Erasmus pro

lever les freins à la mobilité des apprentis en Europe

Remise du rapport de Jean ARTHUIS, Député européen, à Muriel PENICAUD, ministre du Travail

Janvier 2018

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

Muriel Pénicaud, ministre du Travail a confié une mission à Jean Arthuis Député européen, le 20 juillet 2017, sur le renforcement de la mobilité européenne des apprentis et l'identification de l'ensemble des freins à cette mobilité au niveau national et européen, à partir des expérimentations menées.

Ce rapport contient 16 propositions de nature à lever les obstacles au développement de l'Erasmus de l'apprentissage. Il a été remis le 19 janvier 2018 à la ministre.

Remerciements

Je tiens à exprimer ma gratitude à celles et ceux qui m'ont apporté un précieux concours tant dans la conduite des auditions que dans la préparation de ce rapport :

Annie PERRINEL, Assistante parlementaire, conseillère pour le projet Erasmus Pro ;

Garance PINEAU, Conseillère diplomatique au Cabinet de la Ministre du Travail ;

Mireille GAUZERE, Inspectrice générale à l'Inspection générale des Affaires Sociales ;

Cécile SACHE (DSS), Christine MATRAGLIA (DGEFP), Elodie BOCENO (DAEI) et David ERRARD (DGT), membres de l'équipe projet ;

Amand CHOQUET, Assistant parlementaire.

Jean ARTHUIS.

Sommaire

ERASMUS PRO : Propositions pour lever les freins à la mobilité des apprentis en Europe.
Premiers pas vers une convergence des législations nationales de la formation professionnelle et du travail
p.5

Propositions au plan national
p.12
Suspension, pendant la mobilité de l'apprenti à l'étranger, de certaines clauses du contrat d'apprentissage relatives aux obligations de l'employeur et sécurisation des conditions de mise en œuvre de la mobilité par convention
p.12
Création d'une garantie de ressources pour l'autonomie financière de l'apprenti pendant sa mobilité
p.14
Garantie de la couverture sociale des apprentis pendant leur mobilité
p.15
Reconnaissance des acquis d'apprentissage pendant la mobilité pour la délivrance du diplôme
p.17
Adaptation de la réglementation en vue de l'accueil d'apprentis en France
p.18
Soutien à la création d'une fonction de référent dans les CFA s'engageant dans un projet de mobilité de leurs apprentis
p.19
Renforcement de l'enseignement des langues dans les CFA s'engageant dans des parcours de formation européens
p.20
Expérimentation, dans les territoires des Outre-mer, des mobilités dans des pays du même bassin océanique
p.21

Propositions au plan européen
p.2A
Promouvoir des jumelages entre CFA situés dans des pays différents, fondés sur une charte définissant les valeurs et les objectifs partagés tendant à développer la mobilité internationale des apprentis
p.21
Revalorisation des crédits Erasmus (+200%) dans les prochains budgets de l'UE
p.23
Simplification des procédures Erasmus pour les apprentis
p.23
Création d'un programme européen pour le développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle (ERASMUS PRO)
p.25

Création d'une mission « Apprentissage-Formation professionnelle » au sein de la Commission européenne (DG Emploi, DG EAC et DG REGIO)
p.25
Mise en œuvre des conclusions du Conseil franco-allemand du 13 juillet 2017
p.26
Expérimentation d'un ERASMUS PRO des régions ultrapériphériques
p.27
Inscription à l'agenda du Conseil européen d'un projet de résolution relatif à l'Erasmus de l'apprentissage exprimant la volonté politique des chefs d'Etat ou de gouvernement de combattre le chômage des jeunes en Europe
p.27

Liste des propositions
p.28

Annexe 1
Proposition de modifications législatives
p.29

Annexe 2
Lettre de mission de Muriel PENICAUD à Jean ARTHUIS
p.32

Liste des personnes auditionnées
p.28

ERASMUS PRO : Propositions pour lever les freins à la mobilité des apprentis en Europe.

Premiers pas vers une convergence des législations nationales de la formation professionnelle et du travail

Le programme *Erasmus* est un succès pour l'Union européenne (UE). Il permet aux jeunes, avides de découvrir le monde, la possibilité de vivre dans un pays étranger. Son trentième anniversaire a été célébré avec éclat et enthousiasme pendant l'année 2017. Le bilan est certes flatteur. Grâce aux bourses allouées par l'Europe, plus de cinq millions de jeunes ont pu accomplir une mobilité hors de leur pays d'origine pour apprendre et se former. Véritable phénomène social et culturel qui leur permet de se familiariser avec la culture du pays d'accueil et de s'exprimer dans une autre langue que leur langue maternelle. C'est aussi l'opportunité pour eux de prendre conscience de leur citoyenneté européenne. Si de nombreux étudiants en ont tiré profit, il n'en va pas de même pour les apprentis dont le cadre de formation fait obstacle à la mobilité. Constatant la discrimination de fait, le Conseil franco-allemand du 13 juillet dernier a décidé de promouvoir un *ERASMUS PRO* destiné aux apprentis. Dès le lendemain, la ministre du travail m'a confié la mission d'identifier les freins à la mobilité des apprentis en Europe et m'a demandé de lui proposer les mesures destinées à les lever.

Tous les avis convergent et reconnaissent les bienfaits d'une démarche de découverte et d'ouverture à la diversité de l'Europe et du monde. Les retours d'expérience valident les espoirs et les attentes portés par les initiateurs du programme. La valeur d'une expérience à l'étranger est appréciée sur un curriculum-vitae. En outre, les statistiques mettent en évidence que les anciens bénéficiaires de bourses *Erasmus, la « Génération Erasmus »,* sont mieux protégés face au risque du chômage dans leur parcours professionnel.

Mais la réussite du programme *Erasmus* masque deux déconvenues. En premier lieu, il a si bien réussi que les moyens dont il dispose (2,3 milliards d'euros en 2018, soit près de 1,5% du budget global) sont insuffisants. Il génère une frustration puisque plus de la moitié des demandes éligibles sont écartées. La seconde critique vise la discrimination dont sont victimes les apprentis par rapport aux étudiants. Il est vrai qu'à l'origine*, Erasmus* est un programme d'échange d'étudiants et d'enseignants entre les universités, les grandes écoles européennes. C'est ainsi qu'il fait partie de l'Espace européen de l'enseignement supérieur. L'Europe ne pouvait se laisser accuser de n'aider que les seuls étudiants désireux d'étudier à

l'étranger. En conséquence, le programme *Leonardo Da Vinci*, auquel a succédé *Erasmus+ en 2014*, permet aux jeunes en formation professionnelle, notamment aux apprentis, de se rendre eux aussi dans un autre pays d'Europe durant une période allant jusqu'à 39 semaines. Malheureusement, les apprentis restent peu nombreux à s'engager dans cette voie et la durée moyenne de leur mobilité oscille entre deux et trois semaines. Comment briser ce plafond de verre qui tend à laisser les apprentis en marge de la mobilité ? Quels sont les freins et les obstacles ? Il est temps de répondre enfin à ces questions.

Elu membre du Parlement européen en 2014, je me suis demandé ce que l'Europe pouvait faire pour l'emploi des jeunes. Il n'est pas supportable qu'en moyenne, un jeune sur quatre soit au chômage, dans certains pays, et dans nos territoires ultramarins, ce fléau atteint même plus d'un jeune sur deux. N'échappent à cette calamité que les quelques pays qui ont une culture de l'apprentissage profondément enracinée dans leur tissu économique, social et éducatif : l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, les Pays-Bas. D'où l'idée de privilégier la formation professionnelle en couplant *Erasmus* et apprentissage. Pour comprendre le phénomène et évaluer les dysfonctionnements, j'ai proposé la mise en œuvre d'un *« Projet Pilote »* axé sur le développement de l'apprentissage dans l'ensemble de pays de l'Union européenne. Ce projet invitait la Commission à dresser un état des lieux, dans chaque pays, décrivant les statuts et pratiques et proposait d'expérimenter la mobilité longue en vue d'identifier et évaluer les freins et obstacles. Outre l'attribution de bourses aux apprentis concernés, il faisait appel aux Centres de Formation des Apprentis (CFA) et prenait en charge 85% de leurs frais spécifiques correspondant, d'une part, à la préparation, notamment linguistique, de leurs propres apprentis désireux de partir pendant une période de 6 à 12 mois dans un autre pays de l'UE et, d'autre part, la formation et le placement des jeunes venant d'autres pays (pratique de la langue du pays d'accueil et enrichissement des connaissances professionnelles). En outre les CFA candidats devaient disposer d'un réseau d'entreprises salariant des apprentis encouragés à la mobilité et prêtes à accueillir des jeunes étrangers. Les crédits votés à cette fin dans le budget de l'UE, 2,5 millions d'euros en 2016 et 2 millions en 2017, ont permis à la Commission de lancer un appel public à manifestation d'intérêt. Parmi les candidatures validées par la Commission européenne, un projet d'envergure *« Euro APP »* a été retenu, fédérant au sein d'un consortium coordonné par les Compagnons du Devoir, 33 centres de formation, dont 16 CFA français, situés dans 12 pays, avec pour objectif de permettre à 145 apprentis d'effectuer une mobilité d'une durée supérieure à six mois. Les difficultés ont été immédiates et aisément recensées. D'abord, le formalisme et la complexité des procédures de la Commission, qu'il s'agisse des appels à manifestation d'intérêt ou des dotations de bourses *Erasmus+*. A cet égard, il est étonnant d'observer que deux directions générales sont impliquées, la DG Emploi pour le volet apprentissage et la DG Education et culture responsable du programme *Erasmus*, dotées chacune de règles spécifiques. C'est ainsi que les bourses *Erasmus+*, attribuées en début d'année par les agences nationales *Erasmus*, ont donné lieu à des situations ubuesques au moment de leur attribution.

C'est peu dire que d'affirmer que l'Europe, en dépit du marché intérieur unique, reste fragmentée par les législations et réglementations nationales. La convergence se fait attendre dans de nombreux domaines, notamment en matière d'apprentissage et de

formation professionnelle. Les 28 pays ont construit leurs réglementations et mis en œuvre leurs pratiques isolément, multipliant ainsi les obstacles à la mobilité des jeunes apprenants. En se lançant dans l'expérimentation, les CFA, les maîtres d'apprentissage et les apprentis ont assumé leur part de risque au plan juridique et fait preuve d'audace. En France, le contrat d'apprentissage est une double convention : convention de salariat auprès de l'employeur maître d'apprentissage et convention de formation auprès d'un CFA. Or le droit du travail ne permet pas de suspendre la convention salariale, dit autrement, pendant la mobilité, le maître d'apprentissage est tenu de rémunérer l'apprenti et reste civilement responsable en cas d'accident. Il est compréhensible, dans ces conditions, que la mobilité se limite à quelques semaines. Bref, les apprentis qui sont partis en mobilité ont été confrontés à des situations où le pragmatisme et l'ingéniosité ont permis de résoudre des difficultés de tous ordres : atermoiements dans l'attribution des bourses *Erasmus+*, absence de rémunération, de couverture sociale, de reconnaissance des acquis de compétence. Les CFA, avec l'aide financière de quelques régions, ont pu imaginer et trouver des solutions de circonstance. Il est apparu, à cette occasion, que les procédures de la Commission européenne sont peu propices à des opérations d'expérimentation. Le formalisme et la complexité des procédures portent atteinte à l'efficacité des actions. Au total, l'expérimentation a permis d'identifier et d'évaluer les freins et les obstacles à la mobilité des apprentis en Europe.

Dans la même optique, plus récemment, en janvier 2017, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Myriam El Khomri, a saisi l'IGAS d'une mission d'évaluation de la mobilité européenne des apprentis. Confiée à Patrice Borel et Mireille Gaüzère, inspecteurs généraux des affaires sociales, elle a fait l'objet d'un rapport rendu public en Décembre. Document de référence qui comble désormais la pauvreté de la littérature académique sur le sujet, en particulier l'absence d'études quantitatives fiables. Le diagnostic confirme les observations et enseignements livrés par la mise en œuvre du Projet Pilote, en particulier :

- ***« 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 ; »***
- ***« 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'entreprises 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 Erasmus+. »***

En conclusion, la mission formule une vingtaine de recommandations. Celles-ci concordent avec les enseignements tirés de l'expérimentation conduite dans le cadre du projet pilote. Ce double regard, conforte les propositions que je soumets à la ministre du travail en

réponse à la mission qu'elle m'a confiée sur *« le renforcement de la mobilité européenne des apprentis »*. Leur mise en œuvre devrait rendre crédible l'objectif fixé par le Président de la république de porter à 15.000 le nombre des apprentis bénéficiaires à la fin du quinquennat. Les freins et les obstacles sont identifiés et évalués, tant au niveau national qu'européen. Il importe de les lever. Le rapport de l'IGAS corrobore les apports des expérimentations menées et les analyses et observations que j'ai pu recueillir à l'occasion de mes nombreux entretiens avec les parties prenantes (CFA, syndicats de salariés, fédérations patronales, régions, organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, branches professionnelles, chambres des métiers et chambres de commerce et d'industrie, ministère de l'Education nationale, agence française *Erasmus*, ministère des Outre-mer). Il convient également de mentionner la contribution de l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) qui, avec un budget modeste, permet à plusieurs centaines d'apprentis français d'effectuer une mobilité de plusieurs semaines dans des entreprises allemandes. Au plan européen, les encouragements, engagements et concours sont également prometteurs. Parmi les appuis, citons le Président de la Commission, Jean-Claude Juncker, la commissaire Marianne Thyssen chargée de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, et sa collègue Corina Cretu, responsable de la politique régionale, les services de la Commission, notamment la DG Emploi et la DG Education et culture, l'European Center for the Development of Vocational Training (CEDEFOP).

Nous devons être bien conscients que les freins à la mobilité des apprentis ne sont pas une spécificité française. Ils existent sous des formes diverses dans tous les pays de l'UE. L'état des lieux que vient de communiquer le CEDEFOP met en évidence les disparités des situations et permet d'identifier les pays avec lesquels les échanges seront relativement faciles et ceux où les difficultés appellent des réformes structurelles sans lesquelles les mobilités ne pourront se réaliser dans des conditions satisfaisantes de réciprocité. C'est en cela que le développement des mobilités permet d'évaluer les pratiques et d'opérer d'utiles comparaisons. Il aide tous les acteurs à se remettre en cause, à tous les niveaux, CFA, entreprises, corps intermédiaires, partenaires sociaux et pouvoirs publics. Chacun peut alors concevoir et accomplir les mesures nécessaires. L'enjeu est bien de vaincre le chômage des jeunes en Europe. Le contexte n'a sans doute jamais été aussi favorable au développement de l'apprentissage et de son catalyseur, la mobilité des apprentis.

D'abord au plan européen. Pour la deuxième année consécutive, en novembre, la Commission a organisé une *« Skills week »*, « *semaine des talents »*, rassemblant plus de cinq cents participants, acteurs de la formation professionnelle. La commissaire Marianne Thyssen y a exprimé son engagement en faveur de l'apprentissage et de la mobilité des apprentis. Les débats auxquels j'ai participé à cette occasion ont donné lieu à des prises de position consensuelles et encourageantes, manifestant une attente forte. Deux décisions viennent appuyer la volonté d'y répondre. D'une part, la Commission a intégré le projet pilote dans ses propres programmes sous l'appellation *« Erasmus Pro »*. Ainsi, pour les années 2018-2019-2020, 400 millions sont fléchés en faveur de la mobilité longue des apprentis. L'objectif vise 50.000 apprentis de niveau VI et V, et les bourses *Erasmus+* qui leur sont réservées ont un montant supérieur à celles allouées aux étudiants. D'autre part, la Commission européenne a publié, le 5 octobre 2017, une *« Proposition de Recommandation*

du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité ». Les dispositions gardent un caractère général mais constituent un appel en direction des Etats membres pour faire converger leurs législations en vue d'un hypothétique statut unique de l'apprentissage en Europe. Elément clé pour la fluidité des mobilités. La suite est dans la main des décideurs politiques.

En ce qui les concerne, la France et l'Allemagne ont donné une impulsion marquante lors du Conseil franco-allemand du 13 juillet 2017 en décidant de soutenir conjointement la création, portée par la Commission européenne, du programme *« Erasmus Pro »* et la proposition de cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité.

Enfin, au plan national, les autorités françaises tiennent leurs engagements. Il est vrai que le programme d'Emmanuel Macron, candidat à la Présidence de la république, avait donné le ton et balisé le chemin :

- ***« Nous ferons un effort massif pour l'apprentissage. Nous développerons des périodes de préapprentissage et les filières en alternance dans tous les lycées professionnels. Des licences professionnelles seront préparées sur trois ans et en alternance. Nous ferons converger les contrats existants et impliquerons pleinement les branches professionnelles dans la définition des programmes et l'organisation des formations » ;***
- ***« Nous généraliserons Erasmus et l'étendrons aux apprentis. 200.000 étudiants et apprentis français partiront chaque année dans un pays de l'Union européenne ».***

Le discours prononcé par le Président de la république, à la Sorbonne, en septembre 2017, confirme les paroles du candidat : *« L'Europe doit être un espace où chaque étudiant devra parler au moins deux langues européennes d'ici 2034. Au lieu de regretter le morcellement de nos contrées, renforçons les échanges ! En 2024, la moitié d'une classe d'âge doit avoir passé, avant ses 25 ans, au moins six mois dans un autre pays européen. Qu'il soit étudiant ou apprenti. Ici même où quelques pionniers, comme à Bologne, Montpellier, Oxford ou Salamanque ont cru dans le pouvoir de l'apprentissage, de l'esprit critique et de la culture, je veux que nous soyons à la hauteur de ce grand dessein* ».

L'orientation ainsi dessinée et portée par une volonté politique ne peut être que profitable pour tous les apprentis résidant en France métropolitaine. Qu'en est-il pour ceux des Outre-mer ? Les 12 territoires comptent 2,6 millions d'habitants, dont 1,2 million de jeunes. Nombre de ceux-ci sont confrontés au chômage, à raison de 2 sur 3 dans certains territoires. Leur mobilité dans des pays du continent européen est difficilement envisageable en raison des coûts de déplacement. Dès lors, il est judicieux de replacer chacun de ces territoires dans son environnement océanique. Les approches désormais privilégiées par l'Agence Française de Développement et Expertise-France invitent à rechercher des mobilités dans des pays à proximité des territoires des Outre-mer, par exemple l'Afrique du Sud ou l'île Maurice pour les apprentis de La Réunion. La France et l'UE ont le devoir de rechercher des réponses pragmatiques et réalistes. *ERASMUS PRO* doit offrir aux jeunes des territoires ultrapériphériques des réponses adaptées et soutenables.

La réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle est aujourd'hui en chantier. Lancées le 10 novembre 2017, les discussions nationales doivent formater le projet de loi que le Parlement examinera au printemps 2018. Les propositions tendant à faciliter la mobilité européenne devraient donc y figurer. Avant de les décrire, je crois utile de préciser l'esprit et les principes qui ont dicté leur énoncé :

- **Les freins à la mobilité des apprentis existent dans tous les pays de l'UE. Les dispositions que la France s'apprête à prendre pour les lever doivent s'inscrire dans une perspective de convergence et recevoir un écho positif chez ses partenaires européens. Le CEDEFOP a procédé à une analyse comparative des législations et pratiques dans les 28 pays de l'UE. S'efforçant d'évaluer les potentialités de mobilité internationale des apprentis, il a distingué trois catégories : les pays prêts *« high readiness »* au nombre de 8, les pays disposant des principales conditions requises requis *« most essential criteria are met »* au nombre de 6, les pays dignes de confiance pour disposer des conditions requises *« suitable to be adapted to meet essential criteria »* dont la France, au nombre de 8. Dans cette liste, la Belgique est mentionnée dans la 2ème (FR) et la 3ème, le Royaume-Uni l'est 2 fois dans la 3ème, ce qui signifie que 8 pays nécessiteront des efforts particuliers pour entrer dans la mobilité internationale ;**
- **Sans concession sur la qualité des enseignements, le pragmatisme et la simplicité des dispositions législatives et réglementaires qui seront promulguées doivent laisser des marges de liberté, d'innovation et de responsabilité aux acteurs, CFA et entreprises accueillant les apprentis ;**
- **Les CFA constituent les pôles opérationnels de la mobilité. C'est à leur niveau que s'établissent les partenariats avec les centres de formation professionnelle situés dans les autres pays de l'UE. La relation de confiance devrait prendre la forme d'un *jumelage*, dans l'esprit de ceux suscités par le traité de l'Elysée du 22 janvier 1963 entre des villes et des villages. La complexité nécessite une ingénierie de la mobilité internationale impliquant la désignation d'un référent parmi les cadres de l'équipe éducative. Leurs projets d'établissement doivent faire une place significative à l'enseignement des langues et recourir, en tant que de besoin, à l'*e-learning*. Les dépenses spécifiques nécessitent des moyens appropriés ;**
- **La mobilité longue ne doit pas entrer en concurrence avec les mobilités courtes. Celles-ci peuvent utilement susciter chez les apprentis l'envie de partir ultérieurement pour une immersion d'au moins six mois ;**
- **La mobilité longue nécessite une préparation et une maturité chez l'apprenti. Elle n'interviendra donc pas en début d'apprentissage. Il peut alors y avoir réticence des employeurs à laisser partir un jeune au moment où il accède à un premier niveau de performance professionnelle. C'est en cela que la réciprocité prend toute son importance, les départ en mobilité étant compensés idéalement par l'arrivée d'apprentis originaires d'autres pays ;**
- **La mise en œuvre est fondée sur le volontariat des CFA, des apprentis et de leurs employeurs (maîtres d'apprentissage). L'évaluation des expériences permettra à l'ensemble des parties prenantes de convenir des améliorations à promouvoir ;**

- **Le recours à des stages à l'étranger, intervenant après la délivrance du diplôme, pour intéressants qu'ils soient, n'entre pas dans la logique du projet en ce qu'il ne déclenche pas l'effet recherché en termes de réforme structurelle de l'apprentissage. En outre, il constitue une rupture du principe d'égalité recherché dans l'accès à la mobilité internationale entre les apprentis et les étudiants ;**
- **Les autorités publiques, tant au plan européen que national, sont appelées à s'approprier le projet dans sa double dimension de formation et de mobilité. La Commission européenne dispose de larges marges de progrès en matière de simplification de ses procédures. Il en va de même pour les régulateurs nationaux. La ministre du travail, Muriel Pénicaud, lors du lancement des discussions nationales et de la concertation en vue de la réforme de l'apprentissage a estimé que les transformations à accomplir relèvent *« d'une révolution copernicienne ».***

Les propositions qui suivent visent successivement l'échelon national et le plan européen car la mobilité n'atteindra sa pleine fluidité qu'à la condition que tous les Etats membres adhèrent collectivement à la démarche. Exprimant ainsi l'ambition de mettre un terme au chômage en Europe. Premier pas vers une Europe sociale facilitant la convergence des législations nationales de la formation professionnelle et du travail. Illustration concrète d'une Europe qui prépare notre avenir et nous protège.

Pour rares qu'ils soient, les apprentis ayant eu l'occasion de pratiquer une mobilité longue sont les avocats les plus convaincants, tel Florient Hallereau, jeune vendéen, s'exprimant à Nantes, le 15 décembre 2017, lors d'un colloque *Erasmus*, organisé par le Conseil régional des Pays de la Loire, *« Issu d'un bac pro cuisine, je devais découvrir des plats typiques hongrois. En fait, je me suis découvert une sensibilité pour la pâtisserie et j'ai remporté le titre en Or dans la catégorie dessert à l'assiette au concours Palotàsi Tortafesztival. Pendant sept mois, j'ai suivi une formation en alternance au lycée professionnel de Krudy et au restaurant de l'Art hôtel à Szeged. J'ai appris d'autres façons de travailler, j'ai acquis de nouvelles compétences et techniques professionnelles et j'ai découvert des recettes de pâtisserie. Sortir de ma zone de confort a été une expérience riche de partages et d'échanges. Moi qui n'étais pas doué pour les langues, j'ai appris les rudiments de la langue hongroise et j'ai amélioré mon anglais. Maintenant, je poursuis ma formation en mention complémentaire Cuisinier en desserts de restaurant. »*

Au-delà des obstacles législatifs, réglementaires et financiers, il importe de reconnaître les freins psychologiques qui mettent en cause l'image souvent passéiste et erronée de nombre de métiers auxquels préparait l'apprentissage. Cette association d'images marque les esprits. Il convient d'effacer ces clichés surannés. Le projet de créer un *Erasmus* de l'apprentissage procède d'une ambition majeure : celle de renforcer l'attractivité de la formation par apprentissage. Hormis l'enseignement supérieur où il progresse, l'apprentissage est en perte de vitesse en France et marginal ou inexistant dans nombre de pays de l'UE. La désaffection n'épargne pas l'Allemagne dont le dispositif fait figure de référence. Depuis 2007, exception faite d'un sursaut en 2011, le nombre de contrats d'apprentissage conclus outre Rhin est en baisse constante.

La désaffection de la formation par apprentissage ne se réduit pas à une question d'image de marque appelant une meilleure communication. Le phénomène renvoie bien davantage à un « désamour » des jeunes Français, qui atteint maintenant les Allemands, pour la formation professionnelle au profit d'une course au diplôme académique. Ce qui est en cause c'est le fond, le contenu et les modalités du cursus, le positionnement et les comparaisons par rapport aux autres filières. C'est en cela que l'organisation par les CFA de semestres en mobilité dans d'autres pays d'Europe, sur le modèle des parcours internationaux de formation dispensés par les grandes écoles, signera la valeur ajoutée et la reconnaissance tangible de l'excellence de la formation par apprentissage.

La mobilité européenne ouvre une voie originale et concrète pour renouveler l'apprentissage, et pas seulement son image. Elle lui donne un nouvel élan et les conditions de sa mise en œuvre dessinent les contours d'une réforme prenant en compte la perspective et l'objectif de convergence des lois et règlements nationaux au sein de l'Union.

Propositions au plan national

1. Suspension, pendant la mobilité de l'apprenti à l'étranger, de certaines clauses du contrat d'apprentissage relatives aux obligations de l'employeur et sécurisation des conditions de mise en œuvre de la mobilité par convention

Aujourd'hui, la situation de l'apprenti en mobilité semble claire tant au regard du droit du travail que de la protection sociale : le droit du travail français (article L. 6211-5 du code du travail, article R. 6223-17 et arrêté du 2 février 2009) 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.

La mise à disposition implique que 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.

Aussi, 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.

En conséquence, la mise en veille de certaines dispositions du contrat d'apprentissage pendant la période de mobilité longue présente l'avantage de libérer provisoirement l'entreprise initiale de ses obligations et notamment de la rémunération de l'apprenti, facilitant ainsi l'acceptation de cette mobilité par l'entreprise signataire du contrat.

Cependant, cette « mise en veille » 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 ;**
- **elle doit 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 propose de suspendre, pendant la mobilité de l'apprenti à l'étranger, certaines clauses du contrat d'apprentissage relatives aux obligations de l'employeur.

Pour l'entreprise qui emploie un apprenti qui réalise une mobilité longue, la « mise en veille » permettra :

- **à l'employeur de ne pas verser de salaire à l'apprenti ni les charges afférentes au contrat d'apprentissage ;**
- **à lever la responsabilité de l'employeur d'origine en cas d'accident de travail ou de maladie pendant la période à l'étranger (prise en charge par l'entreprise d'accueil ou à défaut par la couverture sociale assurée par la France pour les étudiants),**
- **l'employeur n'est pas tenu responsable des conditions d'exécution de la formation, en centre ou en entreprise à l'étranger.**

Cette proposition nécessite l'inclusion d'un nouvel article dans le code du travail.

La mobilité n'implique pas automatique que toute relation entre employeur et apprenti est suspendue. Il conviendra donc d'organiser les modalités de cette mise en veille temporaire de la relation contractuelle : une convention – sur la base d'un modèle national – devra être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et le cas échéant, le centre de formation à l'étranger. Une telle convention permettra de déterminer la répartition des responsabilités relatives notamment aux conditions de mise en œuvre de la mobilité (conditions de travail, congés, horaires, couverture sociale, organisation de la formation, maître d'apprentissages, …) et aux aspects financiers (rémunération, versement des cotisations sociales, frais annexes,…).

S'agissant des aspects financiers, une modification législative (article L.6332-16-1 du code du travail) est également nécessaire pour maintenir la possibilité de compensation financière via l'OPCA pour l'apprenti pendant cette période de mobilité, le versement de la rémunération par l'entreprise étant suspendu.

Enfin, la mobilité sera limitée à un an, en cohérence avec la durée du contrat d'apprentissage (de 1 à 3 ans, avec une durée moyenne de 20 mois) et avec la durée maximale pour les bourses Erasmus +.

Dans tous les cas de figure, la couverture sociale (pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, accident du travail et maladie professionnelle et invalidité) de l'apprenti français en mobilité dans un état de l'Union Européenne sera maintenu (cf. proposition 3). Sa rémunération sera assurée par l'octroi d'une bourse ERASMUS+, en application de la réglementation de l'UE, avec un complément de ressources qui pourra être décidé par la branche professionnelle de l'apprenti en mobilité, en application de l'article 30 de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté.

2. Création d'une garantie de ressources pour l'autonomie financière de l'apprenti pendant sa mobilité

Les bourses, pour les apprentis, inscrites à la nouvelle programmation *ERASMUS PRO* sont destinées à couvrir les frais de séjour ainsi que les frais de déplacement. Ces bourses plus favorables que celles prévues dans la programmation précédente et dont le montant varie en fonction du pays de destination, sont d'un montant environ trois fois supérieur à celui des bourses accordées aux étudiants.

A titre de repère, en 2018 un apprenti français qui part en Allemagne pour une mobilité de 6 mois bénéficiera d'une bourse *Erasmus* de 4 640€ soit 773 € par mois ; dans le cadre du projet pilote *Euro App*, le montant moyen des bourses *Erasmus* octroyées en 2017 aux apprentis français est de 615 € par mois. Il s'agit de mobilités longues (de 6 à 12 mois) dans 10 pays européens différents.

Malgré leur montant significatif, ces bourses se révèleront insuffisantes dans les pays dépourvus de dispositif de formation par apprentissage basé sur un contrat entre l'apprenti et l'employeur au titre duquel l'apprenti perçoit une rémunération, qu'il s'agisse d'un salaire ou d'une indemnité. Dans ce cas, l'apprenti en mobilité devrait faire face à une baisse notoire de son niveau de ressources, son employeur d'origine ayant cessé de lui verser son salaire d'apprenti pendant la période à l'étranger.

Considérant la nécessité que la mobilité internationale soit accessible à tous les apprentis, y compris ceux de familles modestes qui ne peuvent supporter des coûts directs ou indirects liés à la formation de leurs enfants, il est essentiel de garantir à chaque apprenti partant en mobilité un niveau de ressources suffisant pour une autonomie financière équivalente à celle dont il jouit en France.

A cette fin, je propose d'intégrer dans la future réforme de l'apprentissage un abondement du financement du contrat d'apprentissage dès lors que celui-ci comporte une mobilité à l'étranger. Cet abondement sera financé par les OPCA et accordé aux CFA selon un montant forfaitaire de sorte que ce montant soit facilement intégrable et gérable tant par les financeurs que par les centres de formation. Cet abondement devra être d'un montant significatif (10 à 15%) afin de couvrir les dépenses suivantes :

- **Versement par les CFA d'un complément de ressources aux apprentis ne disposant pas de salaire ou d'indemnités par l'entreprise étrangère qui les accueille. Ce complément de ressources sera forfaitaire et établi en fonction du coût de la vie du pays de destination en se référant en la matière aux calculs réalisés et actualisés par l'Agence *Erasmus* ;**
- **Paiement par les CFA des cotisations sociales non couvertes ;**
- **Financement, en complément des crédits européens, des surcoûts pédagogiques engagés par les CFA pour organiser des parcours de formation à l'international pour les apprentis. (cf. proposition n°5).**

Les CFA produiront un bilan détaillé de l'utilisation de ces fonds à leur financeur à la fin de chaque exercice. Je préconise, dans une période de lancement de ce nouveau dispositif, de laisser aux parties prenantes, CFA et financeurs, le soin d'arbitrer librement l'affectation de cet abondement pour garder les marges de manœuvre suffisantes à la grande diversité des situations que rencontreront les apprentis partant en mobilité en Europe.

Cette proposition consiste à mettre en œuvre de manière volontariste l'article L.6332-16, issu de la loi Kanner de janvier 2017 et à le modifier pour en renforcer la portée, avec la possibilité de versement d'une compensation financière via l'OPCA pendant la période de mobilité, le paiement de la rémunération par l'entreprise étant suspendu.

3. Garantie de la couverture sociale des apprentis pendant leur mobilité

En France, la législation prévoit une protection des apprentis qui leur garantit une couverture sociale identique à celle des salariés. En mettant en veille certaines clauses du contrat d'apprentissage lors de la mobilité, notamment celles relatives à la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité sociale, leur couverture sociale s'en trouvera modifiée.

Quand l'apprenti signera un contrat de travail avec une entreprise d'accueil européenne, il sera considéré comme salarié dans cette entreprise et relèvera de la législation sociale du pays d'accueil. Il bénéficiera donc, le temps de sa mobilité, de la couverture sociale d'un salarié dans ce pays.

En revanche, à défaut de statut uniforme des apprentis au sein de l'UE qui permette de conserver les avantages de la couverture d'un salarié, si l'apprenti ne signe pas de contrat de travail avec l'entreprise d'accueil et que le statut d'apprenti n'est pas reconnu dans cet Etat membre, il est proposé que celui-ci soit considéré comme étudiant. Ce statut sera identifié

par la législation européenne grâce à la délivrance d'une bourse *Erasmus* et l'absence de contrat de travail dans l'état d'accueil.

Le statut d'étudiant permettra aux apprentis en mobilité de rester sous la législation sociale française. En effet, les dispositions des règlements européens précisent que la compétence en matière de sécurité sociale pour les étudiants est fondée sur le critère de résidence. Or, la détermination de la résidence pour un étudiant est fonction de la source de ses revenus, en l'occurrence la bourse *Erasmus*. La France sera donc l'Etat de résidence de l'apprenti en mobilité.

La couverture sociale appliquée aux étudiants, moins favorable que celle des salariés, prévoit les assurances maladie, maternité et invalidité. Pour acquérir des droits à la retraite à faire valoir à la fin de leur carrière professionnelle, il est proposé que les apprentis en mobilité souscrivent pendant cette période à l'assurance volontaire vieillesse de leur caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ; les cotisations correspondantes pouvant être financées par les OPCA (cf. infra). Le référent mobilité du centre de formation de l'apprenti effectuera, accompagnera l'apprenti l'ensemble des démarches et versements et démarches auprès des organismes de sécurité sociale. (cf. proposition n°5)

- **Assurance maladie/maternité : en tant qu'assuré résidant en France, l'apprenti en mobilité bénéficiera de la prise en charge de ses frais de santé en cas de maladie et de maternité et par le mécanisme du maintien des droits, des indemnités journalières. La cotisation étudiante sera supprimée au 1er septembre 2018. *Ces dispositions ne nécessitent pas de modifications législatives ou réglementaires. Elles feront l'objet d'instructions auprès de la CNAMTS et de la CCMSA.***

- **Assurance accident du travail et maladie professionnelle (AT-MP) : en tant qu'étudiant, l'apprenti en mobilité bénéficiera de la prise en charge de ses frais de santé en cas d'accident du travail, survenu sur son lieu de travail ou de maladie professionnelle. Les accidents de trajet ne seront pas couverts dans ce cadre. De même, le mécanisme de maintien de droit n'existant pas pour les indemnités journalières en cas d'AT-MP, l'apprenti en mobilité ne bénéficiera pas de ces indemnités. Enfin, une rente pourra être versée lorsque le taux d'incapacité lié à un AT-MP est égal ou supérieur à 10%. C'est le Centre de formation de l'apprenti qui versera les cotisations d'AT-PM. *Ces dispositions nécessitent des modifications de textes en particulier le D 412-2 et D 412-3 du Code de la sécurité sociale pour préciser que ces articles s'appliquent aux apprentis en mobilité. Elles seront complétées par instruction auprès de la CNAMTS et de l'ACOSS.***

- **Assurance volontaire invalidité et vieillesse : les apprentis en mobilité ne bénéficient pas, en cas de mise en veille de leur contrat d'apprentissage, des couvertures vieillesse et invalidité pendant cette période. Il leur sera néanmoins possible de souscrire auprès de leur CPAM une assurance volontaire invalidité-vieillesse notamment pour leur permettre d'acquérir des droits à la retraite pendant la mobilité. Pour bénéficier de cette couverture, l'apprenti en mobilité**

doit justifier qu'il relevait avant son départ d'un régime de sécurité sociale obligatoire en tant que salarié ou apprenti. Le CFA versera les cotisations. *Ces dispositions nécessitent des modifications réglementaires (modification du R. 742-6 du Code de la sécurité sociale pour ajouter la possibilité pour les CFA de se substituer aux apprentis pour le versement des cotisations ainsi que de l'article R.742-4). Elles seront explicitées par une instruction auprès de la CNAMTS, de la CNAVTS et de l'ACOSS.*

4. Reconnaissance des acquis d'apprentissage pendant la mobilité pour la délivrance du diplôme

La reconnaissance des périodes d'études à l'étranger, pour l'obtention du diplôme visé dans le pays d'origine, a été rendue possible pour les étudiants par l'harmonisation des diplômes de l'enseignement supérieur à l'échelle européenne : chaque Unité d'Enseignement (UE) validée en fin de semestre permettant l'attribution de crédits *ECTS* (European Credits Transfer System) ; ces crédits sont capitalisables, compensables et transférables dans toutes les universités européennes.

En l'absence d'harmonisation des diplômes de la formation professionnelle en Europe, et de perspective sérieuse d'y parvenir à court terme, nous avons le devoir de mettre en œuvre des solutions pragmatiques qui assurent aux apprentis que les acquis de formation, théoriques et pratiques, de la période à l'étranger seront reconnus en France aux fins d'obtention de la certification préparée. A défaut, nous offririons aux apprentis un *Erasmus* au rabais : le semestre ou l'année passée à l'étranger devenant une période de césure, propice à un enrichissement, personnel, professionnel, culturel… mais avec pour effet un allongement de la durée du parcours de formation.

Pour une reconnaissance de la formation à l'étranger pour les apprentis, au même titre que les étudiants, je propose que les CFA disposent d'une autonomie équivalente à celle des Universités, ou Etablissements d'enseignement supérieur accrédités par l'Etat, pour reconnaître les acquis d'apprentissage et délivrer les diplômes correspondant aux référentiels des métiers auxquels ils préparent.

L'autonomisation des CFA sera encadrée, à l'instar des universités et des écoles supérieures accréditées par l'Etat, par une évaluation de la qualité de l'enseignement, des modalités de validation des diplômes mais aussi de l'insertion professionnelle des apprentis et de leur satisfaction quant à la formation dispensée

L'enjeu de cette autonomisation est double : responsabiliser les CFA quant à la qualité de la formation dispensée, y compris pendant les mobilités de leurs apprentis à l'étranger, tout en leur donnant la souplesse et l'agilité nécessaires pour évaluer, valider et reconnaître les compétences des apprentis dont les parcours sont de plus en plus protéiformes ; la dimension internationale étant une des formes particulières à prendre en compte.

Les CFA auront la responsabilité d'établir avec le centre de formation à l'étranger qui accueillera l'apprenti en mobilité le programme de formation, théorique et pratique, permettant l'acquisition de blocs de compétences qui seront pris en compte pour la

délivrance finale du diplôme professionnel français. Charge pour les CFA de construire un programme de formation individualisé, intégrant potentiellement de l'e-learning, des cours de soutiens ou de renforts au retour de l'apprenti, pour compléter la formation suivie à l'étranger. Charge également pour les CFA de définir la manière dont les compétences, correspondant aux référentiels des métiers, seront validées.

Ce qui implique :

- ***La définition de tous les diplômes et certifications professionnelles en termes d'unités d'acquis d'apprentissage ou de blocs de compétences ;***
- ***La possibilité, sans restriction, donnée aux CFA de déléguer l'évaluation, la validation à des fins certificatives des acquis d'apprentissage en dehors de l'établissement auprès duquel l'apprenti est inscrit ; cette validation concernera tous les blocs de compétences et prioritairement les blocs de compétences professionnelles ;***
- ***L'accompagnement des CFA pour la mise en œuvre des évaluations à visée certificative des compétences professionnelles pendant le parcours de formation et sur les différents lieux de la formation.***

A propos de l'unité facultative de mobilité, déjà en vigueur pour les Bac pro et qui devrait être étendue à l'ensemble des diplômes de la formation professionnelle, il importe de souligner qu'elle est inadaptée pour valider les acquis d'apprentissage d'un semestre ou plus à l'étranger car elle passe tout simplement sous silence la validation des blocs de compétences obligatoires pour l'obtention de la certification professionnelle visée. Cette unité facultative, permet comme son nom l'indique, d'obtenir des points supplémentaires (ceux au-dessus de la moyenne) au moment du passage de l'examen final. L'institution d'une telle disposition serait en contradiction avec la volonté de mettre fin à la discrimination entre le parcours international des étudiants et celui que nous entendons offrir aux apprentis.

5. Adaptation de la réglementation en vue de l'accueil d'apprentis en France

Le dispositif d'apprentissage français n'est aujourd'hui pas adapté à l'intégration des apprentis étrangers venus pour quelques mois se former en France dans le cadre de la préparation d'une certification professionnelle dans leur pays d'origine. Pour permettre à ces jeunes de poursuivre pour partie leur apprentissage en France, il faut lever trois freins principaux en aménageant pour eux le cadre légal du contrat d'apprentissage :

- **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 6 mois en « *Erasmus* de l'apprentissage » ;**

- **La période : en effet, il n'est possible aujourd'hui, sans dérogation, ni de signer un contrat d'apprentissage moins de 3 mois avant le démarrage de la formation ni plus de 3 mois après le démarrage de celle-ci.**
- ***L'aménagement de ces règles suppose la création d'un nouvel article L.6222-5-3 qui permet de déroger à l'application de ces règles en cas d'accueil d'un apprenti originaire de l'Union européenne, du fait du caractère temporaire de cette mobilité (Cf. annexe 1) :***
    - ***dérogation à l'obligation de préparer un diplôme français pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage (l'article L6211-1) ;***
    - ***dérogation à la durée minimum du contrat d'apprentissage (l'article L6222-7-1) et à la période de formation (article L6233-8 et à l'article R6233-52) ;***
    - ***dérogation à la période d'intégration d'une formation en apprentissage. (Dérogation à l'article L6222-12) ;***
- **Par ailleurs, il conviendra de modifier l'article L.6231-1 relatif aux missions des CFA pour garantir aux apprentis originaires de l'Union européenne l'accès aux CFA.**

6. Soutien à la création d'une fonction de référent dans les CFA s'engageant dans un projet de mobilité de leurs apprentis

Les rares apprentis qui bénéficient aujourd'hui de la mobilité européenne viennent de centres de formation particulièrement volontaristes. Concrètement, la mobilité est effective lorsqu'il y a une équipe dédiée à ces projets. Il est indispensable que la mobilité soit structurée autour de référents mobilité visibles et identifiables par l'ensemble des acteurs. Ceux-ci seront en outre chargés d'établir les liens avec les CFA étrangers partenaires (cf. jumelage proposition infra n°9), d'organiser les cours de la langue, de définir le programme d'enseignement pour les jeunes accueillis et plus généralement de coordonner les relations entre l'ensemble des parties prenantes au projet (jeune, famille, entreprises…). Ils auront également pour mission de sensibiliser les entreprises et maîtres d'apprentissage tout à la fois à encourager leurs propres apprentis à se former à l'étranger et à se préparer à accueillir des jeunes venant de l'étranger. Les référents mobilité assureront la coordination et la gestion des modalités financières et administratives de la mobilité.

Le soutien à la mobilité des apprentis est déjà prévu par le code du travail au titre des missions des CFA. ***Une modification législative mineure (L.6231-1) permettra de favoriser la création d'une fonction de référent dédiée au soutien des apprentis dans leur projet de mobilité. (cf.annexe 1).***

7. Renforcement de l'enseignement des langues dans les CFA s'engageant dans des parcours de formation européens

Le Président de la République annonçait lors de son discours à la Sorbonne le 26 septembre 2017 sa volonté que « *les étudiants parlent au moins deux langues européennes d'ici 2024* ». L'ambition de hisser l'apprentissage au rang de formation d'excellence conduit naturellement à étendre cet objectif aux apprentis, dont rappelons qu'ils ont aussi des étudiants … des métiers.

A l'instar des parcours de formation à l'international, marque de fabrique des grandes écoles et universités françaises, l'apprentissage des langues dans les CFA doit devenir un axe majeur de la stratégie pédagogique et non un enseignement accessoire comme c'est encore trop souvent le cas dans les formations professionnelles. Gageons que les CFA qui proposeront la maîtrise d'une langue étrangère comme exigence incontournable de leurs parcours de formation se démarqueront pour attirer des jeunes en recherche de formations de haut niveau qui auraient pu être tentés par l'enseignement général.

Cette exigence de qualité dans l'enseignement des langues, prioritaire pour les apprentis qui réaliseront un semestre ou plus de leur formation dans un autre pays d'Europe, pourra être financée grâce à l'abondement par les OPCA du financement des formations par apprentissage incluant une mobilité longue en Europe. En effet, les moyens mobilisés par le programme *ERASMUS* pour la formation linguistique des jeunes de la formation professionnelle partant en mobilité, s'ils ont le mérite d'exister, ne sont pas à la hauteur ni des besoins ni des enjeux : une préparation linguistique est proposée par le programme *ERASMUS* avec Online Linguistic Support (système d'évaluation et de formation en langue vivante en ligne) pour les langues les plus courantes et financées à hauteur de 150 € pour toutes les autres langues. Aucune grande école ne mise aujourd'hui sur l'unique e-learning pour donner à ses étudiants la maîtrise d'une langue étrangère : ayons les mêmes ambitions pour les apprentis en y mettant les moyens !

Par ailleurs, la performance linguistique des CFA devrait être encouragée et accompagnée par l'introduction de cours dispensés en anglais au bénéfice de l'ensemble des apprentis. Dans le cadre du projet expérimental *Euro App*, des apprentis étrangers ont décliné la proposition de venir en France pour y poursuivre leur formation lorsqu'ils ont réalisé que l'ensemble des cours serait dispensé en français. A l'inverse, l'intégration des apprentis français dans les centres de formation professionnelle des autres pays d'Europe (Finlande, Danemark, Suède, Pays Bas, Hongrie…) a été facilitée par la possibilité d'y suivre des enseignements en anglais.

En référence au cap donné par le Président de la République, je préconise la labellisation de CFA à vocation internationale qui proposeront des cours en anglais : les parcours

anglophones des grandes écoles, qui ont aujourd'hui beaucoup de succès, visent non seulement à attirer des étudiants étrangers mais également à améliorer la notoriété de leur établissement.

Des parcours de formation à vocation internationale qui conduisent à la maîtrise d'une langue étrangère : donnons à l'apprentissage les mêmes ambitions et les mêmes atouts que celles des grandes écoles pour définitivement tourner la page de l'apprentissage comme voie de formation de seconde zone.

8. Expérimentation, dans les territoires des Outre-mer, des mobilités dans des pays du même bassin océanique

La situation particulièrement préoccupante de l'emploi des jeunes dans les Outre-mer nécessite une approche résolue et pragmatique. Il n'est pas envisageable de généraliser des mobilités d'apprentis ultramarins dans des pays de l'Europe continentale du fait des difficultés des jeunes à s'adapter aux conditions de vie et accessoirement au coût des déplacements. Dans la logique du développement économique qui vise à renforcer les échanges avec les territoires du voisinage, dans le bassin océanique, il apparaît judicieux de rechercher des mobilités pour les apprentis dans des entreprises situées dans le même périmètre. Les modalités pratiques seront mises au point par voie d'expérimentation. Le pouvoir réglementaire relatif à la délivrance des diplômes reconnaissant les capacités professionnelles nécessite une déconcentration. Sous l'autorité du ministre des Outre-mer, le représentant de l'Etat, dans chacun des territoires, doit obtenir délégation, pour définir avec les parties prenantes (CFA, partenaires sociaux, entreprises) les dispositifs de mobilité des apprentis adaptés au contexte territorial.

Propositions au plan européen

9. Promouvoir des jumelages entre CFA situés dans des pays différents, fondés sur une charte définissant les valeurs et les objectifs partagés tendant à développer la mobilité internationale des apprentis

Les CFA, engagés dans le projet pilote *Euro App*, se sont heurtés à une première difficulté notoire pour expérimenter la mobilité longue des apprentis en Europe : celle d'identifier des centres de formations d'apprentis dans les autres pays d'Europe partageant la même volonté d'offrir à leurs apprentis la possibilité d'une mobilité alternante à l'étranger. Ces CFA issus des grands réseaux de la formation par apprentissage (Compagnons du Devoir, CCI, Chambre de métiers, CCA BTP, Maisons Familiales Rurales…), étaient pourtant déjà

fortement engagés dans des programmes de mobilité « courte » et disposaient à ce titre d'un précieux carnet d'adresses de centres de formation dans toute l'Europe et en particulier en Allemagne. Il s'est avéré que les partenariats pour organiser des mobilités courtes ne fondaient pas systématiquement les bases pour aller « plus loin » et construire des partenariats de nature pédagogique pour l'accueil et l'envoi d'apprentis en formation en alternance pendant la période à l'étranger.

La capacité des CFA à s'engager dans la mobilité internationale longue pour leurs apprentis dépend très étroitement de leur capacité à trouver des centres de formation partenaires dans les différents pays européens qui partagent les mêmes intérêts et objectifs.

Aussi, je propose de préparer un terreau favorable à la construction de partenariats entre les centres de formation d''apprentis en Europe, désireux d'intégrer la mobilité internationale dans leur parcours de formation, par la promotion de jumelages entre les établissements.

Ces jumelages, fondés sur une charte de valeurs et d'objectifs partagés en matière de mobilité internationale des apprentis permettront :

- **D'encourager la coopération « de fond » entre les centres de formation d'apprentis de toute l'Europe,**
- **De faire appel à l'engagement des centres de formation d'apprentis en donnant de la lisibilité à ceux d'entre eux qui se démarquent par leur volontarisme et leur ambition à l'international,**
- **De faciliter les échanges d'expérience sur les sujets d'intérêt commun et contribuer ainsi à la diffusion des meilleures pratiques pour la formation par apprentissage entre les centres de formation d'Europe.**

Je souhaite de lancer le mouvement par un appel déclaration d'intention auprès des réseaux européens, dont les membres sont eux même centres de formation d'apprentis ou directement connectés avec les établissements de leur pays, pour promouvoir ces jumelages, identifier les candidats et organiser les mises en relation :

- **Certains réseaux sont d'ores et déjà structurés pour promouvoir ces jumelages à l'image de *NETINVET.* Ce réseau fédère des organismes de formation et d'organisations professionnelles issus des secteurs du transport, de la logistique et du commerce de gros afin de favoriser la mobilité européenne notamment en facilitant la recherche d'organismes partenaires.**
- **D'autres initiatives, parfois méconnues ou moins organisées, existent ; ainsi le FAFIH (OPCA de l'hôtellerie et de la restauration) a saisi très récemment l'HOTREC (réseau européen des Organisations Patronales de l'Hôtellerie-Restauration) pour identifier, avec le concours de ses homologues, des centres de formation professionnelle désireux de s'investir dans des projets de mobilité internationale pour leurs apprenants.**

Il convient donc de cartographier les réseaux sectoriels européens existants qui ont pour objectif de promouvoir la mobilité internationale des apprenants et d'encourager les

organisations et branches professionnelles à suivre cette voie. Le dispositif de financement des partenariats de l'Agence *Erasmus* pourrait être utilement mobilisé à cette fin.

10. Revalorisation des crédits *Erasmus* (+200%) dans les prochains budgets de l'UE

Le programme *Erasmus* est reconnu et salué comme emblème de l'Union européenne. Son trentième anniversaire a donné lieu à des manifestations populaires dans la plupart des pays. Victime de son succès, le programme ne permet pas de répondre à l'ensemble des demandes.

Malgré un financement accru (+40% pour 2014-2020), seulement 5 % des jeunes européens ont bénéficié du programme et un nombre important de projets sont privés de financement faute de ressources suffisantes. On estime en effet aujourd'hui qu'une demande éligible sur deux est repoussée faute de crédits.
Le développement attendu d'*ERASMUS PRO* appelle des moyens supplémentaires significatifs. Le prochain cadre financier pluriannuel de l'Union européenne, dont la négociation se déroulera dans un contexte inédit de nouveaux défis collectifs, devra néanmoins prendre un arbitrage pour l'éradication du chômage des jeunes en Europe.

Le crédit pour 2018 atteint 2,3 milliards d'euros. Selon toute vraisemblance il ne permettra de ne satisfaire qu'une demande éligible sur deux. La montée en puissance de la mobilité longue des apprentis, à enveloppe constante de crédits, multiplierait les déconvenues et déceptions. La rigidité du budget de l'UE a atteint ses limites. Lors des arbitrages des récents budgets, à l'occasion de la procédure de conciliation entre les deux branches de l'autorité budgétaire, le Conseil représentant les Etats, d'une part, et le Parlement, d'autre part, force a été de constater que les actes restaient en deçà des paroles prononcées par les dirigeants. Pourquoi +200% ? +100% pour satisfaire les demandes actuellement écartées faute de moyens, auxquels doivent être ajoutés les crédits correspondant aux demandes nouvelles que suscitera *ERASMUS PRO*. A cet égard, le Conseil franco-allemand du 13 juillet 2017, porte à l'optimisme puisque les autorités ont pris un engagement (objectif 4 de leur feuille de route, volet « travail ») : *« la France et l'Allemagne plaideront ensemble pour une augmentation des moyens du futur programme Erasmus »* ;

11. Simplification des procédures *Erasmus* pour les apprentis

Le programme *Erasmus +* prévoit des règles de fonctionnement plus simples et plus souples pour les étudiants de l'enseignement supérieur tandis que celles régissant la mobilité des publics de la formation professionnelle – dont relèvent les apprentis de niveaux IV et V – s'avère plus complexes.

L'objectif est donc de mettre un terme aux différences de fonctionnement entre l'enseignement supérieur et la formation professionnelle dans la gestion administrative des dossiers de candidatures (frais de déplacements et charte de mobilité). Cet alignement permettra de réaliser des économies d'échelle dans la gestion des projets et de simplifier les démarches des CFA souhaitant s'inscrire dans un projet de mobilité pour leurs apprentis.

- **Frais de déplacements :**

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.

Il conviendrait donc d'aligner les modalités de gestion et de transfert pour toutes les mobilités : une unité de coût unique qui inclut séjour + voyage, hebdomadaire (jusqu'à 2 mois) et mensuelle (à partir de deux mois) pour les mobilités selon 3 groupes pays (les mêmes qu'actuellement).

- **Charte *Erasmus* :**

La charte *Erasmus +* pour l'EFP (Enseignement et Formation Professionnelle) a été conçue pour favoriser une très haute qualité des projets. Ce faisant, elle emporte un effet pervers : elle exclut de fait les nouveaux venus dans le programme et creuse le fossé dans l'accès au financement entre les « insiders » et les « outsiders » en raison du critère d'accès (trois projets antérieurs avec 80% d'utilisation des subventions). De plus, tandis que les consortiums sont une réponse pour intégrer de nouveaux établissements peu expérimentés (donc élargir l'accès au programme à de nouveaux publics), la charte EFP n'est pas adaptée puisque chaque établissement membre du consortium doit respecter la condition d'éligibilité de 3 projets antérieurs... : les consortiums chartés sont donc vitrifiés dans le système actuel et ne peuvent pas jouer le rôle d'intégration de nouveaux organismes. Pour cette raison, les chartes n'offrent pas d'attrait pour les porteurs de projets institutionnels qui souhaitent développer la mobilité internationale dans leurs politiques territoriale ou sectorielle.

Il faut donc adopter une approche de la charte plus ouverte et plus souple : la condition d'antériorité dans le programme (et de consommation minimum des subventions) est à considérer seulement au niveau du coordonnateur. Les consortiums VET (Formation Professionnelle) doivent pouvoir intégrer de nouveaux établissements pour élargir l'accès à la mobilité européenne. Dans la mesure où ces conditions sont définies dans l'appel à propositions pour la charte publié par la Commission européenne, elles peuvent être rapidement amendées.

Tous ces éléments conduisent à préconiser, dans un souci de simplification, d'aligner clairement les règles de fonctionnement administratif d'*Erasmus* « enseignement et

formation professionnels » sur celles d'*Erasmus* étudiants. Les mesures de simplification relèvent de décisions de la Commission européenne.

12. Création d'un programme européen pour le développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle (*ERASMUS PRO*)

Aussi bien dans le Cadre financier pluriannuel (CFP) en cours que dans la perspective du prochain CFP (post 2020), il s'agira d'orienter les crédits de cohésion (Fonds de Développement Régional « FEDER » et Fonds Social Européen « FSE ») en faveur de ce programme au profit des pays dont les centres de formation professionnelle nécessitent une mise à niveau, voire une création. Il est rappelé que ces Fonds incitent les Etats membres à entamer des réformes structurelles, notamment dans les secteurs de l'éducation et de l'emploi. D'ores et déjà, les fonds FEDER visent à la modernisation des systèmes d'éducation et d'apprentissage surtout par le biais d'investissement dans les infrastructures, en complément des mesures financées par le FSE. Les fonds FEDER et FSE sont régis par des programmes opérationnels nationaux et régionaux. Dès lors, le financement des centres de formation d'apprentis peut être envisagé selon les priorités et objectifs décrits dans les programmes. La commissaire à la politique régionale, Corina Cretu, dans une lettre du 15 décembre 2017, confirme que *« la mise en œuvre des fonds ainsi que les règles constituant le cadre législatif font à l'heure actuelle l'objet d'un examen approfondi afin de définir les meilleures pistes pour simplifier leur programmation et mise en œuvre, tout en assurant la flexibilité maximale pour les programmes de cohésion pour l'après 2020 »*. La priorité proclamée par les dirigeants européens de lutter contre le chômage des jeunes implique désormais une décision politique conséquente.

13. Création d'une mission « Apprentissage-Formation professionnelle » au sein de la Commission européenne (DG Emploi, DG EAC et DG REGIO)

La Direction générale Emploi (DG Emploi) est compétente pour les actions et réglementations relatives à l'emploi, notamment les questions d'apprentissage. C'est elle qui a mis en œuvre le projet pilote, publié l'appel à manifestation d'intérêts, examiné les candidatures présentées par les CFA et défini les conditions de prise en charge des dépenses engagées par les acteurs de l'expérimentation. La Direction générale Education and Culture (DG EAC) est responsable du programme *Erasmus* et de ses différentes déclinaisons (*Erasmus+* et *Erasmus Pro*). Elle définit les procédures et conditions d'attribution des bourses *Erasmus*, en relation avec les agences nationales. Le déroulement du projet pilote a permis de constater l'absence de coordination et la duplication des formalités d'agrément. Les CFA, pour un même projet sont tenus de répondre à des formalités différentes, source d'incompréhension, de découragement et souvent de renoncement. Dans la mesure où les fonds de cohésion seront, si les Etats membres en font une priorité pour améliorer leurs

structures de formation professionnelle, mobilisés pour aider au financement des investissements et du fonctionnement de CFA, la coordination avec la Direction générale de la politique régionale (DG REGIO) est également impérative. Une mission « Apprentissage-Formation professionnelle » devrait être instituée au sein des services de la Commission pour un pilotage efficace et une mobilisation optimale des ressources.

14. Mise en œuvre des conclusions du Conseil franco-allemand du 13 juillet 2017

Lors du Conseil des ministres franco-allemand du 13 juillet dernier, la question du développement d'*Erasmus* pour les apprentis a été érigée en priorité pour les deux pays.

Au-delà des évolutions réglementaires nationales, nécessaires au développement du programme, la France et l'Allemagne ont souhaité promouvoir ensemble le développement d'*Erasmus* pour les apprentis, notamment en :

- Développant le dialogue entre les acteurs de l'apprentissage (centres de formation, entreprises, maitres d'apprentissage, apprentis) et en consacrant le 55e anniversaire du Traité de l'Elysée, le 22 janvier 2018 à la mobilité des apprentis ;
- Rédigeant un guide pratique de la mobilité franco-allemande 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 élaboré en tenant compte de l'évolution du cadre juridique relatif à l'apprentissage en France ;
- Plaidant conjointement pour une augmentation des moyens du futur programme *Erasmus +*.

La mise en œuvre de cette feuille de route commune est une étape importante dans le développement de l'*Erasmus* de l'apprentissage. L'évolution de la réglementation nationale est indispensable mais insuffisante. Le développement du programme passe nécessairement par un renforcement de l'action bilatérale, avant le déploiement au niveau européen. Chacun des partenaires doit prendre sa part dans les modifications à apporter aux textes nationaux pour lever les freins à la mobilité.

15. Expérimentation d'un *ERASMUS PRO* des régions ultrapériphériques

Le devenir des régions ultrapériphériques de l'UE dépend tout à la fois de la solidarité européenne à leur égard et des liens qu'elles entretiennent avec les pays de leur voisinage immédiat, dans leur bassin océanique. Dans cette logique, la mobilité des apprentis doit se tourner vers les pays environnants. Le programme *ERASMUS PRO* nécessite des modalités adaptées à ce contexte, en concertation avec les Etats membres dont dépendent ces territoires. A titre expérimental, je propose de lancer un projet pilote dès 2019. Les enseignements qui en seront tirés justifieront la définition d'un programme spécifique prenant en considération les caractéristiques des régions et territoires en cause.

16. Inscription à l'agenda du Conseil européen d'un projet de résolution relatif à l'*Erasmus* de l'apprentissage exprimant la volonté politique des chefs d'Etat ou de gouvernement de combattre le chômage des jeunes en Europe

La mise en œuvre de la feuille de route adoptée par le Conseil franco-allemand constitue une référence et l'esquisse d'un modèle transposable à l'ensemble des Etats membres de l'UE. Le débat à inscrire à l'agenda du Conseil européen des chefs d'Etat ou de Gouvernement a pour objet la définition d'une stratégie de résorption du chômage des jeunes en Europe. La dynamique de mobilité ne peut s'amplifier sans consensus général. La fluidité des échanges appelle les dirigeants des différents pays à se saisir de la « Proposition de recommandation du Conseil pour un apprentissage efficace et de qualité » déposée par la Commission le 5 octobre 2017.

Le développement de l'*Erasmus* de l'apprentissage a besoin d'une impulsion politique au meilleur niveau et de dimension européenne. Je propose que la France porte cette idée auprès de ses partenaires pour une discussion lors du Conseil européen de mars 2018.

Liste des propositions

A- Propositions au plan national :

1- Suspension, pendant la mobilité de l'apprenti à l'étranger, de certaines clauses du contrat d'apprentissage relatives aux obligations de l'employeur et sécurisation des conditions de mise en œuvre de la mobilité par convention.
2- Création d'une garantie de ressources pour l'autonomie financière de l'apprenti pendant sa mobilité.
3- Garantie de la couverture sociale des apprentis pendant leur mobilité
4- Reconnaissance des acquis d'apprentissage pendant la mobilité pour la délivrance du diplôme.
5- Adaptation de la réglementation en vue de l'accueil d'apprentis en France
6- Soutien à la création d'une fonction de référent dans les CFA s'engageant dans un projet de mobilité de leurs apprentis.
7- Renforcement de l'enseignement des langues dans les CFA s'engageant dans des parcours de formation européens
8- Expérimentation, dans les territoires des Outre-mer, des mobilités dans des pays du même bassin océanique

B- Propositions au plan européen :

9- Promotion des jumelages entre CFA situés dans des pays différents, fondés sur une charte définissant les valeurs et les objectifs partagés tendant à développer la mobilité internationale des apprentis.
10- Revalorisation des crédits Erasmus (+200%) dans les prochains budgets de l'UE
11- Simplification des procédures Erasmus pour les apprentis
12- Création d'un programme européen pour le développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle (ERASMUS PRO)
13- Création d'une mission « Apprentissage-Formation professionnelle » au sein de la Commission européenne (DG Emploi, DG EAC et DG REGIO).
14- Mise en œuvre des conclusions du Conseil franco-allemand du 13 juillet 2017
15- Expérimentation d'un ERASMUS PRO des régions ultrapériphériques
16- Inscription à l'agenda du Conseil européen d'un projet de résolution relatif à l'Erasmus de l'apprentissage exprimant la volonté politique des chefs d'Etat ou de gouvernement de combattre le chômage des jeunes en Europe

Annexe 1

Proposition de modifications législatives

AMENDEMENT N°

présenté par

Le gouvernement

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE XX, insérer l'article suivant:

Le code du travail est ainsi modifié :

1° La sous-section 2 de la section I du titre II du livre deuxième de la sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

Après l'article L. 6222-5-1, il est inséré deux nouveaux articles ainsi rédigés :

« *Article L. 6222-5-2 : Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée déterminée et limitée à un an.*

Pendant la durée de la période de mobilité dans l'Union européenne, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

1° A la santé et à la sécurité au travail ;

2° A la rémunération ;

3° A la durée du travail ;

4° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant cette période de mobilité dans l'Union européenne, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'état d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet état. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par les dispositions du code de sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, accident du travail et maladie professionnelle et invalidité.

Pour la mise en œuvre de cette mobilité de l'apprenti dans l'Union européenne, par dérogation à l'article L. 6221-1 et au second alinéa de l'article L. 6222-4, une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et le cas échéant, le centre de formation à l'étranger.

Un arrêté du ministre en charge du travail détermine le modèle de cette convention. »

« Article L6222-5-3 : Les apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France bénéficient des dispositions du présent livre. Du fait du caractère temporaire de cette mobilité, les dispositions des articles suivants ne leurs sont applicables :

1° L6211-1, relatif à la finalité du contrat d'apprentissage ;

2° L6222-7-1, relatif à la durée du contrat;

3° Le 2ème alinéa du L6222-12, relatif la période d'intégration d'une formation en apprentissage ;

4° L6233-8, relatif à la durée de la formation. »

2° Le 4° de l'article L.6332-16-1 est ainsi modifié:

Après les mots « de tout ou partie », sont ajoutés les mots « *de la perte de ressources, ainsi que des coûts de toute nature, y compris ceux correspondant aux cotisations sociales, et le cas échéant* » et les mots « l'article L. 6211-5 » sont remplacés par les mots « *l'article L. 6222-5-1* ».

3° L'article L6231-1 est ainsi modifié :

- au 1°, après les mots « contrat d'apprentissage », sont ajoutés les mots « *ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France* » ;
- au 8° après les mots « en particulier les programmes de l'Union européenne» sont ajoutés les mots « *, du personnel dédié* ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement a pour objet de lever les freins juridiques à la mobilité des apprentis au cours de leur formation, qu'il s'agisse de la mobilité d'un apprenti français hors de France ou de l'accueil des apprentis originaires de l'Union européenne dans les entreprises et centre de formation français. Il rappelle que le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger et traite des modalités de mise en œuvre pour les mobilités au sein de l'Union européenne. La mobilité hors de France est limitée à 1 an.
Cet amendement fait écho aux entretiens conduits par Jean ARTHUIS au titre de la mission « ERASMUS PRO » qui lui est confiée par la Ministre du Travail.

Pendant la mobilité des apprentis français, il s'agit de sécuriser l'entreprise d'origine ainsi que le jeune qui effectue sa mobilité.
Pour l'entreprise qui emploie un apprenti français, le nouvel article L. 6222-5-2 prévoit la « mise en veille » des obligations de l'employeur pendant la durée de la mobilité :

- l'employeur ne verser pas de salaire à l'apprenti ni les charges afférentes au contrat d'apprentissage ;
- sa responsabilité n'est pas engagée cas d'accident de travail ou de maladie pendant la période à l'étranger,
- l'employeur n'est pas tenu responsable des conditions d'exécution de la formation, en centre ou en entreprise à l'étranger.

Pour l'apprenti, la modification de l'article L.6332-16-1 permet de maintenir la possibilité de compensation financière via l'OPCA pour l'apprenti pendant cette période de mobilité, le versement de la rémunération par l'entreprise étant suspendu. L'OPCA pourra aussi prendre en charge les frais de toute nature, déplacement, logement,…ainsi que les cotisations sociales qui seront à la charge de l'apprenti, notamment la cotisation vieillesse.

En outre, la modification du 8° de l'article L6231-1 relatif aux missions des CFA permet de soutenir la création d'une fonction de référent dans les CFA pour le projet de mobilité de leurs apprentis.

Par ailleurs, le dispositif d'apprentissage français n'est aujourd'hui pas adapté pour intégrer des apprentis étrangers venus pour quelques mois se former en France dans le cadre de la préparation d'une certification professionnelle dans leur pays d'origine. La modification apportée au 1° l'article L6231-1 relatif aux missions des CFA permet d'ouvrir l'accès aux CFA aux apprentis originaires de l'Union européenne.
Le nouvel article L.6222-5-3 permet de lever 3 problématiques principales qui se posent quant à l'intégration d'apprentis de l'Union européenne, souhaitant conclure un contrat d'apprentissage en France au cours de leur cursus de formation :

- l'obligation de préparer un diplôme français (dérogation à l'article L6211-1),
- la durée minimum du contrat d'apprentissage (dérogation à l'article L6222-7-1) et de la période de formation (dérogation à l'article L6233-8 et à l'article R6233-52),
- la période d'intégration d'une formation en apprentissage. (dérogation à l'article L6222-12).

Annexe 2

Lettre de mission de Muriel PENICAUD à Jean ARTHUIS

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le Ministre

Paris, le 20 JUIL. 2017

Monsieur le Ministre,

En 2017, le programme Erasmus fête ses 30 ans. En 30 ans, Erasmus a bénéficié à 5 millions de personnes, dont 3.3 millions d'étudiants. En 1987, le rideau de fer n'était pas tombé, l'euro n'existait pas et les transports, notamment aériens n'étaient pas aussi développés qu'aujourd'hui. Faire voyager des étudiants, organiser les échanges entre les universités et la reconnaissance de la mobilité dans le cursus, convaincre les jeunes et leurs parents des opportunités de la mobilité européenne, autant de questions nouvelles auxquelles il a fallu apporter des réponses au fil du temps. Pourtant, Erasmus s'est développé et a créé une véritable génération d'européens : ils étaient 3200 pionniers en 1987 et près de 300 000 par an aujourd'hui.

En France, le programme a bénéficié à 615 000 étudiants depuis 1987, mais seulement à 25 600 apprentis. Pour 2017, quand 43 000 étudiants français partent en mobilité, seulement 6800 apprentis font de même (pour des périodes allant de 2 à 4 semaines).

Comment accepter cette différence quand l'intuition qui a accompagné la naissance d'Erasmus est plus que jamais juste : voyager en Europe, c'est construire l'Europe. Notre devoir, pour les jeunes et notre devoir pour l'Europe, c'est de renforcer Erasmus et de permettre à tous les jeunes, y compris les apprentis d'y avoir accès plus facilement.

Comment accepter cette différence quand près de 20% des jeunes européens sont au chômage ? L'ambition est de conjuguer deux leviers puissants pour l'employabilité des jeunes : l'apprentissage, reconnu pour sa performance dans la transition entre l'école et le marché du travail, et la mobilité internationale, devenue clé dans l'économie mondialisée.

Les obstacles à la mobilité sont en réalité nombreux : hétérogénéité des systèmes, diversité des rythmes d'alternance, financements, reconnaissance des qualifications professionnelles, barrières linguistiques, accès à l'information,…

…/…

Monsieur Jean ARTHUIS
Ancien Ministre
Député européen
Parlement Européen
ASP 09 G205
B 1047 Bruxelles

127 RUE DE GRENELLE – 75700 PARIS
TÉLÉPHONE : 01 44 38 38 38

2

J'ai bien noté votre engagement dans la lutte contre le chômage des jeunes en Europe. A ce titre, vous avez pris l'initiative d'un projet pilote tendant à encourager les mobilités longues des apprentis. Des crédits ont été inscrits dans le budget de l'UE en 2016 et 2017. Les premiers échanges ont permis d'identifier et d'évaluer un certain nombre d'obstacles. La Commission a fait sienne cette démarche puisqu'elle vient de l'intégrer dans ses programmes pour les trois prochaines années, espérant déclencher la mobilité de 50.000 apprentis européens. Une enveloppe de 400 millions d'euros est fléchée à cette fin.

L'ensemble des initiatives tendant à renforcer la mobilité européenne des apprentis ont confirmé non seulement l'intérêt mais l'enthousiasme des jeunes, des entreprises et des acteurs de l'apprentissage. Tous les bilans effectués sont positifs sur l'impact de la mobilité sur l'employabilité de ses bénéficiaires et sur leur ouverture à la citoyenneté européenne.

Dans ce contexte, afin d'incarner l'impulsion politique que je veux donner au projet, je souhaite vous confier une mission sur le renforcement de la mobilité européenne des apprentis. La conscience que vous avez des enjeux, votre expertise du sujet et votre connaissance des réseaux sont des atouts indispensables à la réussite du projet.

Vous identifierez l'ensemble des freins à la mobilité au niveau national et européen, à partir des expérimentations menées.

En coordonnant l'ensemble des parties prenantes, vous formulerez des propositions d'actions pour favoriser la mobilité des apprentis et dans l'objectif de porter à 15 000 le nombre d'apprentis mobiles d'ici à 2022, ce qui ferait plus que doubler leur nombre actuel. En particulier, vous vous intéresserez aux moyens :

- D'adapter le cadre juridique national à la mobilité longue et de créer un « statut de l'apprenti mobile » pour concilier protection de l'apprenti et allègement de la responsabilité de son employeur d'origine : comment rendre attractive pour les entreprises, en particulier les plus petites structures, la mobilité de leurs apprentis ? Comment garantir la protection sociale et la rémunération de l'apprenti en cas de suspension de la relation contractuelle pendant la période de mobilité ?

- D'adapter les référentiels et les outils pédagogiques à la mobilité, en lien avec le Ministère de l'éducation nationale : comment renforcer l'enseignement linguistique, à supposer qu'il soit trop faible, dans les CFA ? comment favoriser la formation à distance ? Comment mieux intégrer la mobilité au parcours pédagogique ? Vous pourrez vous inspirer en particulier de « l'unité facultative de mobilité » actuellement conduite par le Ministère de l'éducation nationale pour le Bac professionnel.

- De mieux valoriser la mobilité des apprentis et de mieux communiquer sur les outils existants en matière de mobilité. Dans cette perspective, vous mettrez en œuvre l'agenda franco-allemand sur le sujet, qui consistera dans les prochains mois à rédiger un guide pratique de la mobilité, à développer une application dédiée, et à préparer la prochaine Journée franco-allemande du 22 janvier 2018 (anniversaire du Traité de l'Elysée) consacrée à la mobilité des apprentis.

- D'accroitre les financements dédiés, en étudiant les possibilités d'abondement par des acteurs publics et privés ; d'accroitre la visibilité des divers financements disponibles et de simplifier l'accès au financement Erasmus+.

.../...

Plus globalement, l'organisation de ces mobilités longues d'apprentis à l'intérieur de l'Europe est l'occasion de comparer les pratiques et législations nationales. Vous m'avez indiqué que la Commission européenne doit mettre à votre disposition l'étude que vous avez prescrite dans le cadre de votre projet pilote dressant un état des lieux complet. Je souhaite que vous puissiez évaluer les systèmes en place et me proposer une liste d'actions à mettre en œuvre en vue d'optimiser l'apprentissage en France.

Vous pourrez vous appuyer, pour la réalisation de cette mission sur les services du Ministère ainsi que sur l'Inspection générale des affaires sociales, dont vous prendrez dûment en compte les recommandations sur le sujet. Je souhaite aussi que vous puissiez travailler en étroite collaboration avec le Ministère de l'éducation nationale.

Je souhaiterais pouvoir disposer de vos premières conclusions pour le 31 décembre 2017, dont vous pourrez ensuite accompagner la mise en œuvre.

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

Muriel Pénicaud

Liste des personnes auditionnées

Ministère de l'Education nationale	Jean-Michel	BLANQUER	Ministre
Ministère de l'Outre-mer	Annick	GIRARDIN	Ministre
Commission européenne	Jean-Claude	JUNCKER	Président
Commission européenne	Marianne	THYSSEN	Commissaire chargée de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion
Commission européenne	Michel	SERVOZ	Directeur général DG Emploi de la Commission européenne
Commission européenne	Martine	REICHERTS	Directrice générale DG EAC de la Commission européenne
Commission européenne	Corinne	CRETU	Responsable de la politique régionale
ADIUT	Xavier	DARAN	
ADIUT	Stéphane	PRIEUR	
Agence Erasmus +	Laure	COUDRET LAU	
Agence Erasmus +	Sébastien	THIERRY	
ANASUP	Pierre	GOUELO	
ANASUP	Frédéric	SAUVAGE	
ANASUP	Valérie	CANTAT LAMPIN	
ANASUP	Nathalie	LEROY	
ANASUP	Pascale	MARCHIS-MOURENS	
ANFA	Andréas	GABRIEL	

ANFA	Louise	BOISSENIN	
APCMA	Bernard	STALTER	Président
APCMA	François	MOUTOT	
ARDIR Pays de la Loire	Robert	DUFOUR	
ARDIR Pays de la Loire	Michel	PERRINEL	
CCC A BTP	Jean-Christophe	REPON	Président
CCC A BTP	Didier	BOUVELLE	
CCC A BTP	Jacques-Olivier	HENON	
CCI France	Pierre	GOGUET	Président
CCI France	Patrice	GUEZOU	
CCI Franco-allemande	Margarte	RIEGLER-POYET	
CCI Franco-allemande	Guy	MAUGIS	Président
CCI Franco-allemande	Jörn	BOUSSELMI	
CCI Ile de France	Didier	KLING	Président
Centre INFFO	Julien	NIZRI	
Centre INFFO	Jean-Philippe	CEPEDE	
CFDT	Yvan	RICORDEAU	
CFE CGC	Christophe	LEFEVRE	
CFE CGC	Madeleine	GILBERT	

CFTC	Joseph	THOUVENEL	
CFTC	Cécile	BLONDELON	
CGT	Catherine	PERRET	
Chambre des métiers de Berlin	Ulrich	WEIGAND	
Chambre des métiers de Berlin	Susanne	BOY	
CNAM	Jean-Claude	BOULY	
Compagnons du Devoir et du Tour de France	Jean Claude	BELLANGER	
Conseil régional des Pays de la Loire	Christelle	MORANCAIS	Présidente
Conseil régional des Pays de la Loire	Isabelle	COCAUD	
Conseil régional des Pays de la Loire	Charlotte	MASSIN	
CPME	Béatrice	BRISSON	
DGEFP	Corinne	VAILLANT	
DGEFP	Albert	PARISOT	
DGEFP	Michel	FERREIRA-MAIA	
DGESCO	Jean-Marc	HUART	
DGT	Christelle	AKKAOUI	
DGT	Jonathan	REDT-GENSINGER	
EEIGM	Brigitte	JAMART	
EEIGM	Isabelle	HENROT	

ECVET - Expert	Patrice	BET	
Euro App / Compagnons du Devoir et du Tour de France	Vanessa	DUVAL	
Euro App / Compagnons du Devoir et du Tour de France	Hélène	LOUIS	
Euro App / CFA MFR Bretagne	Nathalie	BORDEREAU	
Euro App / CFA des Villes de la Mayenne	Mathieu	DOSSET	
Euro App / CFA des Villes de la Mayenne	Vincent	LEDAUPHIN	
Euro App / CFA BTP 44	Philippe	DREYFUS	
Euro App / CFA Chambre de métiers Nouvelle Aquitaine	Agnieszka	LITWINOWICZ	
Euro App / CFTA Montfort	Anne-Sophie	TRUBERT PAING	
Euro App / CFA Chambre de métiers Charente Maritime	Laurent	VERDEAU	
Euro App / CFA Chambre de métiers Charente Maritime	Marie Christine	BERNAL FUSTER	
Euro APP / CCI Maine et Loire	Sujal	CHOUHAN	
Euro App / CFA Ville de Tours	Marion	BAROT	
Euro App / CFA Saint Michel Montmercure	Sandrine	ROZE	
Euro App / CFA CCI Rennes	Anne	LESEUR	
Euro App / CFA MFR Vendée	Thierry	DUBIN	
Euro App / CFA ESA	Anne	AVELINE	
FAFIH	Bruno	CROISET	
FAFIH	Elisabeth	BROEWAYS	

FAFIH	Jean Nicolas	DEZ	
Fédération des CCI allemandes - DHK	Tamara	MOLL	
Fédération des CCI allemandes - DHK	Barbara	FABIAN	
FNADIR	Anne-Valérie	AUJAMES	
FNADIR	Thierry	JOSEPH	
Force Ouvrière	Andrée	THOMAS	
GAN (Global Apprenticeship Network)	Christophe	CATOIR	
Institut Delors	Sébastien	MAILLARD	
Institut Delors	Sofia	FERNANDES	
KMK (organe de coordination des Länders allemands)	Docteur	FUNK	
MEDEF	Florence	POIVEY	
MEDEF	Loïc	ARMAND	
MEDEF	Anne	VAUCHEZ	
MEDEF	Valérie	POUILLE	
MFR - Fédération régionale des Pays de Loire	Dominique	RAVON	Président
MFR - Fédération régionale des Pays de Loire	Xavier	COSNARD	
Ministère de l'éducation nationale	Hervé	TILLY	
Ministère de l'éducation nationale	Clarisse	BOUDARD	
Ministère de l'éducation nationale	Florentine	PETIT	

Ministère fédéral d'Allemagne de l'économie et de l'énergie (BMWi)	Alexandra	BRUMMER	
Nestlé France	Fabio	BRUSA	
OFAJ	Béatrice	ANGRAND	
OFAJ	Karl	BOUDJEMA	
OPCALIA Pays de la Loire	Jean Michel	DELACENCELLERIE	Président
OPCALIA Pays de la Loire	Jean Pierre	KOECHLIN	
OPCALIA Pays de la Loire	Sèverine	DROUARD	
Régions de France	Gérard	CHERPION	
U2P	Sandra	VIARD	
U2P	François	BLANCHECOTTE	
Union nationale des MFR	Serge	CHEVAL	
Union nationale des MFR	Roland	GRIMAUD	