– règlement (CEE) n° 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

Remarques :

Le terme : “ employeur “ désigne l'organisme signataire du contrat d'apprentissage en France dans lequel l'apprenti suit sa formation.

Le terme : “ entreprise d'accueil “ est entendu au sens d'unité économique ou d'organisme, quelle que soit sa forme juridique, établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne et accueillant l'apprenti en situation de travail.

Protection sociale :

Les apprentis qui effectuent une partie de leur formation dans un autre Etat membre bénéficient du maintien du régime de protection sociale de leur pays d'origine en vertu des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71. Le formulaire E101 atteste de l'affiliation de l'employeur à un régime de sécurité sociale.

La présente convention ne permet pas de déroger aux règles nationales d'entrée, de séjour et d'accès au marché du travail de ressortissants d'Etats tiers.

Partage des responsabilités entre l'employeur et l'entreprise d'accueil :

L'employeur reste soumis, pendant la durée de la mise à disposition, aux obligations résultant de la signature du contrat d'apprentissage, dont, notamment, le respect des termes du contrat de travail, le maintien de la rémunération, le paiement des charges sociales, la responsabilité du pouvoir disciplinaire, de la médecine du travail et de la gestion des congés payés.

En cas de difficulté, ou de faute de la part de l'apprenti, l'entreprise d'accueil en informe immédiatement l'employeur qui prend les mesures appropriées.

L'entreprise d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail. Cela couvre notamment les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, aux règles d'hygiène et de sécurité, aux conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs.

En application et au regard des éléments ci-dessus mentionnés, la présente convention est conclue entre :

L'employeur :.....

Adresse :.....

Téléphone, télécopie, mél :.....

N° SIRET :.....

Activités :.....

Représenté par :.....

L'entreprise d'accueil..... : Pays d'accueil.....

Adresse :.....

Téléphone, télécopie, mél :.....

N° d'identification :.....

Activités :.....

Représentée par :.....
L'apprenti (e) :.....
Date de naissance :.....
Sexe :
Nationalité :.....
Son représentant légal si mineur :.....
Adresse :.....
Téléphone, mél :.....
N° du contrat d'apprentissage :.....
Date de début de contrat :.....
Date de fin de contrat :.....
Diplôme ou titre préparé :.....
Niveau du diplôme selon la nomenclature nationale :.....
Niveau du diplôme selon le cadre européen des certifications :.....

Article 1er

Objet

La présente convention règle les rapports entre les signataires en vue de l'organisation et du déroulement de la période de formation européenne de l'apprenti (e) dans une entreprise d'accueil.

Dans le cadre de la formation prévue par le contrat d'apprentissage, la responsabilité d'une formation complémentaire est confiée à une entreprise d'accueil établie dans un autre pays de l'Union européenne. Les objectifs généraux de cette formation sont fixés dans l'annexe pédagogique accompagnant la présente convention.

Article 2

Nature des tâches confiées à l'apprenti

Les tâches à réaliser dans l'entreprise d'accueil sont déterminées dans l'annexe pédagogique.

Article 3

Durée de la (des) période (s) d'accueil

La présente convention s'applique [ne mentionner que la (les) période (s) effective (s)] :
du..... au.....

du..... au.....

soit une durée totale de : semaines.

Article 4

Conditions de travail : lieux, horaires, congés, santé, sécurité

1. Pendant la durée de cette convention, l'apprenti (e) travaillera dans les lieux suivants :

—.....

—.....
Le cas échéant, il effectuera des formations dans le centre de formation d'accueil suivant :

—.....
2. La durée du travail (formation comprise) et les horaires applicables sont ceux en vigueur dans l'entreprise d'accueil pour cette catégorie de salarié, dans la limite de 35 heures par semaine, sans qu'il soit permis d'effectuer d'heures supplémentaires.

Hormis le cas des heures supplémentaires, les apprentis âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles de droit commun, rappelées dans l'annexe administrative, en matière de durée du travail (amplitude horaire, temps de repos, etc.). Les dispositions protectrices des apprentis mineurs relatives à la durée du travail sont précisées dans la même annexe.

3. Les parties s'accordent sur les congés de l'apprenti. L'employeur doit s'assurer que les droits à congé de l'apprenti sont respectés sur l'ensemble de l'année.

4. L'entreprise d'accueil s'engage à former l'apprenti à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera dans l'entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection individuelle nécessaires.

Article 5

Rémunération

L'employeur doit au moins maintenir le salaire de l'apprenti. L'employeur et l'entreprise d'accueil peuvent s'ils le souhaitent s'accorder sur une compensation du salaire et des charges. Le cas échéant, cet accord est annexé à la présente convention.

Article 6

Hébergement, transport et autres frais

Un document annexé à cette convention précise les conditions de prise en charge des frais de transports, d'hébergement et de restauration (par l'employeur, l'entreprise d'accueil, l'apprenti, le conseil régional, l'Union européenne ou les branches professionnelles, etc.).

Article 7

Couverture maladie et accident du travail/ maladie professionnelle

L'apprenti (e) bénéficie d'une couverture sociale maladie et accident du travail/ maladie professionnelle au titre de son contrat d'apprentissage et pour la durée d'application de la présente convention. Durant la période de mobilité effectuée dans un autre Etat membre de l'Union européenne, l'apprenti conserve sa qualité d'assujetti au régime de sécurité sociale dont il relève, dans les conditions fixées par la législation européenne (notamment le règlement [CEE] n° 1408/71) et française (notamment art. L. 761-1 du code de la sécurité sociale pour les apprentis relevant du régime général et art. L. 764-1 du code rural pour les apprentis relevant du régime des salariés agricoles).

Article 8

Assurances-responsabilité civile et professionnelle

1. L'employeur atteste être garanti en matière de responsabilité civile (compagnie et n° de police) concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil en dehors de tout apprentissage.

2. L'entreprise d'accueil atteste être garantie en matière de responsabilité civile (compagnie..... et n° de police.....) concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage.

3. L'apprenti (e) atteste être garanti (e) en matière de responsabilité civile (compagnie et n° de police) pour les dommages subis ou causés par lui y compris à l'étranger en dehors de l'entreprise d'accueil dans le cadre des actes de la vie quotidienne (art. 1240 et 1242 du code civil). Cette assurance peut être souscrite par le CFA pour le compte de l'apprenti.

4. Les dispositions permettant à l'apprenti de bénéficier d'une assurance rapatriement (compagnie..... et n° de police.....) ont été prises par.....

Article 9

Suivi dans le pays d'accueil

Le suivi de l'apprenti est assuré dans le pays d'accueil par..... (préciser le nom, la fonction et l'organisme).

Les modalités de suivi sont précisées dans l'annexe pédagogique.

Le contrôle de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail sera assuré dans le pays d'accueil par :..... (préciser l'institution).

Durant la totalité de la durée d'application de la convention, une liaison (téléphone, télécopie, courriel) est assurée entre le pays d'origine et l'apprenti (e) par (cochez la case) :

- Le maître d'apprentissage (nom, fonction et organisme) :.....
- Un des formateurs du centre de formation (nom, fonction et organisme) :.....
- Autres :.....

En cas de difficulté, l'apprenti l'en informe immédiatement, afin que soient prises les mesures appropriées.

Article 10

Résiliation de la convention

La résiliation de la convention peut intervenir sur accord exprès des cosignataires. Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation, au service chargé de l'enregistrement du contrat, au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou au chef de service assimilé), ainsi que, selon l'autorité pédagogique de référence (à préciser), au recteur d'académie, au directeur régional de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

La présente convention peut être résiliée par l'une ou l'autre partie, en cas de faute grave, de mise en danger de l'apprenti ou de non-respect des engagements de la présente convention, dûment constatés. Cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité, et n'a pas de conséquence, par elle-même, sur la poursuite du contrat d'apprentissage.

Article 11

Entrée en vigueur de la convention

La présente convention est transmise pour avis au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement. Ce dernier la transmet accompagnée de son avis à l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat, au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou au chef de service assimilé), ainsi que, selon

l'autorité pédagogique de référence (à préciser), au recteur d'académie, au directeur régional de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

La convention est applicable dès réception par l'employeur de l'accord du recteur d'académie, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative. L'absence de réponse à l'employeur un mois après réception de la convention par l'autorité compétente vaut accord.

Fait à..... le.....

Signataires :

L'employeur : L'entreprise d'accueil

L'apprenti (et son représentant légal le cas échéant).

Vous pouvez consulter le tableau dans le JO (*fac-similé*) n° 48 du 26/02/2009 texte numéro 8

Annexe pédagogique

Objectifs de la période en entreprise d'accueil

(cf. référentiel de formation)

1re période :

.....
.....
.....

2e période (le cas échéant) :

.....
.....
.....

Principales tâches confiées à l'apprenti

1re période :

.....
.....

2e période (le cas échéant) :

.....
.....
.....

Modalités de suivi (outils de liaison...) :

.....
.....

.....
Modalités d'évaluation et de reconnaissance

de la période de mobilité
.....
.....
.....

Obligations de l'apprenti

Les obligations de l'apprenti sont notamment de :

- exécuter les tâches que lui confie l'entreprise d'accueil conformément aux clauses de la présente convention et de son annexe pédagogique ;
- présenter régulièrement et spontanément les outils de liaison à l'entreprise d'accueil ;
- respecter les règles de confidentialité et de secret professionnel.

Obligations de l'entreprise d'accueil

Les obligations de l'entreprise d'accueil sont notamment de :

- fournir les équipements de protection individuelle ;
- présenter à l'apprenti les risques propres à son entreprise ;
- diriger et contrôler l'apprenti dans ses activités par la désignation d'un " tuteur ", présentant les compétences pédagogiques et professionnelles ainsi que les garanties de moralité nécessaires, chargé d'assurer ce suivi ;
- faire accomplir à l'apprenti des travaux correspondant à la fois à ses aptitudes et aux objectifs de cette période de mobilité (remplir cette partie de l'annexe pour chaque période) :
 - si ces travaux incluent une utilisation de matériel, indiquer le type de matériel, sachant que le responsable de l'entreprise d'accueil a l'obligation de ne faire utiliser que des matériels conformes à la réglementation, et utilisés dans les conditions d'utilisation correspondantes (encadrement, port d'équipements de protection individuelle, formation...)
 - si ces travaux incluent l'utilisation d'agents chimiques visés par la directive 98 / 24 / CE du Conseil du 7 avril 1998 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail, il sera remis par écrit à l'apprenti toutes les informations sur les expositions éventuelles prévues à l'article 8 de cette directive afin qu'il puisse les transmettre au médecin du travail de son employeur ;
 - s'il s'agit de l'exécution de travaux dangereux ou de l'utilisation de machines ou produits dangereux par des jeunes de moins de 18 ans, l'entreprise d'accueil atteste s'être conformée à la réglementation dont elle relève en matière de dérogation à l'interdiction de certains travaux (directive 94 / 33 relative à la protection des jeunes au travail, art 7. 3 sur les interdictions de travail et art. 8, 9 et 10 sur les temps de travail et de repos ; cf. l'annexe administrative) ;
- en cas d'hébergement de l'apprenti, fournir un logement conforme aux normes d'hygiène et de sécurité du pays d'accueil ;
- permettre à l'apprenti de compléter ses outils de liaison ou de rédiger son rapport (si celui-ci est demandé), en lui accordant le temps nécessaire.

Centre de formation d'accueil (le cas échéant)

Identification du centre de formation dans lequel l'apprenti suivra une formation dans le cadre de la période de mobilité :

Nature de la formation suivie :

Visa du professeur coordonnateur de l'équipe pédagogique (ou de son représentant) :

Visa du directeur du centre de formation d'accueil ou de son représentant (si applicable) :

(Joindre à la présente annexe les éventuels protocoles complémentaires relatifs à l'évaluation ou à la reconnaissance des unités de formation ou de qualification.)

Annexe administrative

Couverture maladie et accident du travail / maladie professionnelle

Formalités (consultables également sur les sites <http://www.ameli.fr/> et <http://www.msa.fr/>) :

- l'employeur français doit, préalablement au départ de son apprenti, demander à la caisse du régime de sécurité sociale dont il relève de lui délivrer le formulaire E101 (rempli en deux exemplaires) qui atteste du maintien d'affiliation de l'apprenti à un régime de protection sociale ;

- l'un des exemplaires délivrés par la caisse de sécurité sociale est remis à l'apprenti ;

- pour la maladie et l'accident du travail / maladie professionnelle, le règlement communautaire 1408 / 71 prévoit le bénéfice des prestations en nature (accès aux soins ou remboursement de soins) selon les dispositions de la législation en vigueur dans le pays de détachement. La présentation de la carte européenne d'assurance maladie (CEAM), délivrée par la caisse de sécurité sociale dont relève l'apprenti, atteste de l'ouverture des droits. Les prestations en espèces relèvent de la seule législation française.

Des formalités simplifiées sont prévues pour les détachements d'une durée inférieure ou égale à trois mois.

Les obligations de l'employeur demeurent pendant toute la durée du contrat d'apprentissage.

En cas d'accident du travail survenant à l'apprenti, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, le responsable de l'entreprise d'accueil s'engage à établir la déclaration d'accident et à la faire parvenir à l'employeur signataire du contrat qui dispose de quarante-huit heures pour l'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception à la caisse du régime de sécurité sociale dont relève l'apprenti (le numéro SIRET porté sur la déclaration est celui de l'employeur). Le formulaire de déclaration d'accident (CERFA 60-3682) est téléchargeable en ligne sur le site <http://www.ameli.fr/>.

Droit commun applicable aux apprentis majeurs en matière de durée du travail

apprentis sont des salariés ayant conclu un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (art.L. 6221-1 du code du travail [1]).

A ce titre, les apprentis âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles de droit commun, notamment concernant leur durée de travail (art.L. 3121-1 à L. 3134-15).

Rappel des règles nationales applicables pendant la période de mobilité, sauf dispositions du pays d'accueil plus favorables pour l'apprenti :

- la durée légale est de 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art.L. 3121-10), pour une durée maximale de travail par semaine de 48 heures (art.L. 3121-35). Néanmoins, la possibilité de faire des heures supplémentaires au-delà du contingent d'heures prévu par le contrat d'apprentissage n'est pas ouverte dans le cadre d'une convention de mise à disposition d'un apprenti dans une entreprise d'accueil établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne ;
- la durée maximale de travail par jour est de 10 heures (art.L. 3121-34) ;
- tout travail exercé entre 21 heures et 6 heures, ou dans un autre intervalle déterminé conventionnellement (art.L. 3122-29), est considéré comme travail de nuit. Le recours au travail de nuit est exceptionnel et doit avoir été mis en place par un accord collectif (art.L. 3122-33) ;
- la durée minimale du repos quotidien est de 11 heures consécutives (art.L. 3131-1) ;
- repos hebdomadaire (art.L. 3132-1 et suivants) : il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine. Le salarié doit en outre bénéficier d'un repos minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien mentionné ci-dessous (soit au total 35 heures) ; ce repos hebdomadaire est donné le dimanche sauf dérogation ;
- congés payés : articles L. 3141-1 et suivants (voir également l'article 4. 3 de la convention de mise à disposition).

Dispositions spécifiques aux apprentis mineurs en matière de durée du travail

Rappel des dispositions nationales applicables pendant la période de mobilité aux apprentis mineurs (âgés de moins de 18 ans), sauf dispositions du pays d'accueil plus favorables pour l'apprenti mineur :

Dispositions particulières aux jeunes travailleurs : troisième partie du code du travail, livre Ier, titre VI ;

Dispositions relatives à l'apprentissage : sixième partie du code du travail, livre II, titre II.

Durée quotidienne et hebdomadaire de travail

Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler plus de huit heures par jour ni plus de trente-cinq heures par semaine (art.L. 3162-1 à L. 3162-3).

Dérogation à l'interdiction du travail de nuit

(art.L. 3163-1 à L. 3163-3 et R. 3163-1 à R. 3163-6)

La loi pose l'interdiction du travail de nuit des moins de 18 ans, tout en admettant qu'il puisse y être dérogé dans certains secteurs pour les mineurs de 16 à 18 ans et quand l'activité de l'entreprise le justifie.

Les secteurs dans lesquels il pourra être dérogé à l'interdiction d'employer des mineurs la nuit sont ceux de la boulangerie, pâtisserie, restauration, hôtellerie, spectacles et des courses hippiques (art.R. 3163-1). En outre, des plages horaires strictes sont définies pour l'emploi de nuit des mineurs dans chacun des secteurs déterminés. Toute dérogation à cette interdiction est délivrée par l'inspecteur du travail dans les conditions fixées par l'article R. 3163-5.

Repos quotidien

(art.L. 3164-1)

La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Elle est portée à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

Travail le dimanche et les jours fériés

(art.L. 3132-3 et suivants, L. 3164-2 à L. 3164-8 et R. 3164-1 à R. 3164-2)

Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine (repos hebdomadaire). Ce repos hebdomadaire est donné le dimanche, sauf dérogations expressément prévues par le code du travail (art.L. 3132-3 et suivants et L. 3164-3).

L'interdiction du travail du dimanche n'est cependant pas applicable aux apprentis mineurs employés dans certains secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient. Ces secteurs, détaillés à l'article R. 3164-1, sont ceux de l'hôtellerie, restauration, traiteurs, cafés, tabacs, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, vente de fleurs, et des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires au détail destinés à la consommation immédiate (vente à emporter) ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail (marchés).

Par ailleurs, le repos des jours fériés est obligatoire pour les jeunes travailleurs, sauf dans les établissements industriels fonctionnant en continu (art.L. 3164-6 et 7).

L'emploi des mineurs, travailleurs ou apprentis, est néanmoins possible les jours fériés dans certains secteurs et dans les conditions de l'article L. 3164-8. Ces secteurs, détaillés à l'article R. 3164-2, sont ceux pour lesquels le travail du dimanche est autorisé (listés ci-dessus), et celui du spectacle (décret n° 2008-889 du 2 septembre 2008).

Dispositions spécifiques aux apprentis mineurs en matière de travaux dangereux

Rappels des règles nationales (art.L. 4153-8, D. 4153-15 à D. 4153-40)

Les mineurs constituant un public vulnérable, il est nécessaire de les protéger en encadrant la possibilité de les affecter à des travaux réputés dangereux. L'article L. 4153-8 interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou pouvant excéder leurs forces. Ces interdictions, précisées aux articles D. 4153-15 à D. 4153-40, sont pour certaines susceptibles de dérogations.

Il s'agit des :

- travaux portant atteinte aux bonnes mœurs et à la moralité (art.D. 4153-15 et 16) ;
- travaux à l'extérieur (art.D. 4153-17 à 19) ;
- utilisations de certains équipements de travail (art.D. 4153-20 à 24) ;
- travaux exposant à des agents chimiques dangereux (art.D. 4153-25 à 28) ;
- travaux exposant à un risque électrique (art.D. 4153-29) ;
- travaux avec des appareils à pression et travaux en milieu hyperbare (art.D. 4153-30 à 32) ;
- travaux exposant aux rayonnements ionisants (art.D. 4153-33 et 34) ;
- travaux au contact d'animaux (abattoirs et animaux féroces ou venimeux ; art.D. 4153-35) ;
- travaux du bâtiment et des travaux publics (art.D. 4153-36) ;
- travaux du verre (art.D. 4153-37) ;
- travaux au contact du métal en fusion (art.D. 4153-38) ;
- manutentions de charges (art.D. 4153-39 et 40).

Les dérogations à ces interdictions peuvent être accordées pour les apprentis par l'inspecteur du travail, après avis favorable du médecin du travail. Une autorisation du professeur ou du moniteur d'atelier est requise pour chaque emploi (art.D. 4153-41 à 49).

Ces dérogations sont valables, sous conditions, pour toute la durée du contrat, mais sont limitées à l'employeur bénéficiaire sur le territoire français, et sont révoquées à tout moment si les conditions justifiant leur délivrance cessent d'être remplies.

Règle applicable dans le cadre d'une mise à disposition dans un autre Etat membre

Le jeune apprenti en mobilité ne peut être affecté, dans l'entreprise d'accueil, à des travaux réputés dangereux, au sens des dispositions de la directive 94-33 relative à la protection des jeunes au travail, que si cette entreprise atteste avoir respecté la procédure de dérogation en vigueur sur son territoire.

Fait à Paris, le 2 février 2009.

La ministre de l'économie,

de l'industrie et de l'emploi,

Pour la ministre et par délégation :

Le délégué général à l'emploi

et à la formation professionnelle,

B. Martinot

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général

de l'enseignement et de la recherche,

J.-L. Büer

Le ministre de l'éducation nationale,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général

de l'enseignement scolaire,

J.-L. Nembrini

La ministre de la santé et des sports,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur de la jeunesse,

de l'éducation populaire

et de la vie associative,

Y. Dyèvre

ANNEXE 6 : PRESENTATION DU PROGRAMME ERASMUS+ ET DUREES MOYENNES DES MOBILITES DES APPRENANTS DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS

(SOURCE : COMMISSION EUROPEENNE)

Le programme Erasmus + est organisé en trois types d'actions-clés :

- **Action-clé 1 : soutien à la mobilité**

C'est l'action la plus connue du programme Erasmus +.

Il existe trois types d'aides financières pour les étudiants Erasmus :

- La bourse communautaire *Erasmus* qui est réservée aux étudiants Erasmus, et dont l'attribution est accordée à tous les étudiants, boursiers ou non. Cette aide dépend du montant accordé pour vivre dans un pays ou dans un autre, et doit être faite auprès de l'établissement d'accueil.
- Le complément Erasmus et/ou une bourse de mobilité qui, en France, ne sont attribués qu'aux étudiants boursiers. Cette demande de bourse doit aussi être faite auprès de l'établissement d'origine.
- D'autres aides existent et dépendent de la région d'origine, et du Conseil régional. Elles peuvent être, ou non, cumulables avec le complément *Erasmus* et une bourse de mobilité.

- **Nombre d'étudiants bénéficiaires**

Évolution du nombre d'étudiants bénéficiant annuellement d'un échange

1987/88	1988/89	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97
3 244	9 914	19 456	27 906	36 314	51 694	62 362	73 407	84 642	79 874 ²⁰

Évolution du nombre d'étudiants bénéficiant annuellement d'un échange, suite (1)

1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07
85 999	97 601	107 666	111 092	115 432	123 957	135 586	144 037	154 421	159 324 ²⁰

Évolution du nombre d'étudiants bénéficiant annuellement d'un échange, suite (2)

2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	-	-	-
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---	---	---

182 697	198 523	213 266	231 408	252 827	267 547	272 497	-	-	-
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---	---	---

- **Nombre d'enseignants bénéficiaires**

Évolution du nombre d'enseignants bénéficiant annuellement d'une mobilité

1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07
7 797	10 605 ¹	12 465	14 356	15 872	16 934	18 496	20 877	23 462	25 808 ²¹

Évolution du nombre d'enseignants bénéficiant annuellement d'une mobilité,

2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	-	-	-
27 157	28 615	29 031	31 620	33 318	36 071	38 108	-	-	-

Pour mémoire (ndlr)

Action-clé 2 : Soutien à la coopération en matière d'innovation et d'échanges de bonnes pratiques

Partenariats stratégiques

Projets de coopération de grande ampleur

Action-clé 3 : soutien à la réforme des politiques en matière d'éducation, de formation et de jeunesse

Initiatives prospectives

Coopération avec la société civile

Dialogue structuré

Summary of VET mobility duration by Member State										
Registered mobilities (SENDING country)										
(Erasmus+ VET KA1 2014-2016)										
Member State	Up to 1 month		1 to 3 months		3 to 6 months		More than 6 months		Total	
	Mobilities	%	Mobilities	%	Mobilities	%	Mobilities	%	Mobilities	%
AT	3.187	40,6%	3.231	41,2%	1.417	18,1%	9	0,1%	7.844	3,2%
BE	3.456	87,8%	389	9,9%	75	1,9%	14	0,4%	3.934	1,6%
BG	3.319	96,0%	125	3,6%	13	0,4%	0	0,0%	3.457	1,4%
CY	1.014	98,4%	15	1,5%	2	0,2%	0	0,0%	1.031	0,4%
CZ	7.892	95,5%	350	4,2%	8	0,1%	11	0,1%	8.261	3,3%
DE	28.417	76,6%	7.404	19,9%	1.041	2,8%	258	0,7%	37.120	15,0%
DK	3.398	84,0%	620	15,3%	27	0,7%	1	0,0%	4.046	1,6%
EE	585	34,1%	1.128	65,8%	2	0,1%	0	0,0%	1.715	0,7%
EL	4.393	95,9%	184	4,0%	0	0,0%	5	0,1%	4.582	1,9%
ES	1.427	15,1%	5.726	60,7%	2.079	22,0%	202	2,1%	9.434	3,8%
FI	1.706	31,6%	3.567	66,1%	127	2,4%	0	0,0%	5.400	2,2%
FR	23.954	72,0%	6.942	20,9%	1.398	4,2%	960	2,9%	33.254	13,4%
HR	3.186	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3.186	1,3%
HU	3.639	61,9%	1.627	27,7%	581	9,9%	29	0,5%	5.876	2,4%
IE	1.184	89,4%	126	9,5%	15	1,1%	0	0,0%	1.325	0,5%
IS	237	80,9%	44	15,0%	10	3,4%	2	0,7%	293	0,1%
IT	5.741	36,9%	7.688	49,4%	2.111	13,6%	14	0,1%	15.554	6,3%
LI	67	88,2%	1	1,3%	7	9,2%	1	1,3%	76	0,0%
LT	3.278	75,6%	1.019	23,5%	40	0,9%	0	0,0%	4.337	1,8%
LU	57	18,8%	213	70,1%	28	9,2%	6	2,0%	304	0,1%
LV	783	43,9%	873	49,0%	119	6,7%	8	0,4%	1.783	0,7%
MK	669	93,3%	48	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	717	0,3%
MT	224	86,5%	9	3,5%	13	5,0%	13	5,0%	259	0,1%
NL	4.936	34,5%	4.325	30,2%	4.783	33,4%	260	1,8%	14.304	5,8%
NO	2.101	80,8%	174	6,7%	320	12,3%	5	0,2%	2.600	1,1%
PL	22.289	96,5%	611	2,6%	189	0,8%	0	0,0%	23.089	9,3%
PT	1.252	26,5%	2.891	61,2%	442	9,4%	137	2,9%	4.722	1,9%
RO	8.804	93,5%	609	6,5%	0	0,0%	0	0,0%	9.413	3,8%
SE	2.382	72,3%	846	25,7%	64	1,9%	3	0,1%	3.295	1,3%
SI	2.895	96,0%	112	3,7%	3	0,1%	5	0,2%	3.015	1,2%
SK	5.368	96,4%	162	2,9%	41	0,7%	0	0,0%	5.571	2,2%
TR	16.215	94,8%	762	4,5%	99	0,6%	34	0,2%	17.110	6,9%
UK	9.005	84,1%	1.187	11,1%	477	4,5%	40	0,4%	10.709	4,3%
Total	177.060	71,5%	53.008	21,4%	15.531	6,3%	2.017	0,8%	247.616	100,0%

Summary of VET mobility duration by Member State Registered mobilities (HOSTING country) (Erasmus+ VET KA1 2014-2016)										
Member State	Up to 1 month		1 to 3 months		3 to 6 months		More than 6 months		Total	
	Mobilities	%	Mobilities	%	Mobilities	%	Mobilities	%	Mobilities	%
AT	4543	77,0%	1.185	20,1%	135	2,3%	35	0,6%	5.898	2,4%
BE	2486	60,5%	748	18,2%	773	18,8%	104	2,5%	4.111	1,7%
BG	284	51,7%	201	36,6%	62	11,3%	2	0,4%	549	0,2%
CY	2032	80,2%	279	11,0%	218	8,6%	4	0,2%	2.533	1,0%
CZ	5234	84,9%	649	10,5%	260	4,2%	24	0,4%	6.167	2,5%
DE	25.653	78,6%	5.381	16,5%	1.430	4,4%	183	0,6%	32.647	13,2%
DK	2.162	65,4%	1.028	31,1%	101	3,1%	16	0,5%	3.307	1,3%
EE	900	68,1%	403	30,5%	19	1,4%	0	0,0%	1.322	0,5%
EL	3.398	82,9%	530	12,9%	167	4,1%	5	0,1%	4.100	1,7%
ES	24.043	64,5%	9.747	26,2%	3.190	8,6%	270	0,7%	37.250	15,0%
FI	3.663	72,7%	1.211	24,0%	158	3,1%	7	0,1%	5.039	2,0%
FR	6.127	62,6%	2.700	27,6%	906	9,3%	61	0,6%	9.794	4,0%
HR	517	86,9%	68	11,4%	8	1,3%	2	0,3%	595	0,2%
HU	3.283	86,5%	463	12,2%	45	1,2%	4	0,1%	3.795	1,5%
IE	7.107	58,9%	3.626	30,0%	1.097	9,1%	239	2,0%	12.069	4,9%
IS	533	58,0%	310	33,7%	75	8,2%	1	0,1%	919	0,4%
IT	16.456	69,9%	5.302	22,5%	1.615	6,9%	165	0,7%	23.538	9,5%
LI	18	69,2%	5	19,2%	3	11,5%	0	0,0%	26	0,0%
LT	952	78,3%	194	16,0%	70	5,8%	0	0,0%	1.216	0,5%
LU	228	69,5%	66	20,1%	30	9,1%	4	1,2%	328	0,1%
LV	821	79,1%	178	17,1%	37	3,6%	2	0,2%	1.038	0,4%
MK	309	99,0%	2	0,6%	1	0,3%	0	0,0%	312	0,1%
MT	5.226	55,3%	3.040	32,1%	1.099	11,6%	91	1,0%	9.456	3,8%
NL	3.935	77,1%	975	19,1%	174	3,4%	23	0,5%	5.107	2,1%
NO	1.173	64,4%	529	29,0%	108	5,9%	12	0,7%	1.822	0,7%
PL	4.074	82,8%	755	15,3%	80	1,6%	10	0,2%	4.919	2,0%
PT	10.464	81,0%	1.901	14,7%	496	3,8%	52	0,4%	12.913	5,2%
RO	2.294	91,6%	179	7,1%	27	1,1%	5	0,2%	2.505	1,0%
SE	2.623	74,6%	689	19,6%	191	5,4%	13	0,4%	3.516	1,4%
SI	1.276	81,0%	270	17,1%	30	1,9%	0	0,0%	1.576	0,6%
SK	1.509	88,9%	183	10,8%	4	0,2%	1	0,1%	1.697	0,7%
TR	1.154	65,0%	454	25,6%	152	8,6%	16	0,9%	1.776	0,7%
UK	32.577	71,2%	9.757	21,3%	2.770	6,1%	666	1,5%	45.770	18,5%
Total	177.054	71,5%	53.008	21,4%	15.531	6,3%	2.017	0,8%	247.610	100,0%

ANNEXE 7 : LES ACTIONS DE CCI FRANCE

(SOURCE : MISSION)

CCI France est l'établissement national fédérateur et animateur des Chambres de Commerce et d'Industrie. Ses ressources proviennent d'une quote-part de la Taxe Additionnelle à la Contribution Foncière des Entreprises (TACFE) et de la Taxe Additionnelle à la cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises, de recettes propres et de subventions. C'est l'interlocuteur du réseau consulaire auprès des pouvoirs publics français et européens, des instances internationales et des grands partenaires publics ou privés. Elle exerce une mission d'animation, d'appui et de conseil auprès des CCI notamment pour le développement des entreprises, l'équipement des territoires, la formation, le soutien juridique et les ressources humaines.

C'est un réseau avec 107 chambres territoriales dont six outre-mer, 18 chambres régionales dont cinq outre-mer, 4 434 chefs d'entreprise élus, 20 000 collaborateurs, 2 900 000 entreprises bénéficiaires et électrices. C'est aussi un réseau au service de l'expansion à l'international des entreprises françaises, avec 115 chambres françaises dans le monde, 85 pays couverts, 34 000 membres et 1 100 collaborateurs biculturels.

Annuellement:

- 100 000 porteurs de projet de création d'entreprises sont accompagnés et formés et 30 000 jeunes entreprises suivies et hébergées ;
- En termes de formation : 500 000 jeunes et adultes formés dont 80 000 apprentis formés, avec 500 établissements de formation, 120 écoles supérieures et 142 CFA. Le programme Movil'App

Pour bénéficier de la mobilité européenne grâce à Movil'App, il faut être apprenti dans un centre de formation partenaire du réseau Movil'App (1950 mobilités réalisées entre 2007-2013 et 1100 étaient prévues pour 2012-2015).

Les apprentis de niveaux IV (BAC PRO / BP) et de niveau V (CAP) sont concernés.

Depuis 2007, l'action Movil'App a permis à plus de 5800 personnes – apprentis, post-apprentis et formateurs/tuteurs – de bénéficier d'aides à la mobilité.

Les actions bénéficient du soutien de la Commission Européenne en étant cofinancées par le programme européen Erasmus+, le projet Movil'App du réseau des CCI s'inscrivant dans le programme ERASMUS+ « Mobilité de la Formation et de l'Enseignement professionnels »

Les mobilités sont notamment possibles dans les vingt-huit 28 pays de l'Union Européenne, Islande, Norvège, Liechtenstein et Turquie

ANNEXE N°8 : L'ACTION DE L'APCMA ET DE SON RESEAU (SOURCE : MISSION)

L'APCMA a placé son action à deux niveaux :

- « **Euroapprentissage** » qui est son outil privilégié sur le plan européen. Fort de plus de 350 organisations membres (organisations compétentes en matière d'apprentissage et /ou de mobilité - régions, chambres de métiers, chambres de commerce, branches et organisations professionnelles, réseaux de formation, agences nationales), il constitue un espace de mutualisation, de conception (développement de nouvelles pratiques) et de proposition, notamment auprès de la Commission européenne. Le réseau « EuroApprentissage » a été créé en 2009 en réponse à un appel à propositions de la Commission européenne, avec l'objectif, pour l'artisanat européen, de créer le « réseau des réseaux » de la mobilité des apprentis, appuyé à une plateforme internet de diffusion d'outils. Piloté par l'APCMA, il devait permettre :

- de créer en Europe un environnement favorable à la mobilité des apprentis ;
- de développer et d'élargir les réseaux européens, en y associant notamment les Régions ;
- de favoriser les partenariats de terrain entre centres de formation européens ;
- de proposer un cadre de référence et des outils permettant de mettre en œuvre localement des démarches d'assurance qualité.

Le partenariat opérationnel du projet s'est constitué autour de deux types d'organisations, représentant d'une part des entreprises et principalement regroupées au sein de l'UEAPME, d'autre part des régions regroupées au sein de la FREREP.

L'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et de l'Artisanat assure la coordination de ce réseau (avec une plateforme spécifique EuroApprentissage/France), pour accompagner le développement de la mobilité des apprentis français, notamment dans le cadre du programme européen Erasmus+. Financé par la Commission européenne jusqu'en juin 2013, le réseau EuroApprentissage poursuit ses activités et s'inscrit depuis juillet 2013 dans l'Alliance Européenne pour l'Apprentissage.

-**Sur les territoires, les Universités Régionales des Métiers de l'Artisanat (URMA) qui pilotent, au niveau territorial, les actions de mobilité des apprentis.** Pour former les artisans et permettre à tous ceux qui ont un projet dans l'artisanat de trouver le parcours de formation qui leur convient, les Chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) ont créé dans chaque région une Université Régionale des Métiers et de l'artisanat (URMA). Avec ses partenaires (IUT, CNAM, Universités...), l'URMA propose à tous des formations de tous niveaux et en facilitant les passerelles entre les diplômés et les titres.

Les URMA en 2014

25 Universités Régionales des Métiers et de l'Artisanat (URMA) labellisées :

une URMA dans chaque région et 3 URMA dans les DOM (Guadeloupe, Martinique, Réunion).

Près de 380 formations diplômantes ou certifiantes différentes formant aux métiers de l'artisanat du niveau V (CAP) aux niveaux supérieurs :

75 de niveaux supérieurs (III à I) dont 43 BTS, 18 Brevets de Maîtrise, 10 Licences professionnelles.

116 de niveau IV dont 57 Bac professionnels, 29 Brevets professionnels ou 15 BTM ;

184 de niveau V dont 146 CAP, 23 MC et 10 CTM.

Plus de 200 000 personnes formées par an ;

Plus de 105 000 personnes formées en apprentissage par le réseau des CMA ;

Plus de 130 000 stagiaires de la formation continue

ANNEXE N°9: L'ACTION DES COMPAGNONS DU DEVOIR (AOCDTF) (SOURCE : MISSION)

La mobilité est dans les gènes du Compagnonnage et, pour préparer au mieux ce dépaysement tant professionnel qu'interculturel et linguistique, les Compagnons du Devoir ont souhaité intégrer la mobilité européenne en formation initiale. On ne devient pas Compagnon sans avoir voyagé et le voyage reste l'une des principales caractéristiques de la formation proposée par les Compagnons du Devoir. Inscrit dans une tradition séculaire, il conduit les jeunes Compagnons en formation, appelés « itinérants » d'entreprise en entreprise, de ville en ville, de région en région. Le voyage fait partie du processus de formation. Les jeunes sont encouragés à poursuivre l'apprentissage de leur métier à travers le Tour de France : pendant plusieurs années, le jeune va changer chaque année de ville et d'employeur, dans le but d'appréhender les différentes facettes de son métier.

Depuis plusieurs années, **l'étape à l'étranger fait partie de la formation du jeune.**

Une obligation de mobilité pour chaque apprenti est inscrite dans le projet d'établissement :

En 2005, lors de l'Assemblée générale annuelle, l'AOCDTF a décidé d'institutionnaliser la mobilité formative dès la formation professionnelle initiale en alternance, avec une obligation de mobilité pour chaque apprenti qui entre en formation à partir de 2010. Cette obligation de mobilité pour chaque apprenti est inscrite dans le projet d'établissement. La mise en place s'est faite de manière progressive. Elle a concerné 16 % des apprentis en 2006, 37 % en 2007, 57 % en 2008, 78 % en 2009 et 100 % à partir de 2010 (soit plus de 2300 apprentis).

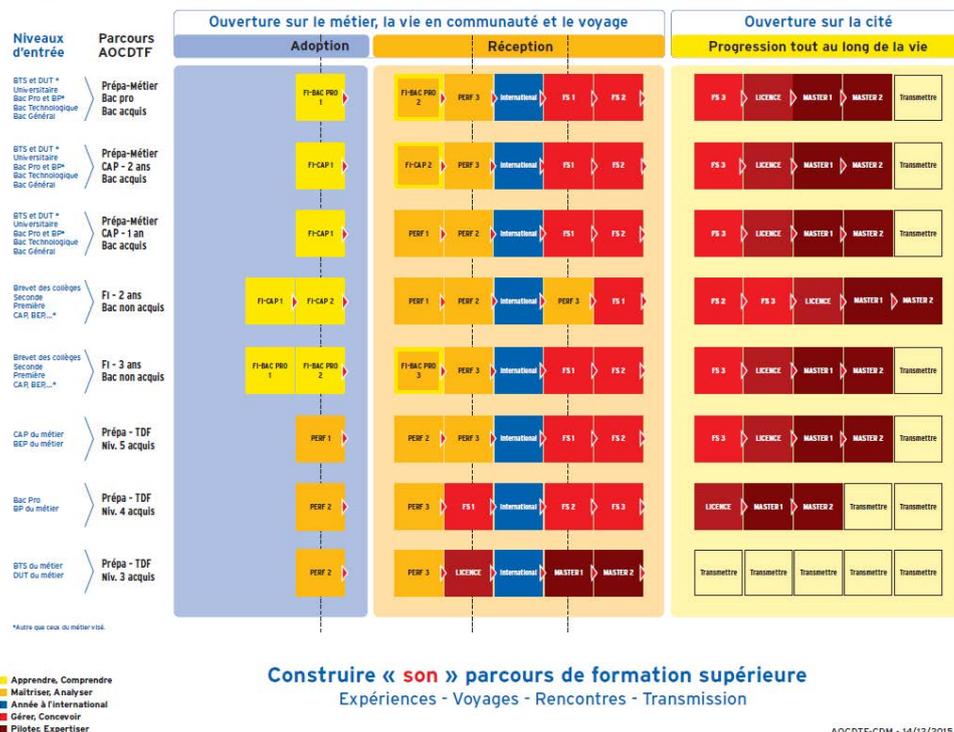
Cette progressivité a donné aux centres de formation le temps nécessaire pour :

- organiser et planifier ces actions dans le projet d'établissement,
- favoriser la qualité pédagogique et professionnelle,
- travailler sur le développement des partenariats,
- garantir les conditions d'un financement pour chaque mobilité.



La Grande École des Hommes de Métier en Compagnonnage

Former une femme ou un homme de métier - Devenir Compagnon du Devoir



Ces actions s'inscrivent dans le cadre des parcours européens de formation dans un autre Etat membre au sens de la décision 1999/CE du Conseil. La validation de la formation en entreprise à l'étranger s'appuie sur les articles L.115-1 et R117-5-1 du Code du Travail cités plus haut qui mentionnent que dans le cadre du contrat d'apprentissage, une partie de la formation pratique peut être dispensée dans une autre entreprise.

Les Compagnons du devoir ont également ajouté la mobilité européenne en annexe pédagogique au contrat d'apprentissage de tous les baccalauréats professionnels.

Chaque parcours dure trois semaines :

- une semaine en centre de formation ou en cours de langues,
- puis deux semaines en entreprise,
- ou encore trois semaines complètes en centre de formation pendant lesquelles les apprentis travaillent à un projet professionnel spécifique au pays,

Chaque section est accompagnée de son formateur métier, ainsi que d'un deuxième accompagnateur adulte.

Les partenaires engagés dans ces mobilités sont des organismes de formation (écoles, lycées ou centres de formation), des entreprises, des partenaires sociaux, des chambres consulaires et/ou des organismes intermédiaires répartis dans 24 pays (dont 2 hors Union Européenne).

Ces actions s'inscrivent dans le cadre des parcours européens de formation dans un autre Etat membre au sens de la décision 1999/CE du Conseil. La validation de la formation en entreprise à l'étranger s'appuie sur les articles L.115-1 et R117-5-1 du Code du Travail cités plus haut qui mentionnent que dans le cadre du contrat d'apprentissage, une partie de la formation pratique peut être dispensée dans une autre entreprise.

Les Compagnons du devoir ont également ajouté la mobilité européenne en annexe pédagogique au contrat d'apprentissage de tous les baccalauréats professionnels.

Des référents pour gérer l'international

Les responsables des Compagnons considèrent qu'une telle orientation exige nécessairement un très fort investissement du personnel pour préparer au mieux le départ de chaque jeune. Les Compagnons du Devoir sont présents dans dix-sept régions en France et chacune d'entre elles a mis en place un « *référént mobilité* ». Ce référent peut être un responsable de formation, une assistante, une responsable administrative et financière qui, en plus de sa charge de travail habituelle, s'occupe de la mise en place des mobilités. Quatre régions ont même décidé d'embaucher une personne à temps complet pour coordonner les actions européennes. Ces référents sont en lien permanent d'une part avec le service international des Compagnons du Devoir pour l'aspect organisationnel et financier, et d'autre part avec les formateurs accompagnateurs des mobilités et tous les apprentis concernés. Ces référents jouent un rôle déterminant s'agissant des enjeux relatifs à la qualité des projets pour lesquels la lourdeur administrative des montages peut par moment apparaître comme insurmontable - et notamment s'agissant de la gestion administrative du programme Erasmus + : dépôt de candidature, rapports intermédiaires et finaux, contrôles approfondis, pièces à fournir, etc... C'est une contrainte non négligeable qui, si elle n'est pas traitée, rend très difficiles, voire impossibles, les actions de mobilité. La mission formule sur ce sujet (voir infra) la recommandation n° 2 qui consiste à aligner en tout point les règles de l'Erasmus+ sur celles de l'Erasmus étudiant et donc notamment à appliquer des forfaits pour calculer les bourses.

S'agissant de la durée des actions, pour les Compagnons, la mobilité s'articule à deux niveaux : la mobilité courte (trois semaines) et la mobilité longue (six à douze mois) :

- pour les apprentis en CAP, BP et Bac Pro, tout est mis en œuvre pour que le plus grand nombre puisse vivre une mobilité de trois semaines dans un autre pays européen ;
- ensuite, l'étape internationale étant rendue obligatoire dans les cursus de formation depuis 2011, les bourses Erasmus + permettent **d'aider les jeunes qui ont des projets vers les pays d'Europe**. Les mobilités durent alors entre 6 et 12 mois.

ANNEXE N°10 : LES ACTIONS DE L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA) (SOURCE : MISSION)

L'intégration de la dimension européenne dans les parcours de formation

L'ANFA est mandatée par les partenaires sociaux pour mettre en œuvre la politique nationale de formation de la branche des services de l'automobile, du camion et du deux roues. Le service des relations internationales est depuis plus de vingt ans fortement impliqué dans le développement d'une stratégie de soutien à la mobilité.

Les partenaires sociaux ont voulu développer la mobilité européenne dans la branche au travers des accords paritaires de branche successifs du 27 novembre 2000, du 25 septembre 2007 et du 24 janvier 2013. L'objectif principal et stratégique est l'intégration de la dimension européenne dans les parcours de formation des élèves et apprentis se préparant aux métiers de la branche. Ces métiers, vastes, englobent notamment les activités de commerce et de réparation automobile, mais aussi les stations-service, les auto-écoles, les parcs de stationnement, les démolisseurs recycleurs, etc. Au total plus d'une douzaine de filières métiers sont concernées.

Au niveau européen on trouve de grandes similitudes dans le secteur des services de l'automobile, tant d'un point de vue technique, social, qu'économique. On note, par exemple, une forte influence des évolutions technologiques et un impact de la segmentation communautaire. Ces similitudes facilitent les projets de mobilités.

L'ANFA a édité un « guide de la mobilité », fruit du travail d'un « Groupe Technique Europe » rassemblant des représentants de centres de formation et plusieurs délégations régionales de l'ANFA. Ce document permet de guider les établissements dans la « galaxie » de la mobilité, qu'ils soient novices ou expérimentés. Il propose une approche « avant, pendant et après la mobilité » et souhaite capitaliser sur les bonnes pratiques et outils favorisant les projets de mobilités. Il est destiné aux organismes de formation mais peut également intéresser les jeunes et les entreprises ayant de tels projets.

Le public concerné :

- 21 833 jeunes en apprentissage (niveaux V à I)
- 200 CFA dont 43 CFA pilotes de l'ANFA

Les chiffres pour **2016** font état d'environ **600 apprentis** qui ont bénéficié d'une action de mobilité européenne.

Pour 300 d'entre eux, il s'agissait d'une mobilité courte d'une semaine (type voyage d'étude).

La durée des autres actions a été de deux à trois semaines.

Seulement 20 apprentis ont bénéficié d'une mobilité longue de plus de deux mois (Diplôme d'Ingénieur en mécatronique)

80 % des apprentis ayant participé à un projet de mobilité visaient un Baccalauréat Professionnel

L'Allemagne, l'Italie et l'Espagne ont été les pays partenaires les plus fréquents

L'ANFA, membre du réseau ECVET

L'ANFA est, avec la chambre de commerce et d'industrie de Paris Ile-de-France et le ministère de l'Education nationale, membre du consortium qui constitue le secrétariat ECVET (*ECVET Team*). L'objectif est, entre autres, le soutien des Etats membres dans la mise en œuvre de la recommandation ECVET du Conseil de l'Union européenne et du Parlement européen. Les spécifications d'ECVET s'appliquent à la mobilité géographique et permettent de valoriser et d'intégrer celle-ci dans le parcours de formation des jeunes, par la reconnaissance, le transfert, la validation et l'accumulation d'acquis d'apprentissage formalisés dans des crédits européens.

Un exemple d'échange d'apprenants ; le projet « Technicien Automobile en Catalogne »

Échanges d'apprenants préparant le CQP « Technicien Confirmé Maintenance Automobile » et le *grado superior* « *Técnico/a superior (Electromecànica de vehícules Automoció)* » dans le cadre d'un partenariat entre l'IRFMA 66 (Rivesaltes) et Monlau (Barcelone)

Le projet a comme objectif de capitaliser l'expérience des partenaires engagés dans un échange d'apprenants depuis le début des années 2000, afin de mettre en œuvre des actions de mobilité structurées et reconnues. Les travaux des deux établissements dans le cadre de leur coopération, notamment un référentiel consacré aux contenus de formation à aborder dans le cadre d'échanges de jeunes préparant une mention complémentaire/un *grado medio* en mécanique automobile, constituent le cadre du projet. L'approche méthodologique choisie se caractérise par une entrée métier mettant l'accent sur les similitudes dans les activités professionnelles visées par les deux certifications. De plus, le projet s'appuie sur les principes et composantes techniques d'ECVET. Il est ainsi prévu d'identifier les points de convergence dans les parcours de formation afin de construire des unités d'acquis d'apprentissage communes. Ces unités s'inscriront dans la progression pédagogique des apprenants prévue par les parcours de formation. Les périodes de mobilité de deux à trois semaines seront consacrées aux unités communes. Les acquis d'apprentissage accumulés lors des périodes de mobilité seront évalués par l'établissement d'accueil et validés et reconnus par l'établissement d'envoi selon des dispositions élaborées par les partenaires.

Les mobilités des jeunes seront intégrées dans l'action de formation de 2018, afin d'avoir suffisamment de temps pour poser le cadre méthodologique, pour travailler sur l'ingénierie pédagogique et pour sensibiliser les équipes, les jeunes et les entreprises. Ces préparations aux actions de mobilité seront réalisées par un groupe de travail comprenant des formateurs techniques. De plus, le projet sera suivi par des experts de l'ingénierie de formation des CQP, la délégation régionale et le pôle « mobilité européenne et certifications » de l'ANFA. Deux experts de l'équipe d'experts ECVET France, dont un expert ayant de l'expérience dans un projet pilote ECVET portant sur un certificat de branche des services de l'automobile, apporteront leur soutien méthodologique. Le calendrier du projet prévoit plusieurs réunions de travail avant la finalisation des travaux de conception en avril 2018. Les actions « mobilité sortante » des apprenants se dérouleront à partir de septembre 2018. Une réunion rassemblant les principaux acteurs du projet à Barcelone en février 2017 marquera le début des travaux d'ingénierie.

Pour ces travaux préparatoires, l'IRFMA 66 recevra une subvention de l'ANFA. Il est envisagé de financer les actions de mobilité de jeunes dans le cadre du projet « *PyreneFP* », un projet s'inscrivant dans le programme INTERREG de l'Union Européenne et ayant pour but de promouvoir la conception de contenus de formation communs pour développer la mobilité en zone transfrontalière.

ANNEXE N°11 :L'EXPERIMENTATION « PROJET PILOTE FRANCO-ALLEMAND DE MOBILITE DES APPRENTIS »

(SOURCE : MISSION)

Les approches de l'expérimentation par les différentes entreprises peuvent être variables.

Allianz estime que cette expérience a « permis d'ajouter une dimension plus stratégique aux sujets opérationnels sur lesquels les apprentis pouvaient être amenés à travailler en France et de mieux comprendre les enjeux et fonctionnement du groupe ». Allianz a par exemple témoigné d'une approche assez volontariste:

- Appel aux candidatures sur le réseau social interne : environ 50 candidatures soit presque 10 % des alternants
- Premier tri : mention de la langue allemande sur le CV (environ 12 candidats restants)
- Vérification de l'adhésion de leurs managers au projet (environ 10 candidats restants)
- Test de langue - allemand et anglais (5 candidats restants)
- Entretien de motivation et d'exploration pour déterminer les aspirations de chacun (3 candidats restants)
- Prise de contact avec leurs homologues allemands pour rechercher des équipes d'accueil en fonction des profils et aspirations professionnelles de chacun.

La vision de DANONE

Une moyenne générale de 413 alternants pour 8137 salariés (France) soit 5,08 %

4 personnes concernées par l'expérimentation

Les acteurs rencontrés par la mission ne souhaitent pas utiliser le seul terme d'apprentissage et préfèrent parler plus généralement de « l'alternance », en estimant notamment que dans beaucoup de branches il n'y a pas de différences entre les apprentis et les contrats de professionnalisation, s'agissant des enjeux de mobilité (en dehors, naturellement, des aspects financiers pour l'entreprise et des différences en termes de rémunérations ou de niveaux de formation).

Ainsi, pour l'expérimentation, les candidats repérés par Danone n'étaient en fait que des jeunes en contrats de professionnalisation, sinon, selon eux, il n'y aurait eu personne sur le seul critère « apprentis ». Ils estiment d'ailleurs qu'il faudrait que les pouvoirs publics fusionnent ces deux voies en mettant définitivement en place un seul « contrat en alternance » pour mettre aussi fin à des complexités illisibles et inutiles pour les entreprises et notamment les PME;

Ils sont assez sceptiques sur l'intérêt de l'expérimentation OFAJ parce qu'elle n'est pas massifiée et donc ne peut rien apprendre aux différents acteurs.

Ils sont critiques sur la façon dont a été pilotée par les pouvoirs publics l'expérimentation OFAJ : toute la charge organisationnelle est retombée sur les entreprises volontaires, avec des lourdeurs administratives importantes portées par elles et mobilisant fortement leurs équipes. Les CFA ont été très en retrait et les ministères concernés n'ont rien fait sérieusement pour faire évoluer leur position dans le cadre de l'expérimentation. Les quatre « alternants », pendant 7 semaines dans une usine du groupe en Allemagne étaient très motivés et ont appris des choses. Mais, pour Danone, ce n'était pas de la mobilité d'alternants,

mais plutôt un « stage », notamment parce qu'il n'y avait aucune formation dans le pays de l'entreprise d'accueil. On se situait donc hors de l'esprit de l'apprentissage ou de l'alternance ;

Ils observent que ce type de démarche est naturellement plus facile avec des niveaux bac + 4/5, puisque, pour beaucoup, c'est prévu dans le cycle de formation. S'agissant des bac2/3, les difficultés sont importantes.

Le nombre très important de titres français a du mal à trouver des correspondances avec le nombre non moins important de titres étrangers ;

Ils insistent sur les lourdes difficultés suscitées par les différences de rythmes de l'apprentissage entre les systèmes des différents pays (par exemple en Allemagne 20 % du temps en formation et le reste en entreprise, alors qu'on est proche du 50/50 en France) ;

Ils estiment que beaucoup de CFA restent aujourd'hui trop rigides sur les temps de scolarité obligatoire et n'acceptent que très difficilement de libérer plusieurs semaines les candidats et d'adapter pour eux des règles particulières.

L'expérimentation aurait dû être beaucoup plus exigeante sur l'obligation de réciprocité comme condition de chaque action.

Cette expérimentation un peu « pauvre » ne les a pas convaincus de renouveler une expérimentation sur ces bases. Ils estiment que, dans les conditions juridiques et financières actuelles, cela peut fonctionner plus facilement au sein d'un groupe présent en Europe et /ou dans le monde (mobilité intra-groupe), *a fortiori* pour des groupes ayant une histoire ancienne et ancrée avec un ou des pays, pour lesquelles ces approches sont depuis longtemps dans leur ADN (ex : SIEMENS avec une coopération forte avec l'Allemagne, consubstantielle du business et donc « gagnant-gagnant »). Même dans une telle configuration, faut-il encore parvenir à convaincre les directeurs d'usine dans les deux pays, ce qui n'est jamais une évidence, pour continuer à payer le jeune et à le « perdre » plusieurs semaines, en ne repérant pas obligatoirement l'intérêt et les « gains ».

En revanche ils sont persuadés que tout cursus d'alternance devra nécessairement, demain, comporter une période à l'étranger.

Ils s'interrogent sur l'intérêt qu'il pourrait y avoir à suspendre le contrat d'apprentissage durant la période de mobilité, et prévoir, pendant la mobilité, un véritable contrat de travail avec l'entreprise d'accueil, suivi par une reprise du contrat en alternance dès le retour dans l'entreprise française d'origine. Il conviendrait alors également que le CFA ou l'organisme de formation fasse évoluer pour les candidats à la mobilité leur offre et surtout le calendrier et les rythmes de formation.

Les interlocuteurs de la mission imaginaient des scénarios du type :

- une première année sous alternance avec un premier contrat de travail d'un an ;
- puis suspension du contrat (type Fongecif) pour une année ;
- enfin un retour dans l'entreprise d'origine avec reprise du contrat d'alternance ou bien recherche d'une autre entreprise décidée par l'alternant.

On déboucherait ainsi soit un contrat de deux ans avec l'entreprise française d'origine avec au milieu une suspension d'une année, soit trois contrats différents successifs. Naturellement une telle démarche ne peut fonctionner que si elle a été prévue et construite dès le départ entre l'entreprise française et le centre de formation (mécanisme qui est déjà en place pour la plupart des cursus bac+4/5). Au bout du raisonnement, ils estiment qu'on ne parviendra à développer une alternance européenne qu'avec une reconnaissance des diplômes ou au moins en termes d'équivalence et/ou de validation des acquis.

ANNEXEN°12 : LE PROGRAMME EXPERIMENTAL DE MOBILITE LONGUE POUR LES APPRENTIS (SOURCE : MISSION)

Un financement de 1,8 million d'euros dédié à l'expérimentation a été attribué par la Commission Européenne. Le consortium percevra 782 000 euros pour accompagner la mobilité de 145 apprentis sur la période d'octobre 2016 à juin 2017, soit une enveloppe moyenne de 5 400 € par jeune, pour financer la formation, la préparation linguistique et améliorer la protection sociale de l'apprenti lorsqu'elle est insuffisante. L'association organise ces départs au cas par cas et espère tripler voire quadrupler le nombre de jeunes concernés d'ici à 2018. Deux millions et demi millions d'euros seront dédiés l'an prochain à ce projet, auxquels s'ajouteront les bourses Erasmus pour financer la mobilité en tant que telle.

Chiffres clés

- ▶ 12 pays engagés
- ▶ 33 centres de formation, dont 16 implantés en France (Allemagne 2, Croatie 1, Danemark 1, Espagne 2, Finlande 2, Hongrie 2, Italie 3, Pays-Bas 1, Portugal 1, Roumanie 1 et Slovaquie 1).

Liste des 16 CFA français : CFA Compagnons du Devoir d'Angers, CFA Compagnons du Devoir de Bordeaux, CFA Compagnons du Devoir de Marseille, CFA Compagnons du Devoir de Toulouse, CFA Compagnons du Devoir de Tours, CFA de l'École Supérieure d'Agriculture d'Angers, CFA de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Maine-et-Loire, CFA de la Chambre de Métiers de Charente-Maritime, CFA de la Faculté des métiers de Rennes, CFA de la Ville de Tours, CFA des Maisons familiales rurales de Vendée, CFA des Villes de la Mayenne, CFA du Bâtiment de Loire-Atlantique, CFA Maison Familiale Rurale de Fougères, CFA Maison Familiale Rurale de Lesneven, CFA Maison Familiale Rurale de Montfort.

- ▶ 145 apprentis (dont 75 apprentis français) bénéficieront de l'expérimentation dont les départs s'étaleront d'octobre 2016 à juin 2017
- ▶ 6 à 12 mois consécutifs à l'étranger
- ▶ 95 % des participants seront des jeunes de niveau V et IV

Un financement de 1,8 million d'euros dédié à l'expérimentation a été attribué par la Commission Européenne. Le consortium percevra 782 000 euros pour accompagner la mobilité des 145 apprentis sur la période d'octobre 2016 à juin 2017, soit une enveloppe moyenne de 5 400 € par jeune.

Ces fonds seront utilisés exclusivement pour la formation des apprentis pendant la période de mobilité à l'étranger, la préparation linguistique, et pour, éventuellement, combler les déficits de certains pays en terme de couverture sociale. Une demande d'extension de l'expérimentation est d'ores et déjà déposée auprès de la Commission Européenne.

-formations proposées pour les apprentis et post-apprentis en mobilité : tourisme/hôtellerie/restauration, bâtiment, agriculture, agro-alimentaire, transformation du métal, mécanique, alimentation, commerce ;

- Les participants seront intégrés au dispositif d'apprentissage des pays qui les accueille ;

- Des comités de suivi au niveau des Etats et européens vont associer l'ensemble des parties prenantes à la recherche de solutions pour la mobilité longue des apprentis en Europe.

La première année d'expérimentation avait pour objectif principal d'identifier les problèmes (incertitudes sur la couverture sociale, indemnisation, reconnaissance des diplômes, etc...) et sera la référence pour un élargissement du projet qui a démarré en septembre 2017 avec une seconde vague. Huit centres de formation d'apprentis français participeront cette année au programme

européen pour la mobilité longue des apprentis : 5 CFA des Compagnons du devoir et du tour de France (Pays de Loire, Aquitaine, Centre, Midi-Pyrénées, Paca), le CFA de la ville de Tour, des MFR de Vendée et le CFA du bâtiment de Loire-Atlantique. Pour cette seconde édition le dispositif est doté de 580.000 euros qui permettront de financer notamment des bourses pour les jeunes (dans certains pays les apprentis ne perçoivent pas de salaire)

L'idéal serait naturellement de parvenir à en faire un programme permanent de l'Union Européenne dès 2018. D'ores et déjà, la Commission européenne a confirmé son intention de soutenir la mobilité des apprentis en créant, à compter de 2018, au sein du programme Erasmus + un volet consacré à la mobilité longue (6 à 12 mois). La finalité du projet pilote sera ainsi de trouver, à terme, un cadre juridique européen, via un "contrat d'apprentissage unique européen", qui facilitera la mobilité internationale des jeunes en formation par la voie de l'alternance.

ANNEXE N°13 : LES BOURSES "JEUNES A L'INTERNATIONAL" DE LA REGION BRETAGNE (SOURCE : MISSION)

Cette bourse individuelle est une aide régionale à la mobilité internationale des jeunes bretons qui peut accompagner des projets de stages ou de séjours d'études à l'étranger. Plusieurs types de publics peuvent candidater à cette bourse : lycéens des filières professionnelles, élèves de formation sanitaire et sociale (niveaux V et IV), étudiants en BTS, étudiants en DUT, étudiants en licence et master, étudiants de formation sanitaire et sociale (niveaux III, II, I) et les étudiants en apprentissage (niveaux III, II, I). La Charte d'engagement pour les jeunes en Bretagne, approuvée par le Conseil régional en septembre 2011, prévoit le développement de la mobilité européenne et internationale des jeunes.

Une stratégie régionale de la mobilité internationale des apprenants a été établie avec l'objectif :

- d'encourager et de faciliter les séjours à l'international des jeunes en formation en Bretagne (conforter la mobilité individuelle des lycéens professionnels et faciliter la réalisation de mobilités plus longues pour les étudiants et en particulier pour ceux à revenus modestes)
- et de promouvoir la mise en œuvre d'une mobilité progressive tout au long du parcours du jeune, l'encourageant à partir de plus en plus loin, de plus en plus longtemps, de façon de plus en plus autonome.

2 500 bourses sont proposées chaque année scolaire à l'attention des publics lycéens, apprentis et étudiants. Le Conseil régional consacre près de 2 M€ par an à la mobilité individuelle à l'étranger des apprenants bretons. Pour la mise en œuvre de cette politique, la Région Bretagne travaille en concertation avec les établissements de formation bretons qui constituent l'intermédiaire administratif entre le candidat à la bourse « Jeunes à l'international » et les services de la Région, par son rôle d'information auprès des candidats, d'analyse des demandes et de sélection des dossiers.

Les candidats doivent être inscrits en formation initiale dans un établissement d'enseignement breton et suivre leurs études en Bretagne. La mobilité à l'étranger peut être facultative ou obligatoire mais doit nécessairement avoir lieu dans le cadre du cursus scolaire ou universitaire. Il s'agit d'une bourse individuelle, versée directement au candidat ou à son représentant légal. Elle n'est ni cumulable avec une autre aide publique à la mobilité internationale entrante ou sortante (européenne, nationale, départementale, locale), ni avec d'autres aides à la mobilité (aide européenne, nationale, départementale, locale, aide à la mobilité entrante pour un étudiant étranger OFAJ, OFQJ..). Elle n'est pas reconductible au cours d'un même cycle scolaire ou universitaire. L'éligibilité à cette bourse et le calcul de son montant dépendent principalement du statut du candidat, de la durée de sa mobilité, de ses ressources et des exigences définies par chaque établissement.

La procédure de demande puis d'instruction des bourses se déroule en plusieurs étapes :

- la prise de contact par le candidat avec le référent « mobilité » de son établissement ou le service des relations internationales, avec pour objectif d'informer l'établissement du projet de mobilité et de permettre au candidat d'identifier les différentes bourses existantes et les critères de sélection.

L'établissement examine si le projet et le profil du candidat correspondent à la bourse « Jeunes à l'international » ;

- la constitution du dossier en demande sur un Extranet accessible à partir du portail « Jeunesse » de la Région Bretagne).

La Région Bretagne, en dehors des critères d'éligibilité, ne procède pas à la sélection des candidats qui relève de la seule compétence de l'établissement auquel le candidat est rattaché. L'établissement est ainsi libre de définir des critères de sélection complémentaires à ceux de la Région.

S'agissant des « Jeunes à l'international » pour les publics pré-bac, la Région encourage les mobilités individuelles des élèves qui suivent des cursus professionnels.¹⁹ Pour ces publics, des modalités d'accompagnement spécifiques, prenant en compte les caractéristiques de ces parcours et des référentiels de formation, ont été mises en place (stage professionnel et individuel dans un seul et même organisme, réalisé dans le cadre du cursus de formation et faisant l'objet d'une validation par l'établissement breton, avec une convention tripartite entre l'établissement de formation, l'organisme d'accueil et le stagiaire ou son représentant légal s'il est mineur). La durée minimum du séjour est de vingt-six jours consécutifs, dont vingt jours minimum en stage. Cette durée peut être rapportée à douze jours, dont dix jours de stage, pour les élèves scolarisés en CAP.

A noter que les élèves ayant bénéficié d'une bourse « Jeunes à l'international » au cours de leur Bac professionnel et réalisant une autre mobilité au cours d'une formation complémentaire de niveau IV (MC, FCIL, BP...) pourront bénéficier une seconde fois de la bourse régionale.

La bourse attribuée est forfaitaire, son montant est de 460 €, quelles que soient la durée et la destination de la mobilité.

S'agissant des « Jeunes à l'international » pour les publics post-bac, la Région veut soutenir la mobilité individuelle des étudiants et notamment des étudiants à revenus modestes. La diversité des cursus post-bac ainsi que les spécificités des référentiels de formation conduisent à proposer des modalités d'accompagnement différentes. La bourse fait ainsi l'objet de différentes déclinaisons en fonction des profils des étudiants bénéficiaires :

- S'agissant des **étudiants en apprentissage**, les établissements éligibles à la bourse « Jeunes à l'international – Étudiants en apprentissage » sont les CFA bretons reconnus par la Région Bretagne qui dispensent des formations de niveau III, II et I en apprentissage.

La Région ne répartit pas de dotation annuelle en nombre de bourses par CFA, mais ouvre une enveloppe annuelle globale de 150 bourses pour l'ensemble des établissements. Pour pouvoir bénéficier de la bourse le candidat doit pouvoir justifier d'un quotient familial inférieur à 30 000 €.

Mobilités éligibles : il doit s'agir d'un stage professionnel ou d'un séjour d'études, réalisé dans le cadre du cursus de formation et faisant l'objet d'une validation par l'établissement d'origine.

¹⁹ Les lycées bretons, tous types d'enseignements confondus (éducation nationale, agricole, maritime ainsi que public et privé sous contrat) qui dispensent des formations professionnelles de niveau V ou IV (CAP, CAPA, CAPM, Bac Pro, BMA, FCIL, MC, DTMS...) ainsi que des Bac Technologiques « Sciences et Technologie de l'Hôtellerie et de la Restauration » (STHR) ainsi que les établissements qui dispensent des formations sanitaires et sociales de niveau V et IV, agréées par la Région.

- **Pour un stage professionnel** : l'existence du stage doit être inscrite dans le référentiel de formation ou le cursus universitaire. Le stage doit se dérouler dans un seul et même organisme et faire l'objet d'une convention tripartite entre l'employeur, l'organisme d'accueil et l'apprenti. Son contenu doit être en lien avec la formation suivie. Il doit s'agir d'un stage individuel ; les candidats issus d'un même établissement devront donc être seuls ou au maximum à deux en même temps par organisme d'accueil ;

- **Pour un séjour d'études** : la mobilité doit se dérouler dans un seul et même organisme de formation étranger, en vue d'y suivre à temps plein des cours dans le cadre de la poursuite du cursus. L'apprenti doit préparer un diplôme de niveau équivalent ou supérieur à celui de l'inscription dans l'établissement d'origine (formation diplômante au retour, ou bi-diplômante).

Les mobilités réalisées dans des filiales d'établissements de formation français à l'étranger sont exclues.

La durée minimum du séjour est de 19 jours consécutifs, dont 15 jours minimum en stage.

Le nombre d'apprentis pourra éventuellement être supérieur à deux dans certains cas exceptionnels liés à la taille de l'organisme et à sa capacité de garantir des conditions individualisées d'accueil : missions différentes, lieux de travail différents, maîtres de stage différents...

La bourse attribuée est composée d'un montant journalier égal à 6,65 € par jour pour tous les candidats, dans la limite de 300 jours. Le montant de la bourse est calculé au prorata du nombre réel de jours de stage; les temps de séjour en amont ou en aval, consacrés à l'installation ou à la découverte du pays ne sont pas pris en compte.

La bourse est versée directement par la Région Bretagne sur le compte du candidat ou de son représentant légal, en une seule fois et n'est définitivement acquise qu'après la transmission par le bénéficiaire, sur l'Extranet de la Région Bretagne, du bilan d'expérience et de l'attestation d'exécution de stage confirmant la réalisation du projet dans les conditions prévues.

ANNEXE N° 14
FEUILLE DE ROUTE « EDUCATION » DU
CONSEIL FRANCO-ALLEMAND DU
13 JUILLET 2017 (CF PDF)

Éducation nationale



La France et l'Allemagne entendent donner un nouvel élan à leur coopération à destination des jeunes en les sensibilisant aux valeurs communes qu'elle porte et aux opportunités qu'elle offre. Dans cet objectif, **les deux pays renforceront l'apprentissage de la langue du partenaire et la mobilité des jeunes, dans le domaine de l'enseignement général comme dans celui de la formation professionnelle**, dans le respect des différences structurelles de leurs systèmes éducatifs. Une attention particulière sera portée aux **enjeux du changement climatique et de la transition écologique**.

OBJECTIF 1

Promouvoir l'apprentissage de la langue du partenaire

La France et l'Allemagne rappellent la priorité qu'elles accordent à l'apprentissage de la langue du partenaire, au cœur de leur relation bilatérale.

La France promeut le développement des classes bilingues permettant l'apprentissage de l'allemand et de l'anglais dès l'entrée au collège. L'objectif est **d'ouvrir environ 1 200 classes bilingues à la rentrée 2017**, ce qui permettra de **viser un total de 540 000 élèves apprenant l'allemand au collège**, soit une augmentation de 10% par rapport 2015, en tenant compte de la 2^{ème} langue obligatoire en classe de 5^{ème}.

L'Allemagne veillera à maintenir et, si possible, à renforcer le nombre d'apprenants de français en Allemagne **dans l'ensemble de son système éducatif**.

Les deux pays mettront en place un **point d'étape annuel**, qui sera l'occasion de faire le bilan de la rentrée écoulée et de se fixer des objectifs précis pour la rentrée suivante. Ce point d'étape pourra avoir lieu au moment de la **journée franco-allemande du 22 janvier**.

OBJECTIF 2

Développer de nouvelles formes et de nouveaux instruments de mobilité

La France et l'Allemagne souhaitent intensifier leurs coopérations pour développer les partenariats entre classes et établissements et rendre accessibles à tous les jeunes Français et Allemands les programmes de mobilité. Les deux pays continueront de soutenir l'OFAJ dans la mise en œuvre de sa stratégie « Diversité et participation » qui vise à compter, en 2020, 20 % de jeunes ayant moins d'opportunités parmi les bénéficiaires de ses soutiens.

La France se fixe comme **objectif d'augmenter de 10% d'ici 2020 le nombre d'établissements français ayant un accord de partenariat** avec un établissement allemand (**jumelages**).

L'Allemagne développera la **sensibilisation des chefs d'établissement et la formation de leurs équipes à l'apport de la mobilité et à la culture de l'accueil** afin de renforcer les partenariats stratégiques entre Länder et académies.

Afin de développer une culture de la mobilité et la pédagogie interculturelle, la France et l'Allemagne mettront en œuvre des **actions de formation**, s'appuyant sur l'expertise de l'OFAJ, destinées aux **personnels éducatifs et aux professionnels de jeunesse et de l'animation socio-éducative**.

OBJECTIF 3

De nouvelles initiatives dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels et de la jeunesse

La France et l'Allemagne souhaitent développer et consolider la mobilité des jeunes de l'enseignement et de la formation professionnels, ainsi que l'éducation citoyenne.

En France, les **20 Campus des métiers et des qualifications** impliqués dans la transition **énergétique** (éco-industrie, bâtiment et écoconstruction, matériaux innovants...) mettront en place un **partenariat et des échanges avec des établissements allemands travaillant sur les mêmes problématiques**. Ces campus ont vocation à accueillir des **sections franco-allemandes**. La première sera créée dès la rentrée 2018. Y seront également développées des certifications complémentaires aux diplômes nationaux, comme cela a été expérimenté par l'Académie de Strasbourg avec ses partenaires du Bade-Wurtemberg dans le dispositif *Azubi Bac pro*, afin de mieux informer les jeunes et les administrations en charge de l'emploi des jeunes.

L'Allemagne augmentera substantiellement les **mobilités de jeunes apprentis vers la France** à travers le programme européen *Erasmus+* et les programmes bilatéraux du Secrétariat franco-allemand (SFA) et de l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ), mais aussi à travers la plate-forme franco-allemande *Écoles-Entreprises*.

Pour favoriser l'engagement des jeunes au service de nos valeurs, l'OFAJ conduira une expérimentation, en concertation avec les jeunes, pour **créer des outils d'éducation citoyenne au bénéfice des travailleurs de jeunesse** des deux pays.

OBJECTIF 4

Appel franco-allemand à des évolutions du programme Erasmus+

L'Europe doit aujourd'hui faire face à de redoutables défis. La mobilisation de tous les Européens – et plus particulièrement des jeunes – doit être une priorité. Dans cet esprit, **la France et l'Allemagne plaideront ensemble pour une augmentation des moyens du futur programme Erasmus+**.

ANNEXE N° 15
FEUILLE DE ROUTE « TRAVAIL » DU
CONSEIL FRANCO-ALLEMAND DU
13 JUILLET 2017 (CF PDF)

Travail

Parce que nous devons restaurer la confiance à l'égard de nos concitoyens en refondant l'Europe autour d'un **modèle de croissance plus protecteur et plus juste**, la France et l'Allemagne doivent proposer un élan nouveau pour l'Europe sociale, centré sur quelques priorités visibles et utiles pour les citoyens.

OBJECTIF 1

Aboutir ensemble à une révision ambitieuse de la directive sur le détachement des travailleurs

Quand il est bien encadré, le détachement de salariés en Europe est un outil sain, utile à la mobilisation de compétences qui ne sont pas immédiatement identifiables localement par les entreprises. C'est donc un outil de croissance important pour le marché intérieur. Mais **il a été détourné de son objectif initial, et est devenu, dans beaucoup de cas, un outil d'optimisation de coûts**. Il faut revenir à l'esprit initial du dispositif : concilier la liberté de prestation de services en Europe avec le respect des droits des salariés et des conditions de concurrence équitables.

La France et l'Allemagne ont la conviction que la seule manière de garantir la liberté de circulation des travailleurs et la libre prestation de services est de **mettre fin aux contournements de la législation en vigueur**. Nous souhaitons nous unir pour obtenir, dans les prochains mois, une révision ambitieuse du cadre juridique du détachement, utile pour les citoyens européens et pour la pérennité des échanges au sein du marché intérieur, en particulier entre nos deux pays.

La France et l'Allemagne développeront une position et une stratégie commune en vue des prochaines échéances européennes pour garantir le principe « **A travail égal, salaire égal** sur le même lieu de travail » ; s'assurer du **caractère véritablement temporaire du détachement**, ainsi que de l'application pleine et entière des règles du détachement à l'ensemble des secteurs, y compris celui du **transport routier ; lutter plus efficacement contre les fraudes au détachement** en mettant en place, au niveau européen, des outils performants de suivi et de coordination.

OBJECTIF 2

Renforcer l'«*Erasmus des apprentis*»

Le programme Erasmus fête ses 30 ans cette année. C'est l'un des succès européens les plus emblématiques. Mais comment expliquer que nos apprentis n'aient pas, dans les faits le même accès à la mobilité européenne (la mobilité ne concerne qu'1% des alternants européens), alors même qu'elle a des effets directs positifs sur l'employabilité ?

De nombreux freins subsistent, à commencer par la grande hétérogénéité des systèmes d'apprentissage en Europe. **Progresser vers l'Erasmus de l'apprentissage implique donc de lever progressivement les verrous concrets pour faire de la mobilité européenne une réalité.**

Au-delà des évolutions réglementaires nationales nécessaires au développement du programme, la France et l'Allemagne souhaitent promouvoir ensemble le développement d'Erasmus pour les apprentis. Ce qui suppose :

- de **développer le dialogue entre les acteurs de l'apprentissage** (centres de formation, entreprises, maîtres d'apprentissage, apprentis) en consacrant la prochaine journée franco-allemande, le 22 janvier 2018, à la mobilité des apprentis. Ceux qui organisent la mobilité et ceux qui veulent en bénéficier doivent pouvoir se parler et construire des projets communs. D'ici cette date, la France et l'Allemagne affineront leurs plans d'action nationaux pour lever les obstacles au développement du programme ;
- de rédiger, en coopération avec les services publics de l'emploi français et allemand, un guide pratique de la mobilité franco-allemande et de développer une **application rassemblant toutes les informations à destination des apprentis candidats à la mobilité, aux entreprises et aux centres de formation** (droit applicable, formalités, acteurs pertinents, aides mobilisables...). Ce guide sera présenté avant la fin de l'année.

OBJECTIF 3

Pour un marché européen du travail protecteur et performant

La France et l'Allemagne font face à des défis communs devant les mutations que connaît le monde du travail : impact des nouvelles technologies, émergence de nouvelles formes d'emploi ou diversification des formes d'emploi, conséquences en matière de droit du travail et de protection sociale. Ces transformations, quelle que soit leur ampleur, appellent une réflexion commune pour prévenir les nouveaux risques, ceux qui sont liés au caractère de moins en moins linéaire des parcours professionnels et ceux qui sont liés aux effets de l'économie mondialisée. Les réformes à conduire pour mieux sécuriser les parcours, pour mieux équiper les actifs et pour renforcer la compétitivité des économies européennes sont principalement nationales. Cependant, leurs effets positifs peuvent être maximisés par un effort européen de convergence et par un meilleur fonctionnement du marché unique.

Dans cette perspective, la France et l'Allemagne, présenteront, au sein d'un **groupe de travail** commun en concertation **avec les partenaires sociaux**, des éléments d'analyse et de diagnostic relatifs aux réalités du travail de demain et formuleront des propositions pour **une meilleure sécurisation des parcours professionnels et une meilleure fluidification du marché du travail**.

Ce groupe commencera ses travaux dès le mois de septembre 2017. Des rendez-vous d'étape auront lieu en novembre 2017, puis en mars 2018, avant la finalisation des préconisations à l'été 2018.