



Le développement de la mobilité européenne des apprentis



Rapport

Mikael HAUTCHAMP
Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

Avec la contribution de
Cécile COURREGES
Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

2022-042R
Décembre 2022

SYNTHESE

Par lettre de mission en date du 27 avril 2022, l'IGAS a été chargée par la Ministre du Travail, de l'emploi et de l'insertion d'une mission d'évaluation relative au développement de la mobilité européenne des apprentis en Europe. Sur un sujet traité dans des rapports récents (rapport IGAS¹ GAUZERE et BOREL 2017, rapport Jean ARTHUIS janvier 2018²) et qui fait largement consensus quant aux buts recherchés et à leurs bénéficiaires, il s'agit pour l'essentiel de dresser un constat sur les freins au développement de cette mobilité européenne et de faire des propositions à même d'augmenter significativement les volumes des apprentis qui partent en mobilité européenne.

La mission intervient dans un contexte où le nombre d'apprentis en mobilité reste modeste alors même que le nombre total d'apprentis a connu une augmentation spectaculaire suite à la réforme de l'apprentissage issue de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (cf. 2.1). Cette loi a bouleversé le système de financement et les responsabilités des acteurs de la formation professionnelle. Elle a rendu plus facile l'accès à la demande d'apprentissage et a libéralisé l'offre de formation. Elle a développé les incitations aux employeurs grâce notamment à l'aide unique à l'embauche d'apprentis complétée par une aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis, qui a fortement été renforcée dans le cadre de l'accompagnement des conséquences de la crise COVID, puis du plan de relance, notamment dans son volet « un jeune, une solution ».

A l'issue de 5 déplacements en régions et 3 déplacements dans des pays européens, de l'audition de près de 300 personnes dont des apprentis de secteurs très différents, et d'une revue des études sur le sujet, il ressort les points majeurs suivants :

- La mobilité européenne des apprentis est à ce stade marginale comparée aux ambitions affichées, comparée aux autres apprenants (apprenants de la formation professionnelle sous statut scolaire et étudiants), comparée à celle de certains de nos partenaires européens se déploie sur des périodes très courtes et nécessite de la part des acteurs (Centre de formation des apprentis, entreprises, apprentis eux-mêmes et leurs familles) de naviguer dans un environnement semé d'embûches. Le nombre d'apprentis partis en mobilité en 2018-2019 était de 7 820, ce qui, rapporté à un nombre de nouvelles entrées en 2019 de 368 968, donne un taux de mobilité des apprentis de 2,1%.
- L'écosystème juridique et financier issu de la loi du 2 septembre 2018 a de façon paradoxale plutôt contribué à alourdir les difficultés plutôt qu'à les lever et cassé une dynamique de progression des mobilités que l'épidémie de COVID a définitivement gelée pendant deux ans.

¹ Rapport n°2017-048R de novembre 2017.

² « Erasmus Pro : lever les freins à la mobilité des apprentis en Europe », rapport de Jean ARTHUIS, député européen à Muriel PENICAUD, ministre du Travail.

- Il y a une attente forte des centres de formations, des écoles, des entreprises, des branches, à une réforme du système vers plus de soutien et de simplicité pour développer de façon concertée une mobilité plébiscitée par les jeunes, les formateurs et les maîtres d'apprentissage lorsqu'elle a eu lieu. Une étude de 2018 menée au niveau européen³ auprès de 8 000 jeunes âgés de 15 à 30 ans, montre notamment que 90 % des personnes interrogées considèrent qu'il est important d'avoir la possibilité d'effectuer une période de mobilité dans le cas de ses études.⁴
- Le contexte actuel pour ce faire est très favorable avec une sortie de COVID où reprennent les projets de déplacements, où les acteurs issus de la réforme de 2018 montent en puissance, où l'apprentissage, dont l'image change radicalement, prend une place majeure dans notre système éducatif et où les tensions de recrutement dans les entreprises appellent à une attractivité renforcée de la formation dans certains secteurs.

Les freins que rencontrent les projets de mobilités des apprentis sont à ce jour nombreux notamment pour ce qui concerne les mobilités longues, pourtant les plus bénéfiques et qui sont à l'heure actuelle marginales notamment pour les niveaux III et IV. Ils trouvent leur origine d'abord dans la diversité des modèles éducatifs en Europe notamment pour ce qui concerne l'enseignement professionnel ; ensuite dans le statut juridique actuel inadapté notamment pour les mobilités longues : la mise en veille du contrat, couplée au recours au statut étudiant pour ce qui concerne la protection sociale empêchent concrètement la plupart des mobilités longues puisque l'apprenti n'a plus de salaire et une protection qui n'est pas adaptée. Un autre frein important à la mobilité est lié à un régime d'aide et de soutien financier qui est trop faible, disparate et insuffisant en volume : il ne finance pas bien les référents mobilité qui sont pourtant des personnels-clefs dans l'atteinte de l'objectif de la mobilité, et n'accompagne pas suffisamment les apprentis dont les frais ne sont pas bien couverts. De même, les difficultés de reconnaissance des compétences acquises lors des mobilités constituent un obstacle important à la mobilité des apprentis, possibilité qui demeure encore en réalité peu connue y compris des bénéficiaires potentiels eux-mêmes. Enfin, la mobilité souffre aussi d'une forme de réticence de certaines entreprises, petites ou grandes, notamment dans les secteurs en tension pour lesquels se départir d'un apprenti pendant quelques semaines ou mois constitue une perte de main d'œuvre.

Pour lever ces difficultés, la mission a établi un panel d'une vingtaine de propositions réparties en cinq thèmes : juridique, financier, organisationnel, académique et de gouvernance.

Certaines de ces propositions constituent un socle de base pour assurer un cadre propice à la mobilité des apprentis comme la refonte du statut juridique (propositions 1,2,3), l'harmonisation des aides financières des OPCO (proposition 4), le développement d'une meilleure organisation (propositions 9, 10, 11, 12, 14), ou une meilleure gouvernance de cet écosystème (propositions 19, 20 et 21).

D'autres propositions pourront être mises en œuvre en fonction du scénario de développement qui sera retenu. La mission propose ainsi trois scénarii alternatifs calibrés selon des objectifs plus ou moins ambitieux de développement de la mobilité des apprentis :

Le premier scénario se fonde sur l'objectif de passer de 2% actuels d'apprentis en mobilité européenne à 8% (soit 75 000 apprentis) qui est l'objectif fixé par l'Union Européenne dans sa recommandation de 2020. C'est un objectif ambitieux qui ne pourra être atteint qu'à moyen terme et

³ European barometer, 2186 / FL466, mai 2018,

⁴ Une étude de l'observatoire de l'agence Erasmus montre un triple effet des mobilités : 56% des apprenants constatent au terme d'une mobilité même courte, une amélioration forte de leurs compétences transverses – et 89% une amélioration forte ou moyenne ou faible-, 70% continuent de pratiquer une fois par semaine de façon informelle la langue utilisée lors de leur mobilité et 77% déclarent un an et demi après leur mobilité se sentir davantage « citoyen européen », 9 points de plus qu'au retour de leur mobilité.

par une mobilisation de ressources pour financer les postes de référents mobilité dans tous les CFA, et compenser intégralement la perte des salaires d'apprentis en mobilité longue (propositions 5, 6, 7, 8). Il nécessitera aussi de prendre des mesures en matière d'adaptation des parcours de formation en apprentissage en développant les compétences linguistiques des apprentis, en introduisant une mobilité obligatoire pour certains diplômés (propositions 15,16,) et en facilitant la reconnaissance des acquis (propositions 17 et 18). Il impliquera de lancer une campagne de communication grand public (proposition13).

Le deuxième scénario, intermédiaire, retient un objectif de 30 000 apprentis en mobilité en Europe chaque année, soit un peu moins de la moitié environ de l'objectif européen mais à hauteur du nombre d'apprentis en mobilité en Allemagne juste avant le COVID. Il ne nécessitera pas de financement aussi important des référents mobilité (proposition 7 dégradée), ni une enveloppe aussi forte pour assurer la compensation des salaires, mais impliquera cependant, pour multiplier par 4 environ le nombre d'apprentis en mobilité, de prendre des mesures importantes (propositions 4,5,6,7,8, 13, 15, 16).

Le troisième scénario, enfin, est un scénario minimaliste, qui retient l'objectif de 15 000 apprentis en mobilité fixé en 2017 par le gouvernement et repris dans le cadre de la Présidence française de l'Union européenne (PFUE) du premier semestre 2022. C'est un objectif de court terme qui, au-delà du socle de base, supposera un financement moins important des référents mobilité (proposition 7 dégradée) et une enveloppe restreinte pour financer la compensation des salaires. Ce scénario pourra être réalisé sans la mise en œuvre des propositions 5,6,7,8, 13, 15, 16,17, 18.

Le tableau suivant récapitule les coûts principaux associés à ces trois scénarii.

Tableau 1 : Chiffrage des principales mesures

Simulations	Objectif de nombre de mobilités	Compensation des coûts des apprentis en euros	Financement des référents mobilité en euros	Coût total brut en euros	Coût total net défalqué des financements ERASMUS+ en hausse de 80% en Euros
simulation 1	75 000	120 543 300	76 000 000	196 543 300	177 347 393
simulation 2	15 000	21 365 550	38 000 000	59 365 550	48 701 157
simulation 3	30 000	42 731 100	38 000 000	80 731 100	70 066 707

Source : Mission

L'ensemble de ces propositions devrait permettre de soutenir une dynamique positive qui émerge depuis la fin du COVID et la montée en puissance des acteurs issus de la loi de 2018 et qui a besoin d'un cadre ambitieux, financé et simplifié pour tirer de la mobilité européenne des apprentis tout le bénéfice qu'on en attend.

Du côté des entreprises notamment, l'attente est forte d'une simplification du cadre juridique et d'un accompagnement financier adéquat pour nourrir des projets de mobilité bénéfiques pour la montée en compétences de leurs salariés et futurs salariés, dans un environnement économique actuel où l'internationalisation en cours des entreprises, notamment celles de taille intermédiaire milite pour que leurs collaborateurs acquièrent, grâce à la mobilité, une expérience internationale le plus tôt possible au cours de leur formation.

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
Consolider le statut juridique et social des apprentis en mobilité longue				
1	Renoncer à la mise en veille automatique du contrat au-delà de 4 semaines au profit d'un droit d'option pour l'entreprise entre soit mise à disposition, soit mise en veille	1	DGEFP, DGT	2023
2	Donner aux apprentis en mobilité longue dont le contrat serait mis en veille un statut de stagiaire de la formation professionnelle.	1	DGEFP DGT DSS	2023
3	Simplifier drastiquement les conventions quadripartites lors de la mise en veille du contrat : passer d'une convention de 6 pages avec deux annexes à une convention simple sur le modèle d'une convention de stage classique. Pour le supérieur, la convention ne serait que la traduction individuelle simplifiée d'une convention de coopération universitaire classique.	1	DGEFP	2023
Renforcer l'accompagnement financier des mobilités				
4	Etablir par décret un barème d'aides à la mobilité financées les OPCO, identique quel que soit l'OPCO ou le niveau de diplôme préparé par l'apprenti mais variable selon : 1/ des groupes de pays au niveau de vie différent 2/ la durée de la mobilité avec un montant fixe à 500 € puis un montant par semaine en plus des frais de transport remboursés aux frais réels. Faire verser ces aides par l'ASP via France Compétences	1	DGEFP	2023
5	Étudier la possibilité d'une ponction de crédits du FSE+ pour alimenter le budget que l'agence ERASMUS+ consacre aux bourses de mobilité pour les apprentis.	2	DGEFP / SGAE / DREIC	2023
6	Pour les apprentis en mobilité longue dont le contrat serait mis en veille par l'entreprise, verser aux apprentis une compensation intégrale du salaire que le jeune aurait reçu s'il était resté en France. Le versement de cette compensation du salaire pourrait être effectué par les OPCO ou par l'ASP	1	DGEFP	2023

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
7	Assurer à chaque CFA le financement d'un poste à mi - temps de référent mobilité. Ce financement serait effectué en deux parties : une part fixe, correspondant à 25% d'un temps plein de référent mobilité sur la base d'un salaire moyen chargé de 40K€ versé en début d'année budgétaire et une part variable selon le nombre de conventions de mobilités transmis aux fur et à mesure de l'année aux OPCO.	1	DGEFP	2023
8	Prévoir des aides à la mobilité pour les apprentis du secteur public identiques à celles dont bénéficient les apprentis du secteur privé versées par l'ASP.	2	DGEFP	2023
Développer l'organisation des soutiens à la mobilité				
9	Soutenir la mise en place de structures mutualisées de prise en charge de la mobilité : coordonnateur des référents mobilité, incitations au développement des consortia ERASMUS+	2	DGEFP, Agence ERASMUS	2023/ 2024
10	Créer une plateforme en ligne de mise en relation des demandes et des offres de places d'apprentissage à l'étranger avec réciprocité. En France, les offres seraient alimentées par le CFA et les entreprises souhaitant accueillir des apprentis étrangers. L'incitation des écoles et entreprises européennes à proposer dans le cadre de cette plateforme des places d'apprentissage devrait faire partie des missions du réseau diplomatique français en Europe : conseillers pour les affaires sociales, attachés de coopération éducative, instituts français sur des thématiques innovantes ou d'industries culturelles, en lien avec les chambres de commerce et les conseillers du commerce extérieur.	2	DGEFP + MAE DGM	2023
11	Confier aux OPCO une mission d'animation des réseaux de référents mobilités : communauté d'échange en ligne, séminaires de partages d'échanges et de bonnes pratiques, sessions de formation notamment pour les nouveaux référents.	2	OPCO	2023
12	Mettre en avant l'engagement des entreprises dans la mobilité des apprentis par la diffusion de témoignages et la création d'un label décernés aux entreprises qui envoient leurs apprentis en mobilité, ce label aurait vocation à être valorisé dans le cadre des dynamiques RSE des entreprises.	2	DGEFP	2023

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
13	Lancer une campagne nationale grand public multicanal de promotion de l'apprentissage pour les niveaux infra bac ciblée notamment sur les métiers en tensions intégrant la mise en avant de la mobilité européenne dans le cadre de l'apprentissage.	2	DGEFP OPCO	2023
14	Créer un guichet d'information « mobilité des apprentis » pris en charge par les OPCO ou au sein de l'Agence ERASMUS+. Il s'agirait d'un service accessible par mail et téléphone délivrant une information générale et experte sur la mobilité en apprentissage à destination des publics.	1	DGEFP OPCO Agence Erasmus+	2023
Adapter les parcours de formation en apprentissage et faciliter la reconnaissance des acquis				
15	Développer les compétences linguistiques des apprentis par l'accroissement du nombre d'heures de langue dans les maquettes pédagogiques des diplômes notamment en infrabac. Mettre en place en parallèle l'obligation de délivrer une attestation de langue systématique au retour de chaque mobilité	2	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse	2024
16	La mission propose d'introduire une mobilité obligatoire dans les cursus d'un minimum de 2 ans (CAP, CAPA, BP, BMA, BAC PRO, BTS) dans un premier temps pour des formations qui sont appelés à avoir un lien avec l'international ou des langues étrangères : Hôtellerie-restauration, Commerce, Secrétariat-gestion, industries culturelles (mode, design, métiers de l'image, etc.).	2	DGESCO, DGER	2024
17	Prendre au niveau européen une initiative française visant à créer en Europe un cadre commun unique des niveaux de diplômes III et IV – sur le modèle du processus de Bologne – chacun de ces diplômes étant affecté d'un certain nombre de crédits pouvant être obtenus dans un des pays de l'UE.	1	DGEFP/ MEAE DREIC / SGAE	2023
18	Faciliter l'évaluation des acquis de la mobilité dans le cadre du CCF en prévoyant dans le cadre de la programmation ERASMUS des aides pour financer les déplacements des formateurs /évaluateurs et faciliter la validation en distanciel des unités de compétences.	2	DGESCO / DGER	2023
Mieux mesurer et piloter la mobilité européenne des apprentis				

RAPPORT IGAS N°2022-042R

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
19	Construire une base de données active sur la mobilité des apprentis en introduisant une partie mobilité dans la base conventions des OCPO remontées au niveau national par le biais du système d'information DECA.	1	DGEFP / OPCO / DARES	2023 / 2024
20	Mener une enquête bisannuelle sur la mobilité des apprentis intégrant les données de la future base de données nationale mais également les éléments d'une étude qualitative confiée à l'observatoire de l'Agence ERASMUS+	2	DARES Agence ERASMUS+	2023 / 2024
21	Créer au niveau régional un dispositif de coordination de la mobilité des apprentis sur la base des anciens COREMOB, associant les acteurs de la mobilité et établissant un plan de développement chiffré du nombre d'apprentis partant en mobilité (distingué par Niveau et secteurs).	1	DGEFP	2023

SOMMAIRE

SYNTHESE	3
RECOMMANDATIONS DE LA MISSION	7
RAPPORT	13
1 MALGRE UN CONTEXTE A PRIORI FAVORABLE, LA MOBILITE EUROPEENNE DES APPRENTIS RESTE POURTANT TRES FAIBLE.....	16
1.1 UN OBJECTIF PARTAGE AU NIVEAU FRANÇAIS ET EUROPEEN	16
1.1.1 Une stratégie européenne et française constante en faveur de la mobilité des apprentis.....	16
1.1.2 Des études consensuelles sur l'apport multidimensionnel de la mobilité européenne des apprentis.....	17
1.1.3 Malgré certaines réticences, un objectif majoritairement partagé	19
1.1.4 Un sujet qui fait l'objet d'initiatives privées ou associatives d'ampleur	20
1.2 LA REFORME DE L'APPRENTISSAGE AVAIT CREE UN CONTEXTE A PRIORI FAVORABLE.....	20
1.2.1 La mobilité devient une des missions assignées aux CFA par la loi.....	20
1.2.2 L'obligation de disposer d'un référent mobilité, présence contrôlée dans le cadre du référentiel qualité QUALIOP1.....	21
1.2.3 Un accompagnement financier de la mobilité des apprentis confié aux OPCO.....	22
1.2.4 Un élargissement des possibilités de financement dans le cadre du programme ERASMUS+.....	22
1.3 UNE MOBILITE MAL MESUREE ET QUI RESTE TRES LIMITEE EN VOLUME	23
1.3.1 Un phénomène difficile à mesurer.....	23
1.3.2 Une mobilité qui reste essentiellement courte	24
1.3.3 Des taux de départ de mobilité bien inférieurs à ceux des autres apprenants	25
1.3.4 De façon conjoncturelle, le COVID a brisé une dynamique de progression de la mobilité.....	26
2 LA MOBILITE EUROPEENNE DES APPRENTIS SE HEURTE A DE NOMBREUX FREINS RIGIDES.....	27
2.1 L'HETEROGENEITE DES SYSTEMES D'APPRENTISSAGE EN EUROPE NE FACILITE PAS LA MOBILITE.....	27
2.1.1 Une difficile recherche de partenaires et de places d'apprentissage.....	27
2.1.2 Ce paysage éducatif européen fragmenté ne facilite pas non plus la reconnaissance des qualifications	28
2.2 LE CADRE JURIDIQUE ET FINANCIER ISSU DE LA LOI DE 2018 RESTE INADAPTE POUR LES MOBILITES LONGUES	30
2.2.1 La mise en veille du contrat obère très largement les mobilités longues	30
2.2.2 La couverture sociale prévue dans le cas de mise en veille du contrat est fragile	32
2.3 UNE ORGANISATION QUI N'EST PAS INCITATIVE	34
2.3.1 Le financement des référents mobilité est globalement inefficace	34
2.3.2 Une trop grande hétérogénéité des règles et des financements des OPCO.....	35
2.3.3 Une absence globale de pilotage territorial du sujet.....	37
2.4 LA MOBILITE RESTE PEU CONNUE DU FAIT D'UNE INFORMATION CERTES IMPORTANTE MAIS QUI NE TOUCHE PAS TOUS LES ACTEURS	38
2.4.1 Des dispositifs d'information pourtant nombreux.....	38
2.4.2 Pour autant, la possibilité pour des apprentis de faire une mobilité européenne reste peu connue.....	39
2.5 LA BARRIERE DE LA LANGUE N'EST QU'UN FREIN POTENTIEL	39
2.5.1 Les difficultés liées à l'absence de maîtrise des langues étrangères.....	39
2.5.2 Un frein en réalité plus psychologique que linguistique	40
2.6 UNE DIFFICULTE DE LA PART DE CERTAINES ENTREPRISES A LAISSER PARTIR LES APPRENTIS.....	40
3 CREER UN NOUVEAU CADRE, PLUS PROPICE A LA MOBILITE EUROPEENNE DES APPRENTIS	42
3.1 CONSOLIDER LE STATUT JURIDIQUE ET SOCIAL DES APPRENTIS EN MOBILITE LONGUE	42
3.1.1 Renoncer à la mise en veille automatique du contrat au profit d'un droit d'option.....	42
3.1.2 Sécuriser le régime juridique en cas de mise en veille	43
3.1.3 Simplifier les conventions de mise en veille	44
3.1.4 Mettre en œuvre rapidement le cadre de l'apprentissage transfrontalier	45
3.2 RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES MOBILITES	45
3.2.1 Viser une compensation intégrale des frais des apprentis	45

3.2.2	<i>Compenser les salaires des apprentis pour les mobilités longues.....</i>	46
3.2.3	<i>Accroître et anticiper le financement des postes de référent mobilité</i>	47
3.2.4	<i>Mettre fin à l'absence d'aides pour les apprentis du secteur public.....</i>	48
3.3	DEVELOPPER L'ORGANISATION DES SOUTIENS A LA MOBILITE	49
3.3.1	<i>Accroître la mutualisation des charges administratives.....</i>	50
3.3.2	<i>Faciliter la mise en place de réseaux de partenaires</i>	50
3.3.3	<i>Poursuivre la professionnalisation du métier de référent mobilité.....</i>	51
3.3.4	<i>Mener un travail de conviction des entreprises.....</i>	52
3.3.5	<i>Développer l'information autour de la mobilité des apprentis.....</i>	53
3.4	ADAPTER LES PARCOURS DE FORMATION EN APPRENTISSAGE ET FACILITER LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS	54
3.4.1	<i>Accroître les compétences linguistiques des apprentis.....</i>	54
3.4.2	<i>Introduire peu à peu une obligation de mobilité dans les cursus pédagogiques</i>	54
3.4.3	<i>Travailler à une convergence de la reconnaissance des diplômes et titres professionnels au niveau européen</i>	55
3.4.4	<i>Faciliter, à court terme, la reconnaissance des acquis par la comparaison bilatérale des qualifications.....</i>	56
3.5	MIEUX MESURER ET PILOTER LA MOBILITE DES APPRENTIS	56
3.5.1	<i>Construire une base de données de la mobilité des apprentis.....</i>	56
3.5.2	<i>Mener une enquête nationale annuelle sur la mobilité</i>	57
3.5.3	<i>Mettre en œuvre un dispositif de pilotage au niveau local.....</i>	57
	LETTRE DE MISSION	59
	SIGLES UTILISES	61
	ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES RENCONTREES	63
	ANNEXE 2 : LE CADRE JURIDIQUE DE LA MOBILITE INTERNATIONALE POSE EN 2018.....	79
	ANNEXE 3 : ESTIMATION DU COUT D'UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE DE LA MOBILITE EUROPEENNE DES APPRENTIS	83
	ANNEXE 4 : NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE OPCO	95
	ANNEXE 5 : L'UNION EUROPEENNE ET LA MOBILITE DES APPRENTIS	99
	ANNEXE 6 : QUESTIONNAIRES RELATIFS A LA MOBILITE DES APPRENTIS	105
	PIECE JOINTE 1 : COMPARAISON REGIME ETUDIANT ET STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	147
	PIECE JOINTE 2: MODELE DE CONVENTION DE MOBILITE	149

RAPPORT

Introduction

Par lettre de mission en date du 27 avril 2022, l'IGAS a été chargée par la Ministre du Travail, de l'emploi et de l'insertion d'une mission d'évaluation relative au développement de la mobilité européenne des apprentis en Europe. Sur un sujet traité dans des rapports récents (rapport IGAS⁵ GAUZERE et BOREL 2017, rapport Jean ARTHUIS janvier 2018⁶) et qui fait largement consensus quant aux buts recherchés et à leurs bénéficiaires, il s'agit pour l'essentiel de dresser un constat sur les freins au développement de cette mobilité internationale et de proposer des amodiations à même d'augmenter significativement les volumes des apprentis qui partent en mobilité en Europe.

L'objet de la mission, dans la suite de la mission IGAS précitée de 2017, est d'analyser les freins et d'identifier à l'inverse les leviers et bonnes pratiques, dans l'objectif de permettre un développement de la mobilité européenne des apprentis, qui, malgré le soutien dont elle a bénéficié sur ces dernières années, reste limitée. Les seuls et derniers chiffres disponibles issus de l'Observatoire de la mobilité de l'agence Erasmus +, avant la crise COVID qui a freiné la mobilité avec la restriction des déplacements internationaux, révèlent que le nombre d'apprentis qui ont réalisé une mobilité internationale dans le cadre du programme Erasmus+ s'élève à 5 221 en 2019. A ceux-ci on peut ajouter 50% de plus car tous les apprentis ne sollicitent pas de bourses ERASMUS+, soit environ 7 800. Ce niveau est loin de l'objectif de 15 000 apprentis ayant effectué une mobilité internationale fixé par le Président de la République pour la fin de son premier quinquennat et encore plus loin de l'ambition présidentielle fixée lors du discours de la Sorbonne de septembre 2017 de permettre à la moitié d'une classe d'âge d'avoir passé au moins six mois dans un autre pays européen, avant ses 25 ans, « *qu'ils soient étudiants ou apprentis* ». Cet objectif de développement de la mobilité répond ainsi aussi bien à des enjeux de développement de compétences, y compris des « *soft skills* » comme la capacité d'adaptation, d'employabilité, que des enjeux d'équité entre jeunes ou de participation à la construction d'une citoyenneté européenne.

La mission a ainsi choisi :

- de se concentrer sur les apprentis, donc les alternants disposant d'un contrat de travail, en excluant les contrats de professionnalisation, et les élèves de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire pour lesquels la mobilité européenne s'apparente à un stage et relève de ce fait de problématiques et de circuits de gestion et de responsabilités différents ;
- de traiter de la question de la mobilité des apprentis dans le cadre européen, qui concentre l'essentiel des mobilités, et mobilise les instruments d'accompagnement les plus significatifs des projets de mobilité notamment le programme Erasmus+, même si celui-ci est, dans le cadre du nouveau programme 2021-2027, étendu aux pays situés hors de l'espace de l'Union Européenne *stricto sensu* ;
- d'étudier d'abord les conditions de mobilité des apprentis en formation en France, mais de s'intéresser aussi aux conditions d'accueil d'apprentis d'un autre pays européen voulant réaliser une mobilité en France, la réciprocité apparaissant parfois comme une condition au

⁵ Rapport n°2017-048R de novembre 2017.

⁶ « Erasmus Pro : lever les freins à la mobilité des apprentis en Europe », rapport de Jean ARTHUIS, député européen à Muriel PENICAUD, ministre du Travail.

développement de la mobilité. La mission s'est également intéressée aux politiques de quelques Etats-membres en faveur de la mobilité des alternants, afin de disposer de points de comparaison, et aux cadres et dispositifs communautaires actuels ou à promouvoir en soutien à la mobilité ;

- de prendre en compte l'ensemble des niveaux de formation (infra-bac, bac et enseignement supérieur), pour s'assurer que les outils et cadres en faveur de la mobilité européenne puissent bénéficier à l'ensemble des apprentis et pas seulement à ceux préparant des diplômes de l'enseignement supérieur, pour lesquels l'apprentissage est aujourd'hui particulièrement dynamique⁷ ;
- de s'intéresser également à l'enseignement professionnel agricole qui forme un grand nombre d'apprentis⁸, pour des métiers qui désormais dépassent largement le cadre strict de l'agriculture mais incluent aussi le tourisme, le développement durable, les services à la personne, viviers d'alternants ayant également vocation à exercer une mobilité européenne et ce d'autant plus que la marque France rayonne à l'international dans ces domaines. Tous statuts confondus (apprenti ou élève de l'enseignement agricole), l'enseignement agricole a représenté 28% des mobilités Erasmus + en formation professionnelle entre 2014 et 2020⁹;

La mission a porté ses investigations sur l'ensemble des composantes qui déterminent la mobilité européenne des apprentis, qu'il s'agisse du cadre juridique, de la politique académique, des procédures administratives, des circuits financiers (schémas de financement, modèles économiques, aides incitatives), des dispositifs de communication, d'accompagnement et d'orientation, des relations entre des acteurs très divers, de la question des usages numériques.

En revanche, la mission a exclu de son examen la question des mobilités à l'international depuis les territoires ultra-marins, ceux-ci posant des questions très spécifiques, d'éloignement par rapport au territoire communautaire et d'enjeux de développement de mobilité et coopération avec les territoires de leur environnement immédiat.

Outre l'analyse des documents et données disponibles, la mission a pris l'attache, au niveau national, du cabinet et des directions centrales concernées, de France compétences et de plusieurs opérateurs de compétences, de l'agence Erasmus+ France, de l'office franco-allemand pour la jeunesse, de PRO TANDEM, de plusieurs branches ou organisations professionnelles, d'associations représentant des apprentis, et de l'association Euro App Mobility, de l'association des compagnons du devoir et du tour de France, des têtes de réseaux et notamment des chambres consulaires et des maisons familiales rurales.

Afin de bien comprendre et analyser les circuits de l'apprentissage et de la mobilité des alternants, la mission s'est déplacée dans 3 régions : une, les Pays de la Loire, qui est plutôt dynamique sur l'apprentissage et la mobilité européenne (pour la seule donnée dont nous disposons à ce stade, soit la part de la région dans les mobilités d'apprentis du secondaire dans le cadre d'Erasmus+), une qui connaît un nombre de mobilités d'apprentis *a priori* faible, Provence Alpes Côte d'azur, et une région frontalière, Grand EST pour analyser les ressorts de la mobilité transfrontalière. Elle s'est également déplacée à Bordeaux pour rencontrer les responsables de l'agence Erasmus+ et à Villeneuve d'Asq pour visiter un centre des compagnons du devoir (et siège de la délégation Hauts de France de cette association) et y rencontrer des apprentis et formateurs.

⁷ En 2021, les niveaux BAC+2 et plus représentaient 60,5% des nouveaux contrats d'apprentissage en niveau de formation préparée contre 36,9% en 2017.

⁸ En 2020, l'apprentissage dans l'enseignement agricole représentait 7,3% des effectifs nationaux d'apprentis (« *Portrait de l'enseignement agricole* », édition 2022, ministère en charge de l'agriculture).

⁹ Fiche ERASMUS + : infos clé.

Au niveau des pays européens et de l'analyse des modes de fonctionnement d'acteurs ayant des méthodes particulières, la mission a cherché à comparer les modèles entre eux, afin de dégager des lignes de force de bonnes pratiques. Ainsi la mission s'est déplacée dans trois pays de l'Union Européenne :

- À Bruxelles pour, d'une part, rencontrer et échanger avec les acteurs du système de la mobilité européenne des apprentis au niveau supranational : Commission Européenne (DG EDUC et DG EMPLOI), Agence européenne (EACEA : *European Education and Culture Executive Agency*) qui pilote Erasmus+, Représentation permanente de la France auprès de l'UE, mais aussi, d'autre part, au niveau bilatéral, pour étudier le cas belge.
- En Allemagne, pour y étudier le système particulier de l'apprentissage, notamment à Berlin mais aussi en Rhénanie Palatinat.
- Au Danemark, pays qui dispose d'un système d'apprentissage très incitatif à la mobilité.

La mission a cherché à croiser les points de vue, qu'ils soient nationaux, sectoriels, publics, privés, régionaux ou européens, mais aussi le point de vue des usagers / bénéficiaires souvent absents des réflexions sur le sujet. La mission a cherché à confronter les constats qui sont posés au niveau national et administratif, à l'analyse et au ressenti des acteurs de terrain, notamment les équipes pédagogiques des CFA, les chefs d'entreprise, DRH et maîtres d'apprentissage, issus aussi bien de grandes que de petites voire très petites entreprises artisanales, et surtout les apprentis eux-mêmes. Le recueil de la parole des bénéficiaires du dispositif, y compris dans le lien particulier qui lie apprenti et maître d'apprentissage a constitué une source importante de données pour la mission aussi bien par les questionnaires administrés que dans les tables-rondes ou les entretiens individuels avec les apprentis notamment en région.

1 Malgré un contexte *a priori* favorable, la mobilité européenne des apprentis reste pourtant très faible

1.1 Un objectif partagé au niveau français et européen

Objet d'études convergentes qui démontrent son efficacité en matière de développement des compétences et d'employabilité, la mobilité européenne des apprentis a bénéficié, tant au niveau européen qu'au niveau national, d'incitations récurrentes pour en développer l'ampleur.

1.1.1 Une stratégie européenne et française constante en faveur de la mobilité des apprentis

La mobilité européenne des apprentis est soutenue dans le cadre de la stratégie européenne des compétences adoptée par la commission Européenne en 2016¹⁰ pour 5 ans et renouvelée en 2021 qui s'appuie sur 12 piliers dont l'un (le 4ème) concerne précisément l'enseignement et la formation professionnelle. Cet axe a donné lieu à une recommandation du Conseil de l'Union Européenne en 2017 puis 2020 qui fixent un certain nombre d'objectifs de manière à inciter les Etats-membres (il s'agit d'une compétence subsidiaire¹¹) à mettre en place des mesures favorables à l'apprentissage en général et à la mobilité en particulier. Ainsi, la résolution du Conseil sur le cadre stratégique de coopération européenne en matière d'éducation et de formation, 18 février 2021, se fixe comme orientation stratégique à l'horizon 2030 de « *Faire de l'apprentissage tout au long de la vie et de la mobilité une réalité pour tous* ». De façon plus précise, la recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience du 24 novembre 2020 fixe aux Etats-membres l'objectif d'avoir, d'ici 2025, « *8 % des étudiants de l'EFP [qui] bénéficient d'une mobilité à des fins d'apprentissage à l'étranger* ». Cet objectif se trouve également dans la déclaration d'Osnabrück¹², adoptée par les Etats-Membres et les partenaires sociaux en novembre 2020 qui se propose de renforcer la dimension internationale de l'EFP et notamment de la mobilité.

Ces textes prennent la suite d'initiatives antérieures avec notamment la déclaration du 2 juillet 2013, par laquelle les partenaires sociaux européens, la Commission européenne et le Conseil de l'Union européenne ont créé l'Alliance européenne pour l'apprentissage (EAfA). Cette plateforme souple de coopération qui rassemble Etats membres, partenaires sociaux, entreprises, centres de formation vise, d'une part, à promouvoir l'offre, la qualité et l'image de l'apprentissage et, d'autre part, à promouvoir la mobilité européenne des apprentis. Depuis sa création, 738 000 places d'apprentissages, de stage ou d'emploi ont été proposées. C'est encore peu sur 9 ans à l'échelle du continent européen, mais l'outil est intéressant. La mobilité des apprentis trouve également à être promue dans le cadre du Pilier social européen (PSE)¹³ ou Socle européen des droits sociaux adopté lors du sommet de Göteborg en 2017. Celui-ci prévoit dans le premier de ses 20 grands axes de travail, que « *toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie, inclusifs et de qualité* ». Ces objectifs ont été déclinés dans un plan d'action afférent qui cite la mobilité des apprentis comme un levier important.

Enfin, l'agenda politique franco-allemand a intégré depuis le Traité de l'Elysée du 22 janvier 1963, une thématique sur la mobilité des jeunes dont la mobilité des apprentis a bénéficié. Ainsi l'Office

¹⁰ COM (2016) 381 final

¹¹ cf. annexe n°6 sur les compétences et les initiatives communautaires

¹² Osnabruck Declaration on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies, November 2020.

¹³ COM (2017) 250 final et C (2017) 2600 final.

franco-allemand pour la jeunesse, l'OFAJ, finance, dans le cadre de sa mission plus générale sur la mobilité des jeunes, des programmes d'échanges professionnels concernant des apprentis (par exemple des apprentis boulangers de PACA en échange avec DRESDEN). Ces mobilités ont été suspendues par le COVID et reprennent peu à peu. Ce sont des programmes de qualité, incluant un personnel d'interprétation, donc coûteux, et qui portent de ce fait sur des volumes limités autour de quelques centaines par an. De même, PROTANDEM, l'agence franco-allemande pour les échanges dans l'enseignement et la formation professionnels, organise des périodes de mobilité pour les apprentis, toujours en réciprocité, de 3 semaines environ avec une grande préparation linguistique, pédagogique et logistique. La formule est confortable car elle décharge largement les structures du type CFA des questions administratives, et permet un accompagnement optimal des jeunes. (Voir tableau ci-dessous qui montre qu'il y a presque autant voire plus d'accompagnateurs que de jeunes dans les périodes de mobilité). Cette qualité a là aussi un coût important qui limite de fait la possibilité de prise en charge de cohortes importantes d'apprentis, ce d'autant que le COVID a mis un coup d'arrêt momentané aux échanges.

Tableau 1 : Participants aux programmes PRO TANDEM entre 2018 et 2022

Année	Participants France	Participants Allemagne	Accompagnateurs	Total
2018	944	919	540	2403
2019	913	766	564	2243
2020	64	69	54	187
2021	143	114	84	341
2022	197	168	282	647

Source : PROTANDEM pour la mission

De son côté la France, qui a participé à toutes ces initiatives européennes, a développé une stratégie nationale en faveur de la mobilité internationale des apprentis. Elle s'inscrit dans une stratégie d'ensemble portée par le Président de la République qui avait indiqué, dans son discours prononcé à la Sorbonne le 26 septembre 2017, vouloir que « 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 ». La déclinaison de cet objectif pour ce qui concerne les apprentis avait conduit la Ministre du travail Muriel Pénicaud, à déclarer, en Juillet 2017, en confiant une mission de réflexion sur la mobilité des apprentis à l'ancien Ministre Jean Arthuis, que le nombre d'apprentis en mobilité devait être porté à 15 000 en 2022. Enfin ce sujet a été porté comme une des trois priorités en matière éducative dans le cadre de la Présidence française de l'Union Européenne au premier semestre 2022, en lien avec les 35 ans d'Erasmus+.

1.1.2 Des études consensuelles sur l'apport multidimensionnel de la mobilité européenne des apprentis

La convergence des stratégies sur le développement de la mobilité internationale des apprentis s'appuie sur un corpus d'études qui montrent l'apport de celle-ci pour les apprentis et, *in fine*, pour les entreprises. La politique française en faveur de l'apprentissage, en cela cohérente dans son approche avec la stratégie européenne en la matière s'appuie notamment sur le constat unanimement partagé de **l'effet relativement direct de la formation en apprentissage sur l'employabilité des jeunes diplômés et sur leur taux de chômage**. Ainsi une étude récente du CEREQ¹⁴ montre que même si l'effet bénéfique de l'apprentissage dans la transition études-emploi

¹⁴ *Débuter en CDI : le plus des apprentis*, Thomas Couppié, Céline Gasquet, CEREQ Bref n°406, avril 2021

est variable selon le type de diplôme préparé, le segment du marché du travail visé et le contexte économique, il n'en demeure pas moins que la plus-value de l'apprentissage par rapport à la formation professionnelle sous statut scolaire est réelle pour l'insertion professionnelle du jeune. Cet effet est encore plus fort pour la nature du contrat. Ainsi 43% de diplômés de CAP ou BP (ex BEP) qui ont trouvé un emploi dans leur entreprise formatrice sont embauchés directement en CDI contre 21% des diplômés par la voie scolaire. L'étude montre que cet effet est lié à la spécificité de la formation par apprentissage qui développe, pour les apprentis, d'une part, une expérience et une connaissance pratique du métier, du monde des entreprises et du fonctionnement du marché du travail et côté employeurs, d'autre part, une confiance accrue du fait que le jeune a déjà expérimenté le travail en entreprise et qu'il a déjà été sélectionné par son entreprise de formation, limitant ainsi le risque inhérent à tout recrutement.

De manière plus globale, **le taux d'emploi des apprentis est élevé** comme le confirme une étude très récente de la DARES¹⁵ : 72 % des apprentis ayant validé un diplôme entre le CAP et le BTS en 2019 sont en emploi en 2021, dont 68% en CDI, ce taux d'emploi est même plus fort dans certains secteurs de production, à l'instar du Bac pro « maintenance des véhicules, option voitures particulières » dont le taux d'emploi est de 80% à l'issue d'une période de deux ans. Une autre étude de la DARES¹⁶ centrée sur le taux d'emploi à 12 mois montre l'écart du taux d'insertion entre diplômés par l'apprentissage et par la voie scolaire. En juillet 2021, un an après leur sortie d'études à l'été 2020, 69 % des apprentis ayant validé un diplôme entre le CAP et le BTS ont un emploi salarié dans le secteur privé en France (alors même que cette génération a subi les effets de la crise COVID) contre 49% seulement par la voie scolaire (lycées professionnels).

Les effets de la mobilité internationale sur l'employabilité des apprentis se mesurent moins facilement que le taux d'emploi en général, mais ils sont néanmoins réels. Ils combinent souvent au moins deux dimensions, souvent relevées lors des entretiens que la mission a eus avec des représentants des entreprises, des CFA et avec des apprentis eux-mêmes.

La **mobilité tend, d'abord, et toutes choses égales par ailleurs, à améliorer le volume de compétences techniques des apprentis**, ce qui accroît consécutivement leur employabilité notamment lorsqu'il s'agit de mobilités longues, mais également lors de mobilités courtes qui auront été ciblées sur une tâche, ou un ensemble cohérent de tâches ou une mission particulière. On peut citer l'exemple d'une groupe-classe d'apprentis (20) du CFA de la Chambre de commerce et d'industrie du Mans en formation CAP mécanique auto qui partent tous les ans dans des garages en Italie du Nord : ils y apprennent en deux semaines une manière de réparer les voitures (en fonction du budget du client) qui leur servira durant leur carrière. C'est une compétence qui n'est pas indispensable en France, mais qui apporte une ligne supplémentaire sur leur CV, et qui est recherchée par les employeurs de la région. On peut citer également l'exemple de charpentiers du CFA des compagnons du devoir de Villeneuve d'Ascq partis deux semaines apprendre la technique de la construction en rondins en République tchèque. Cette technique particulière aux pays de l'est de l'Europe ou scandinaves ne sera pas utilisée tous les jours, mais complète la formation de ces charpentiers et pourra être mobilisée lors de demandes particulières (cabanes de jardins, etc.) et constitue là aussi un savoir supplémentaire qui accroît leur employabilité.

La **deuxième dimension, transversale, de l'apport de la mobilité sur le parcours des apprentis, est l'effet en matière de compétences comportementales (soft skills)**. Cet apport se fait non seulement ressentir à court terme pour tous ceux qui ont accompagné des apprentis en mobilité ou

¹⁵ *L'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2019*, DARES Résultats, n°30, juin 2022

¹⁶ *L'emploi salarié des lycéens professionnels et des apprentis un an après leur sortie du système éducatif en 2020*, DARES FOCUS, n°12, mars 2022

qui les ont côtoyés à leur retour, mais il a aussi un effet de plus long terme, dans un contexte socio-économique où le fait de changer d'entreprise voire de secteur au cours de quarante ans de carrière devient la norme. Être plus autonome, plus adaptable, plus flexible devient une qualité essentielle en matière de recherche d'emploi. Une étude¹⁷ de l'observatoire de l'agence Erasmus montre un triple effet des mobilités : 56% des apprenants constatent au terme d'une mobilité même courte, une amélioration forte de leurs compétences transverses – et 89% une amélioration forte ou moyenne ou faible-, 70% continuent de pratiquer une fois par semaine de façon informelle la langue utilisée lors de leur mobilité et 77% déclarent un an et demi après leur mobilité se sentir davantage « citoyen européen », 9 points de plus qu'au retour de leur mobilité.

1.1.3 Malgré certaines réticences, un objectif majoritairement partagé

La mobilité internationale pour les apprentis n'est pas un objectif totalement consensuel. Au fil de ses entretiens, la mission a rencontré des personnes pour qui la mobilité internationale des apprentis, au-delà d'un discours de façade favorable, n'est pas un objectif évident. C'est le cas notamment pour des entreprises, indépendamment de la question de la taille ou du secteur pour qui la mobilité des apprentis n'est pas forcément souhaitable :

- Cas d'employeurs de petite taille formant des apprentis qui partent en mobilité et qui trouvent un emploi dans le pays d'accueil.
- Cas de grandes entreprises qui se heurtent à des tensions de recrutement pour lesquelles un apprenti fait partie avant tout de la force de travail immédiatement nécessaire à la réalisation des commandes et pour qui même quelques semaines d'absences pour mobilité à l'étranger constituent une perte nette.
- Cas d'entreprises de main d'œuvre notamment qui emploient beaucoup de salariés ayant un diplôme ou un titre professionnel de niveau III ou IV et qui ne voient pas l'intérêt de favoriser des mobilités internationales d'apprentis dont le retour sur investissement demeure très incertain. Ces entreprises privilégient des parcours internationaux pour leurs managers ou des emplois occupés par des personnes ayant des diplômes ou des titres de niveau V ou VI.

C'est parfois le cas également pour des apprentis voire de leurs familles qui ne voient pas l'intérêt de la mobilité dans un parcours de formation court et pour lesquels les perspectives d'emplois sont majoritairement liées à un bassin d'emploi étroit, local, sans perspective de carrière internationale. Cela peut enfin être le cas de Centres de Formation des Apprentis (CFA) qui ne voient pas l'intérêt d'un passage à l'étranger pour des apprentis dont le geste professionnel est lié à des référentiels français, dont la faible durée de la formation ne permet pas d'envisager facilement de consacrer des semaines à de la mobilité ou qui, récemment arrivés sur le marché de la formation (nouveaux CFA nés de la réforme de 2018), n'ont pas encore intégré la mobilité dans leurs priorités.

Pour autant, hormis ces cas, **la mobilité internationale des apprentis constitue un objectif majoritairement partagé à la fois par les centres de formation, par les entreprises et par les apprentis eux-mêmes.** Une étude de 2018¹⁸ menée au niveau européen (Euro Barometer) auprès de 8 000 jeunes âgés de 15 à 30 ans, montre que 90% des personnes interrogées considèrent qu'il est important d'avoir la possibilité d'effectuer une période de mobilité dans le cadre de ses études. Pour certains acteurs de l'apprentissage notamment des entreprises, des branches, ou des CFA, **la mobilité constitue également une plus-value en matière d'attractivité, notamment dans des**

¹⁷ Les apports de la mobilité Erasmus + pour les apprenant-es, les personnels et les organismes, Notes n° 12, observatoire Erasmus+, septembre 2019

¹⁸ European barometer, 2186 / FL466, mai 2018,

secteurs qui subissent des tensions de recrutement. C'est le cas par exemple du BTP. Investi depuis plus de 30 ans sur la mobilité des apprentis, le 3CABTP considère que la mobilité des apprentis, utile en termes de compétences pour l'apprenti, pour l'entreprise, pour la branche elle-même, est aussi un facteur d'attractivité important pour les métiers du bâtiment et des travaux publics¹⁹.

1.1.4 Un sujet qui fait l'objet d'initiatives privées ou associatives d'ampleur

L'écart entre les bénéfices reconnus de la mobilité pour les jeunes de la voie professionnelle et la faiblesse encore constatée des volumes d'apprentis partant en mobilité a engendré certaines initiatives pour porter ce sujet.

Ainsi, les grands réseaux de types consulaires mais aussi certaines fédérations de branche ont milité depuis longtemps pour faire progresser ce sujet et obtenir un soutien public plus important. C'est aussi le cas de l'UIMM, du MEDEF, de l'Association des compagnons du devoir et du tour de France qui ont initié des réflexions et des propositions intéressantes. Ainsi en 2017, un groupe de Travail MEDEF/ compagnons du devoir a porté la proposition d'un contrat d'apprentissage « parcours international ». De même l'ancien Ministre Jean ARTHUIS s'est emparé de ce sujet depuis de nombreuses années et monté des associations visant à promouvoir la mobilité des apprentis, en faisant des propositions concrètes.

C'est le cas de EUROAPP mobility, structure associative regroupant autour de Jean ARTHUIS, de grands acteurs de la mobilité des apprentis en France comme les compagnons du Devoir, le 3CABTP, l'ANFA, le CNAM, CMA France, GAN France, les MFR, etc. et qui promeut la mobilité longue des apprentis. Cette association vient d'ailleurs de lancer un nouveau projet « MONA » (Mon apprentissage en Europe) destiné à lever les freins de la mobilité longue des apprentis en finançant notamment des postes à temps plein de référent mobilité dans les CFA partenaires. Ce projet doté de 25 M€ sur 4 ans dont 17 d'argent public, permet d'expérimenter en taille réelle des solutions qui pourront ensuite être étendues, en cas de succès au niveau national.

1.2 La réforme de l'apprentissage avait créé un contexte *a priori* favorable

Reconnue profitable dans le cadre des cursus en apprentissage, mais marginale dans les faits la mobilité des apprentis a fait l'objet de réflexions dans les années 2010 qui ont nourri la réforme née de la loi du 5 septembre 2018. Par ailleurs, au niveau européen, le cadre d'emploi et la trajectoire financière d'ERASMUS+ ont facilité la possibilité de départ en mobilité.

1.2.1 La mobilité devient une des missions assignées aux CFA par la loi

La possibilité d'une mobilité européenne, organisée par voie de convention, avait déjà été prévue par la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, sans créer toutefois de cadre juridique organisé au-delà du principe d'une convention²⁰. C'est en réalité plus précisément en 2018 et 2019

¹⁹ L'objectif principal de la mobilité est sa valeur ajoutée sur le professionnalisme de l'apprenant. Elle est également un puissant facteur d'attractivité, de motivation et d'engagement pour encourager les jeunes à entreprendre une carrière dans les métiers de la construction. De plus, à travers cette expérience, les jeunes prennent conscience de contextes culturels et professionnels différents. Enfin, cette expérience immersive permet de mieux appréhender le besoin d'apprendre une autre langue. Plaquette CCCABTP, projets 2020-2022.

²⁰ Article 49 de la loi : « L'article L. 6211-5 du code du travail est ainsi rédigé :

que le cadre juridique de la mobilité internationale a été posé. L'article 23 de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 a introduit dans le code du travail une nouvelle section 7 au chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie consacrée à la mobilité internationale et européenne des apprentis. L'article L. 6222-42 du code du travail ainsi créé au sein de cette nouvelle section a été modifié et précisé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel puis par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Ainsi, c'est la dernière version de l'article L. 6222-42 du code du travail, et ses précisions réglementaires (articles R.6222-66 à 69), qui constitue la base du cadre juridique aujourd'hui en vigueur pour soutenir la mobilité internationale et européenne des apprentis. Ce régime juridique visait à lever une difficulté liée au maintien de la responsabilité de l'employeur en France, notamment pour les mobilités longues.

En sus de cette inscription dans la loi d'un régime juridique relatif à la mobilité des apprentis, l'ensemble juridique issu de **la loi du 5 septembre 2018 réaffirme la présence de la promotion de la mobilité des apprentis au sein des missions limitativement assignées aux CFA**. Celle obligation légale date en réalité de 2014²¹, mais a été confirmée et même renforcée par la loi du 5 septembre 2018. Elle fait ainsi partie des quatorze missions obligatoires des CFA, telles que prévues par l'article 24 de celle-ci (article L 6231-2 du code du travail).

Il faut enfin noter que **les règles relatives à la mobilité à l'étranger des apprentis ont été assouplies** : le contrat d'apprentissage peut être en partie exécuté à l'étranger pour une durée de 1 an au maximum, avec au moins 6 mois en France, au lieu de 12 mois auparavant²².

1.2.2 L'obligation de disposer d'un référent mobilité, présence contrôlée dans le cadre du référentiel qualité QUALIOPI

L'article L6231-2 du code du travail qui précise la mission relative à la mobilité attendue des CFA requiert la **nomination d'un personnel dédié**, qui peut prendre la forme d'un **référent mobilité** et mutualisé entre certains CFA : « *10° D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité.* »

L'accompagnement par les CFA de la mobilité internationale des apprentis a également été intégré au référentiel qualité QUALIOPI. Ce référentiel constitue la base du processus de certification rendu obligatoire pour les organismes de formation qui veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés par l'article 6 de la loi du 5 septembre 2018, donc en pratique pour tous les CFA. Dans sa version du 29 mars 2021, la mobilité internationale est prise en compte dans l'indicateur 20 du critère 4²³ du référentiel (sur 7 critères au total) : « *Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement* ». Le niveau attendu est la liste des personnes dédiées à la mobilité et l'élément

« Art.L. 6211-5.-Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur, l'apprenti et la ou les entreprises d'un Etat membre de la Communauté européenne susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par décret en Conseil d'Etat. »

²¹ Ancien article L6231-1 : « *Les centres de formation des apprentis (...) 8° Encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.* »

²² Article L6222-42 du code du travail. « *Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an. La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois* ».

²³ « *L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre* ».

de preuve le nom et la qualité des personnes dédiées à la mobilité, ce qui d'ailleurs ne préjuge pas du temps dont la personne dédiée dispose pour le faire ni du détail de ses missions.

1.2.3 Un accompagnement financier de la mobilité des apprentis confié aux OPCO

Alors qu'avant la réforme de 2018, les Régions étaient les principaux financeurs de la mobilité européenne des apprentis dans le cadre de leur compétence relative au pilotage de l'apprentissage, la loi du 5 septembre 2018 leur ayant ôté cette compétence leur a par définition également ôté celle relative au financement de la mobilité des apprentis. Modifiant le cadre de financement de l'apprentissage, elle a également modifié le régime financier des aides à la mobilité des apprentis en confiant aux nouveaux opérateurs de compétence à gestion paritaire (OPCO) un rôle central dans le financement des formations et la prise en charge des frais associés.

A ce titre, **les OPCO sont appelés au financement des mobilités internationales des apprentis, à un double titre :**

- Dans un cadre obligatoire au titre des frais annexes pour les frais liés à la mobilité internationale pris en charge par les CFA, selon toutefois des niveaux forfaitaires définis par chaque OPCO (articles L.6332-14-I-3° du code du travail précisé par l'article D. 6332-83) ;
- dans un cadre facultatif, selon la décision de chaque OPCO, pour les frais relevant des apprentis, notamment « *tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis* » (article L6332-14-II-3° du code du travail).

Cette modification majeure du cadre des aides étant intervenues très peu de temps avant le déclenchement de la crise du COVID, la montée en charge du dispositif de financement par les OPCO a été ralentie et très progressive.

1.2.4 Un élargissement des possibilités de financement dans le cadre du programme ERASMUS+

Le programme européen ERASMUS (*European Action Scheme for the Mobility of University Students*) vise depuis 1987 à faciliter la mobilité étudiante en créant des partenariats pédagogiques et administratifs entre les universités européennes. Il se relie très directement à l'un des objectifs premiers de la construction européenne qui est la construction d'un grand marché du travail grâce à la levée des freins à la mobilité des travailleurs. Ce programme qui rassemble désormais 33 pays (États membres de l'UE, Islande, Liechtenstein, Norvège, Serbie, Turquie, Macédoine du Nord) et 168 pays partenaires du monde entier a peu à peu été complété par d'autres programmes de mobilité dont celui dédié à la formation professionnelle (Leonardo da Vinci). Depuis 2014, l'ensemble de ces programmes européens en matière d'éducation, de formation, de jeunesse et de sport ont été rassemblés sous le nom d'Erasmus+.

Doté dans la programmation 2014 - 2020 de 14,7 milliards d'euros, **Erasmus+ a vu ses crédits augmenter de 80%** pour atteindre 26,2 milliards d'euros complétés par 2,2 milliards d'euros provenant de l'instrument de coopération extérieure de l'UE. Cette nouvelle programmation²⁴ inclut

²⁴ Règlement (UE) 2021/817 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2021 établissant Erasmus+, le programme de l'Union pour l'éducation et la formation, la jeunesse et le sport, et abrogeant le règlement (UE) no 1288/2013 (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

des objectifs nouveaux que sont l'inclusion et la diversité, la transformation numérique des systèmes de formation et d'éducation, incluant notamment la possibilité de mobilités hybrides, l'environnement et la participation à la vie démocratique et se donne pour cible 10 millions de mobilités sur la durée du programme (7 ans), soit autant que le nombre de mobilités d'ores et déjà accompagnées en 30 ans d'existence du programme Erasmus.

Outre la hausse des fonds disponibles, la nouvelle programmation comprend des éléments nouveaux de nature à faciliter le recours à la mobilité des apprenants. Ainsi en est-il de la possibilité d'effectuer des mobilités hybrides, c'est à dire combiner une mobilité physique à l'étranger et des enseignements en ligne.

Surtout, sont développées des modalités simplifiées de recours aux financements ce qui, *mutatis mutandis*, favorise les structures de formation les plus petites qui disposent moins que les autres de ressources humaines et techniques pour faire face à la charge que représente le montage de dossiers de financement européens. Pour rappel, dans la programmation 2014 -2020 Erasmus +, la possibilité de se constituer en consortium a crû de façon importante, puisque sur la période de la programmation 320 consortiums rassemblant plus de 6 400 organismes ont porté plus de 1 000 projets de mobilité. Ceci ne concerne pas uniquement l'apprentissage ni même la voie professionnelle seulement mais aussi l'enseignement scolaire, l'enseignement supérieur et l'éducation des adultes, mais représentatif d'une montée en puissance, notamment dans la voie scolaire et professionnelle des dispositifs mutualisés et notamment des consortiums ERASMUS. Cette dynamique de constitution de consortiums est très forte notamment pour les CFA et les CFPA (centres de formation professionnelle agricole)²⁵. Ils permettent une mutualisation des charges et des ressources non seulement pour monter les projets mais aussi des ressources financières qui pourront être ainsi mieux allouées en fonction de l'évolution du projet ou de toute autre variable comme la situation géopolitique internationale.

1.3 Une mobilité mal mesurée et qui reste très limitée en volume

1.3.1 Un phénomène difficile à mesurer

Il n'existe pas de base de données exhaustive répertoriant l'ensemble des apprentis qui sont partis en mobilité pour une année donnée. Plus largement, le décompte du « nombre d'apprentis en France » donnée nécessaire au dénominateur pour calculer un taux d'apprentis en mobilité, n'est pas univoque. Il y a d'un côté les études statistiques relatives aux contrats d'apprentissage et notamment deux sources majeures que sont d'une part l'étude annuelle de la DARES²⁶ sur les entrées en apprentissage et, d'autre part, les études produites par la Direction de l'évaluation, de la prospective, et de la performance (DEPP) du Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse²⁷. La DARES estime que le nombre d'entrées en apprentissage en 2021 est de 733 200 soit une hausse de 38% par rapport à 2020. La DEPP quant à elle indique dans l'étude citée que les entrées en apprentissage sont de 543 564 en 2021, soit une hausse de 33% par rapport à 2022.

Le nombre d'entrées, ou nouveaux contrats est une donnée intéressante pour mesurer en tendance le flux, la dynamique, mais ne constitue pas une mesure exacte du nombre d'apprentis sachant qu'un même apprenti peut commencer plusieurs contrats dans une même année, soit qu'il change d'employeur, soit qu'il poursuit sa formation. Le nombre de contrats d'apprentissage (ou apprentis) au 31 décembre d'une année est en revanche une donnée qui permet de mesurer de façon plus fiable,

²⁵ Voir *Les consortiums de mobilité dans le programme Erasmus+*, Observatoire ERASMUS+, note n°20, septembre 2022

²⁶ *L'apprentissage en 2021*, DARES Résultats, n°42, septembre 2022

²⁷ Voir par exemple « *l'apprentissage au 31 décembre 2021* », DEPP, note d'information n°22.22, de juillet 2022

en stock, le nombre de personnes en apprentissage à un instant T. D'ailleurs l'écart statistique entre DARES et DEPP se resserre fortement si on considère ce périmètre : 892 100 pour la DARES, 834 063 pour la DEPP.

Concernant la mobilité des apprentis elle-même, le recensement des contrats ne comprend pas de case dédiée à la mobilité, ce qui fait qu'il n'y a pas de système de remontée statistique propre. Les seules données consolidées sur le sujet sont celles de l'agence ERASMUS+, mais qui ne mesure qu'une partie du phénomène. Les dernières données²⁸ de l'agence ERASMUS+ indiquent que 6 900 alternants sont partis en mobilité en Europe en 2018-2019, contre 5 300 en 2016-2017. Parmi ces alternants partis en mobilité, 5 221 sont des apprentis, dont 4 080 ressortissent de l'enseignement et de la formation professionnelle (EFP) et 1 141 sont des apprentis de l'enseignement supérieur (ES). Des entretiens que la mission a effectués, il ressort qu'on peut ajouter environ 50% de plus à ces chiffres. En effet, certains apprentis et organismes de formation ne sollicitent pas, pour diverses raisons liées aux calendriers pédagogiques, à la charge administrative, voire la méconnaissance, de bourses ERASMUS+ ou ayant sollicité une bourse, ne l'ont pas obtenue (du fait notamment de l'insuffisance du budget disponible). On peut donc estimer que le nombre d'apprentis (EFP + ES) partis en mobilité en 2018-2019 était de 7 820, ce qui, rapportés à un nombre de nouvelles entrées en 2019 de 368 968, donne un taux de mobilité des apprentis de 2,1%.

L'étude précitée de l'agence Erasmus+ permet d'avoir des données sur **les grandes caractéristiques de cette mobilité sur la cohorte 2018/2019**, dans la période avant le l'épidémie de Covid. Concernant le profil de formation, 71 % des apprentis qui partent en mobilité Erasmus+ préparent une qualification de niveau 3 et sont inscrits à 70 % dans un CFA dépendant d'une collectivité, d'une branche ou d'une chambre consulaire, ce qui suggère l'importance des réseaux dans l'organisation de la mobilité. 58% des apprentis qui partent en mobilité sont dans des domaines de production notamment dans la construction et le bâtiment (soit beaucoup plus que la part de ces deux secteurs dans l'apprentissage qui est à 29%) et sinon, à 39% dans le domaine des services notamment dans la filière hôtellerie-restauration (16% du total). Les apprentis qui partent sont d'une origine sociale populaire²⁹ (43%) ou moyenne³⁰ (26%), et partent majoritairement vers l'Espagne, l'Italie, l'Allemagne ou l'Irlande, pays dont la place s'accroît depuis le Brexit.

1.3.2 Une mobilité qui reste essentiellement courte

La mobilité des apprentis reste **essentiellement une mobilité de court terme notamment pour les apprentis des niveaux infra-Bac**. En effet, sur la cohorte des partants 2018 -2019 retracée dans l'étude précitée de l'observatoire Erasmus+, la durée moyenne des mobilités est de 42 jours, mais la durée médiane est de 18 jours. La différence tenant à des mobilités longues voir très longues, mais en nombre très faible d'apprentis de l'enseignement supérieur. Pour ceux-ci, la durée moyenne est de 99 jours et la durée médiane de 81 jours, mais ils ne représentent que 20% des apprentis en mobilité. Parmi ceux-ci, il faut signaler la catégorie des ingénieurs, pour lesquels, la CTI³¹ a rendu la

²⁸ *L'alternance dans ERASMUS+*, Observatoire ERASMUS+, note N°17, 14 septembre 2021

²⁹ Selon l'étude citée, catégorie dans laquelle aucun des deux parents n'est cadre ou de profession intellectuelle supérieure ou de profession intermédiaire ou artisan, commerçant ou chef d'entreprise.

³⁰ Cette catégorie comprend les familles dans lesquelles aucun des parents n'est cadre ou de profession intellectuelle supérieure, mais au moins l'un d'entre eux est de profession intermédiaire ou artisan, commerçant ou chef d'entreprise.

³¹ *Références et orientations*, référentiel d'audit de la CTI, mars 2022 : « Les écoles rendent obligatoires des séjours à l'étranger. Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, cette mobilité internationale peut s'effectuer soit en entreprise d'accueil, soit en centre de formation d'accueil (établissement académique). Elle est d'une durée d'au moins un trimestre : au moins 9 semaines d'activités académiques, professionnelles ou de recherche et préconisé 12 semaines. L'entreprise d'accueil de l'apprenti en France doit être informée de cette ouverture à l'international avant la signature du contrat d'apprentissage ».

mobilité - au moins 3 mois- obligatoire dans le cadre du parcours de formation, ce qui naturellement conduit à accentuer le phénomène de mobilité longue pour les alternants de l'ES.

Pour la très grande majorité des alternants en mobilité cependant, (les apprentis de EFP), la durée médiane est de 16 jours ou dit autrement : 80 % de cette population part de 14 à 19 jours, soit de l'ordre de deux semaines. Dans les grands réseaux, notamment les trois chambres consulaires (dont l'effectif total d'apprentis représentent les 2/3 des apprentis totaux), **le format général type est une mobilité de deux semaines, plutôt accompagnée, et dans un pays européen.** Ce format de deux semaines permet de faire bénéficier l'apprenti d'une plongée dans un univers culturel et professionnel différent. La durée courte vise à limiter l'impact à la fois sur l'absence dans l'entreprise formatrice et sur le cursus pédagogique en CFA. Seulement 103 apprentis de l'EFP sont partis en mobilité de plus de 3 mois en 2018-2019 dans un programme ERASMUS+, ce qui reste donc une exception.

Ces durées de mobilité différentes selon le niveau EFP ou ES s'expliquent par les obligations des maquettes pédagogiques, des contraintes liées aux calendriers de formations, des profils des apprenants (souvent mineurs dans un cas, souvent majeurs dans l'autre), mais aussi tout simplement par les règles de gestion de la programmation ERASMUS+ qui imposent pour les apprentis de l'EFP une mobilité d'au moins 14 jours pour obtenir une bourse et pour les apprentis de l'ES une mobilité d'au moins 60 jours.

1.3.3 Des taux de départ de mobilité bien inférieurs à ceux des autres apprenants

Concernant environ 2% des apprentis (avant le COVID) par an, la mobilité reste très en dessous de la mobilité constatée des apprenants du supérieur, estimée à 16 ou 17% et même en dessous des élèves de la formation professionnelle initiale par la voie scolaire. Selon les chiffres concaténés par la mission, on peut estimer que 10% des alternants de la voie scolaire auront effectué une mobilité européenne au cours de leur parcours de formation.

Dans l'étude précitée de l'observatoire ERASMUS+, 18 000 élèves en formation professionnelle initiale ont partis en mobilité ERASMUS+ en 2018-2019 dont seulement 4 000 apprentis. Cette proportion reflète la part relative de l'apprentissage et de la voie scolaire dans la formation professionnelle, mais elle reflète aussi beaucoup de constats faits par la mission lors de ses investigations : la mobilité en apprentissage est plus difficile par l'existence du contrat de travail qui complexifie les recherches de mobilité à l'étranger, notamment pour les CFA dits académiques (de l'Éducation Nationale) pour lesquels le rapport au monde de l'entreprise est plus lointain. Par ailleurs les EPLE ont plus l'habitude d'organiser des voyages scolaires ou d'études que les CFA, notamment les plus récemment créés. Ces derniers, ouvert grâce à la libéralisation du marché de l'apprentissage ont eu d'autres priorités à gérer depuis leur récente constitution que la mobilité de leurs apprentis qui est perçue comme un objectif de moyen terme au mieux.

Ce taux de 2% d'apprentis en mobilité chaque année reste également **largement en dessous de celui de certains de nos partenaires européens** qui disposent d'un système d'apprentissage historiquement important. Ainsi le taux de départ annuel en mobilité des apprentis en Allemagne se situe à 7% et quasiment 10% au Danemark. Chaque pays a des manières différentes de calculer la mobilité des apprentis et le taux de mobilité, ce qui implique de garder une certaine prudence dans les comparaisons statistiques internationales. Néanmoins, malgré ces différences de calcul, la faiblesse de la situation de la France est réelle dans un contexte où notre politique très allante sur l'apprentissage cherche justement à rattraper son retard sur des pays perçus comme en avance dans la part de la formation professionnelle sous forme d'apprentissage et dans la faiblesse – qui y est en grande partie liée – du taux de chômage des jeunes.

1.3.4 De façon conjoncturelle, le COVID a brisé une dynamique de progression de la mobilité

Alors que les CFA engagés dans des projets de mobilité ont dû s'adapter aux nouveaux dispositifs issus de la réforme de 2018, l'épidémie de COVID a quasi immédiatement suspendu, au premier semestre 2020 voire annulé de nombreux projets de mobilité, qui ont tardé à s'élaborer en 2021, compte tenu des incertitudes persistantes.

En effet, une mobilité européenne en apprentissage, qu'elle soit individuelle ou collective, se prépare longtemps à l'avance. Son annulation ou suspension emporte donc un effet durable lié au fait qu'il faut retrouver une fenêtre d'opportunité dans le calendrier pédagogique des CFA, dans le séquençage des tâches confiées aux apprentis dans leur période en entreprise – c'est encore plus vrai par exemple dans les secteurs culturels au sens large où le « mode projet » est la norme – et enfin dans le calendrier des structures d'accueil à l'étranger qu'il s'agisse d'une école ou d'une entreprise. L'année 2022 est donc l'année de redémarrage des projets, la montée en puissance de la mobilité européenne devant s'étendre plutôt sur 2023 / 2024.

2 La mobilité européenne des apprentis se heurte à de nombreux freins rigides

2.1 L'hétérogénéité des systèmes d'apprentissage en Europe ne facilite pas la mobilité

Même si l'objectif d'un Espace européen de l'éducation reste partagé par la Commission Européenne et par les États-membres, il reste encore largement un objectif de moyen voire de long terme. La disparité actuelle des systèmes éducatifs notamment dans le secondaire ne favorise pas la mobilité européenne des apprentis.

2.1.1 Une difficile recherche de partenaires et de places d'apprentissage

Les systèmes éducatifs européens connaissent de nombreuses différences. Une étude récente du CEDEFOP³² propose une typologie intéressante fondée sur la place de l'apprentissage dans le système de formation professionnelle initiale.

Ainsi dans un premier groupe de pays, l'apprentissage est un système qui existe de façon distincte de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et qui constitue l'essentiel de l'offre de formation professionnelle aux niveaux IV et V. Dans ce schéma, la qualification obtenue est spécifique à la modalité d'acquisition en apprentissage et constitue d'ailleurs une plus-value, valorisée sur le marché du travail. C'est le cas du système dual allemand, mais c'est aussi le cas en Autriche, au Danemark, en Suisse, en Irlande, en Pologne, etc.

Dans un deuxième groupe de pays, l'apprentissage est intégré au système global de formation professionnelle initiale, il constitue non pas un système en soi avec des certifications distinctes, mais une modalité parmi d'autres d'acquérir une qualification. Celle-ci, une fois obtenue, ne spécifie pas par quels moyens et selon quel parcours elle a été acquise. Ainsi, dans ce contexte, l'apprentissage est une modalité complémentaire (voire concurrente) de la formation en alternance sous statut scolaire et s'adresse aux mêmes publics. Ce système est le plus courant en Europe : Royaume uni, Belgique, Italie, Suède, Finlande, Espagne. C'est le cas de la France où un diplôme ou un titre professionnel peut être préparé soit en apprentissage, soit en alternance sous statut scolaire, soit en formation continue, ou même encore par la VAE.

Une autre étude récente du CEDEFOP³³ relève de façon précise sur l'ensemble des pays étudiés des différences majeures dans la structure des systèmes éducatifs mais aussi dans la compréhension même de la notion d'apprentissage. Le CEDEFOP en induit d'ailleurs la grande prudence nécessaire lorsqu'il faut comparer les systèmes entre eux et surtout lorsqu'il s'agit de sortir des chiffres sur l'apprentissage en Europe. Il ressort de ces études que, sur les 30 étudiés, **6 pays (Bulgarie, République Tchèque, Lituanie, Malte, Slovaquie) n'ont pas du tout de système d'apprentissage. Dans d'autres pays** disposant d'un système d'apprentissage, **la place de celui-ci reste faible voire marginale** : c'est le cas de l'Italie par exemple qui compte 11 000 apprentis pour une population de près de 60 millions d'habitants.

De ce fait **les apprentis ont du mal à trouver des places en entreprise dans ces pays qui sont moins familiers que nous de l'apprentissage.** Cela n'empêche pas l'Italie d'être le premier pays de destination des apprentis français, mais il s'agit quasi uniquement de mobilités courtes, donc dans le

³² *Apprenticeship schemes in European countries. A crossnation overview*, CEDEFOP, 2018.

³³ HOW MANY APPRENTICES ARE THERE IN THE EU? EN EN Estimates based on Cedefop database on apprenticeship schemes and reflections on available EU data sources, CEDEFOP, 2021

cadre d'une mise à disposition, ce qui n'impose pas de trouver une place en entreprise avec un contrat de travail. En revanche, **cette situation est quasiment rédhibitoire pour les mobilités longues**, la mise en veille du contrat en France engendrant la nécessité, pour maintenir un niveau de vie suffisant de trouver un contrat de travail avec une entreprise à l'étranger. Même si l'obligation de l'alternance entre école et entreprise est levée dans le cas d'une mobilité européenne³⁴, cette situation de disparité et de méconnaissance parfois de la notion même d'apprentissage dans certains des pays d'Europe ne facilite pas la recherche de partenaires (école ou entreprise) par les CFA, et les apprentis.

2.1.2 Ce paysage éducatif européen fragmenté ne facilite pas non plus la reconnaissance des qualifications

Initié par la convention de Lisbonne de Conseil de l'Europe³⁵, elle-même complétée par la déclaration de la Sorbonne³⁶ proposant, pour le 800^{ème} anniversaire de l'université parisienne de créer un espace européen de l'enseignement supérieur, la déclaration de Bologne du 19 juin 1999 a lancé le processus du même nom qui a abouti rapidement à mettre en place une organisation comparable des diplômes de l'enseignement supérieur au niveau européen (Licence, Master, Doctorat), et à organiser la validation des formations par un système d'accumulation de crédits transférables entre établissements, les ECTS (*European Credit Transfer and Accumulation System*). Aujourd'hui, **ce système valable, de façon certes inégale, dans 48 pays du continent, permet une validation facile des périodes de mobilité pour les étudiants qu'ils poursuivent leurs études selon la voie classique ou en apprentissage**. Ce système a été transposé en droit français par un décret de 2002³⁷ qui précise de façon parfaitement claire le système : « *l'application nationale aux études supérieures et aux diplômes nationaux de la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur se caractérise par : a) Une architecture des études fondée principalement sur les trois grades de licence, master et doctorat ; b) Une organisation des formations en semestres et en unités d'enseignement ; c) La mise en œuvre du système européen d'unités d'enseignement capitalisables et transférables, dit " système européen de crédits-ECTS " ; d) La délivrance d'une annexe décrivant les connaissances et aptitudes acquises dite " supplément au diplôme " afin d'assurer la lisibilité des diplômes dans le cadre de la mobilité internationale.* »

Pourtant présente également dans les différentes déclarations précitées, la mobilité européenne en apprentissage pour les niveaux BAC ne bénéficie pas de la même clarté d'architecture. En effet, malgré un processus lancé par la déclaration de Copenhague notamment visant à mettre en place un cadre européen plus favorable à l'apprentissage et à la mobilité (voir annexe 6), la volonté d'aboutir, comme pour l'enseignement supérieur, à une organisation identique au niveau européen des diplômes infra-bac ou du moins à un système européen organisé de validation des diplômes de la formation professionnelle sur le modèle des ACTS n'a pas abouti. L'initiative la plus intéressante était celle des ECVET lancé en 2004 consistant à s'appuyant sur l'expérience des ACTS pour assurer, malgré l'absence d'organisation similaire des diplômes comme dans le supérieur, une modalité de validation des diplômes entre organismes de pays européens différents. Celle-ci, fondée sur le Cadre

³⁴ Art. L6222-42 « Pendant la période de mobilité à l'étranger, les dispositions de l'article L. 6211-2 ne s'appliquent pas. » L'article 6211-2 est celui qui définit l'apprentissage comme alternance : « *L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant : 1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ; 2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.* »

³⁵ Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne, conventions.coe.int, 11 avril 1997

³⁶ Déclaration de La Sorbonne : harmoniser l'architecture du système européen d'enseignement supérieur. » 25 mai 1998

³⁷ Décret n° 2002-482 du 8 avril 2002 portant application au système français d'enseignement supérieur de la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur, désormais article D 123 -13 du code de l'éducation

Européen des certifications (ou EQF), prenait la forme d'un protocole d'entente entre l'organisme d'envoi de l'apprenti et l'organisme d'accueil définissant la compétence requises dans le cadre de la qualification préparée et les modalités de validation de celle-ci. **Ce système plus compliqué que les ECTS et reposant sur un engagement des deux parties n'a pas rencontré le succès escompté.** Il a d'ailleurs été abrogé par un texte du Conseil en 2020³⁸ qui prend acte de son échec et le remplace par un système plus souple, le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité (cadre CERAQ). **En réalité, le processus de recherche d'un système de type ECTS pour les diplômes infra-bac semble au point mort et renvoie au fond à la responsabilité de chaque pays de s'organiser pour faire reconnaître dans son système interne des compétences acquises à l'étranger.**

Concrètement donc aujourd'hui, lorsque le CFA est habilité³⁹ au contrôle en cours de formation (CCF), il peut déléguer au partenaire étranger l'évaluation des unités correspondant aux compétences acquises à l'étranger. Ces évaluations en CCF sont prises en compte par le jury pour la délivrance du diplôme au même titre que si elles avaient été effectuées en France, elles doivent toujours être également prévues dans les règlements particuliers de chaque diplôme. Lorsque le CFA n'est pas habilité au CCF, l'apprenti devra se présenter aux épreuves ponctuelles en France. Les conditions d'habilitation au CCF ont été assouplies et facilitées⁴⁰, afin d'augmenter la proportion de CFA habilités. **Cependant, nombre de CFA ne demandent pas l'habilitation au CCF car celle-ci emporte des coûts importants** liés au salaire des formateurs pendant le temps où ils sont évaluateurs, à la mobilisation de ceux-ci lorsqu'ils pourraient enseigner et enfin au coût d'usage des plateaux techniques.

En sus de cette possibilité d'évaluation certificative en CCF dont les coûts limitent de fait la portée, existe **l'Unité facultative de mobilité**. Introduite dans un certain nombre de diplômes depuis 2014⁴¹, elle a progressivement été étendue⁴², et permet aux apprentis de valider les compétences acquises en mobilité dans les diplômes du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, du brevet des métiers d'art, ainsi que du certificat d'aptitude professionnelle. Cette unité facultative de mobilité valide « *les compétences acquises au cours d'une période de formation effectuée à l'étranger, en particulier dans le cadre des programmes de l'Union européenne* ». Cette unité facultative de mobilité est complémentaire des possibilités de validation des blocs de compétences par CCF, car elle ne valide pas de compétences techniques mais atteste plutôt que l'apprenti en mobilité a acquis des compétences transverses liées à la capacité de s'adapter à une autre culture, une autre situation en milieu de travail, etc. Il s'agit d'une possibilité utile pour soutenir la dynamique de la mobilité mais son utilisation reste néanmoins modeste puisqu'elle ne concerne que 8 000 jeunes en 2018, qu'ils soient en voie scolaire ou en apprentissage.

³⁸ RECOMMANDATION DU CONSEIL du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience

³⁹ C'est le cas, de droit, pour centres de formation d'apprentis porté par un établissement public local d'enseignement (EPL), par un groupement d'établissements (GRETA) ou par un groupement d'intérêt public « formation continue et insertion professionnelle » (GIP-FCIP), lorsque la formation se déroule en totalité dans ces structures ou pour les CFA hors éducation nationale lorsque ceux-ci ont reçu l'habilitation du recteur de pratiquer pour leur formation le CCF.

⁴⁰ Arrêté du 17 juin 2020 MENE2011182A fixant les conditions d'habilitation à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation en vue de la délivrance du certificat d'aptitude professionnelle, du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, de la mention complémentaire, du brevet des métiers d'art et du brevet de technicien supérieur

⁴¹ Arrêté du 27 juin 2014 MENE1406412A créant une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel

⁴² Par exemple pour le CAP : Arrêté du 30 août 2019 MENE1921757A fixant les unités générales du certificat d'aptitude professionnelle et définissant les modalités d'évaluation des épreuves d'enseignement général qui indique dans son article 2 : « *La liste des unités générales facultatives est fixée comme suit : Langue vivante ; Arts appliqués et cultures artistiques ; Mobilité.* »

2.2 Le cadre juridique et financier issu de la loi de 2018 reste inadapté pour les mobilités longues

2.2.1 La mise en veille du contrat obère très largement les mobilités longues

Il n'y a pas de difficultés majeures ou de frein particulier pour ce qui concerne les mobilités courtes, qui, dans le schéma général, durent environ deux semaines. Dans ce cas donc inférieur à 4 semaines, le contrat est maintenu, l'apprenti partant en mobilité à l'étranger est donc simplement mis à disposition de sa structure d'accueil à l'étranger et continue de toucher son salaire. L'instruction ministérielle DSS/ DACI du 15 mai 2020⁴³ indique à ce titre que « *Lorsque le contrat de travail reste actif, la mobilité des alternants concernés devra être considérée comme un séjour temporaire dans un autre État membre pour raison professionnelle. Leur couverture sociale française, en tant que salarié, ne sera donc pas affectée par cette mobilité.* ». De même, pour les apprentis en mobilité internationale en France, le cadre juridique est satisfaisant, avec le statut de travailleur détaché⁴⁴.

En revanche **le cadre juridique issu de la loi du 5 septembre 2018** en mettant en œuvre l'une des recommandations notamment de la mission Arthuis tout en répondant à la demande d'un certain nombre d'entreprises et du MEDEF, **a engendré un effet collatéral dommageable**. En effet, la mise en veille (ou suspension) du contrat pour une mobilité supérieure à 4 semaines libère certes l'entreprise de sa responsabilité juridique et de ses obligations en termes de rémunération, mais reporte les contraintes et les incertitudes sur le CFA et sur l'apprenti, voire sa famille.

En effet, l'arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R – 6222-66 et R 6325-33 du code du travail dispose que : « *pendant la période de mobilité le contrat de travail de l'alternant est mis en veille et son exécution est suspendue pour une durée limitée correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un organisme / centre de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant est mise en veille.* »

Cette mise en veille du contrat porte un certain nombre d'effets très négatifs qui limitent voire empêchent les mobilités longues.

Tout d'abord la rémunération de l'apprenti étant interrompue, celui-ci doit soit compter sur ses ressources propres ou celle de ses proches pour poursuivre sa formation, soit trouver un contrat de travail dans le travail d'accueil.

Dans le premier cas, cela contrevient au principe même de l'apprentissage qui permet, outre les bénéfices d'une formation directe dans une entreprise, de bénéficier d'une rémunération et donc de monétiser des parcours pour des jeunes qui sinon n'auraient pas nécessairement continué leurs études. Cette situation introduit donc une rupture de continuité dommageable pour ces publics. Il faut rappeler qu'une majorité de personnes choisissant l'apprentissage viennent de milieux modestes voire populaires et ceci en partie parce que l'apprentissage permet de financer sa

⁴³ Instruction interministérielle DSS/DACI/2020/n°42 du 15 mai 2020 relative aux modalités de mise en œuvre de la couverture sociale garantie aux apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation partant en mobilité dans un État membre de l'Union européenne en vertu des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail

⁴⁴ Arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du code du travail En application de l'article L. 1262-6 du code du travail, les activités dispensées des obligations prévues aux I et II de l'article L. 1262-2-1 et bénéficiant des aménagements à l'obligation prévue à l'article L. 1263-7 pour les prestations et opérations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels sont ainsi énumérées : (3°) *Les apprentis en mobilité temporaire dans une entreprise ou un établissement situé en France au sens des articles L. 6222-42 à L. 6222-44 dans le cadre de leur formation théorique ou pratique, en exécution d'une convention tripartite ou, à défaut d'une telle convention, lorsque la présence de l'apprenti n'est pas liée à la réalisation d'une prestation sur le territoire national à laquelle il participe. Cette exemption est applicable dans la mesure où la présence sur le territoire national justifiée par la mobilité ne dépasse pas douze mois consécutifs.*

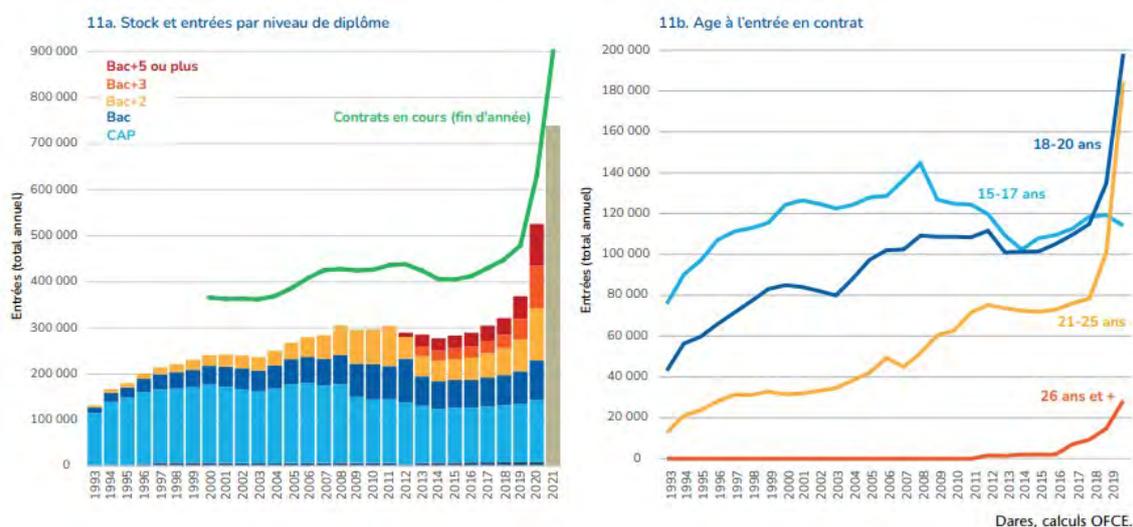
formation. Une étude de l'observatoire Erasmus+ publiée en 2019⁴⁵ montre que 62% des apprentis ayant fait une mobilité Erasmus dans le secteur Enseignement et formation professionnelle sont d'origine populaire.

Dans le deuxième cas, cela reporte sur l'apprenti une charge supplémentaire de travail et d'incertitude liée au fait de devoir trouver une place rémunérée. Rappelons que nombre de pays européens – et extra-européens – ne disposent pas de système d'apprentissage équivalent au nôtre ce qui complique fortement la tâche pour trouver un financement par une entreprise accueillante. Les aides financières disponibles pour les accompagner sont insuffisantes. Les bourses Erasmus+ ne pas destinées à compenser une perte de salaire mais à compenser le coût de la vie dans un pays étranger. Quant aux aides des OPCO, elles sont très largement insuffisantes dans ce domaine puisque seuls 4 OPCO sur 11 offrent des aides qui visent à compenser en partie la perte de rémunération et pour des montants qui demeurent inférieurs aux besoins moyens constatés (voir annexe 5).

En effet, **un apprenti qui part en mobilité aura des frais conséquents** : d'abord les coûts de transports, des coûts d'hébergement, des coûts de restauration. Certains apprentis rencontrés par la mission ont ainsi indiqué que la mobilité longue dans ces conditions était tout simplement impossible à financer lorsque l'apprenti n'habite plus chez ses parents. Dans ce cas, il ne va pas quitter son logement pour quelques mois et devra donc continuer à financer son logement en France et financer un logement à l'étranger, tout ceci sans être rémunéré. La réforme de l'apprentissage rend cette situation de plus en plus fréquente puisque **la hausse du nombre de contrats d'apprentissage se concentre surtout sur les formations post Bac avec une hausse tendancielle de l'âge moyen d'entrée en apprentissage**.

Les deux graphiques ci-dessous issus d'une étude de l'OFCE⁴⁶ montrent que 53 % des entrants ont plus de 20 ans en 2020 alors qu'ils n'étaient que 21 % en 2000, 31 % en 2010 et 38 % en 2018. Parallèlement, le nombre d'entrants dans l'apprentissage préparant un diplôme BAC +2 et au-delà est, en 2020 de 53% alors qu'il était de 38,4% en 2018 et seulement 9,5% en 2000.

Graphique 1 : Etude de l'OFCE



Source : OFCE

⁴⁵ L'alternance dans ERASMUS+, un premier état des lieux, note de l'observatoire ERASMUS+, n°11, mai 2019.

⁴⁶ Le marché du travail au cours du dernier quinquennat, OFCE, Policy brief n°103, 17 mars 2022

En outre, la mise en veille du contrat d'apprentissage dans la situation d'une mobilité supérieure à 4 semaines pose des difficultés en matière de couverture sociale. En effet, lorsqu'il est en France l'apprenti dispose d'un contrat de travail, est considéré comme salarié et bénéficie d'une couverture sociale complète à ce titre.

2.2.2 La couverture sociale prévue dans le cas de mise en veille du contrat est fragile

L'article L. 6222-42 du code du travail prévoit les dispositions afférentes à la couverture sociale de l'apprenti lorsqu'il est en mobilité longue et que son contrat de travail en France est mis en veille : « *Pendant la période de mobilité dans l'Union Européenne, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans ce Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par la code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, accidents du travail et maladie professionnelle et invalidité.* » C'est la règle générale de la coordination des régimes de sécurité sociale en Europe qui fait que le salarié est soumis à la législation de sécurité sociale du pays où il exerce son activité, pour autant qu'il existe un régime de sécurité sociale dans ce pays et que celui-ci soit ouvert aux travailleurs étrangers⁴⁷.

On voit rapidement que cette disposition crée une difficulté dans la mesure où **l'alternance avec contrat de travail n'est pas reconnue, loin s'en faut dans tous les pays de l'Union Européenne**. Dans ce cas, le code du travail prévoit donc que l'alternant relève du code de la sécurité sociale, sans préciser à quel titre. C'est l'instruction ministérielle précitée du 15 mai 2020 qui a précisé les choses : « *les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation, dont le contrat de travail français sera suspendu le temps de leur mobilité dans un État membre de l'Union européenne et qui ne seront pas salariés dans leur État d'accueil, devront être considérés comme des étudiants.* » Ce statut est justifié par l'articulation des articles 11.3e) du règlement (CE) no 883/2004 et 11.1b) iv) du règlement (CE) no 987/2009 qui prévoit que la législation sociale applicable aux étudiants est celle de l'État de résidence.

In concreto, et conformément aux règlements européens cités, les apprentis en mobilité bénéficient de ce régime étudiant dans la mesure où, d'une part, leur Etat de résidence reste la France puisque c'est en France que se situe leur source principale de revenu (Bourse Erasmus, aide OPCO, etc.) et où, d'autre part, leur rémunération perçue localement (par exemple une gratification) reste accessoire. En effet, comme pour les étudiants, les apprentis même non rémunérés par leur entreprise d'accueil peuvent parfois percevoir des gratifications. Lorsque cette gratification reste inférieure ou égale à 15% du plafond de la sécurité sociale (pour mémoire 3,9 € de l'heure), cette gratification n'est soumise à aucune cotisation ni contribution, mais si la gratification dépasse 15% du plafond, les cotisations et contributions de sécurité sociale sont dues sur le différentiel entre la gratification et le plafond.

Résidence en France et rémunération locale accessoire c'est la combinaison de ces deux critères qui conduit à ce que l'apprenti puisse bénéficier de la couverture sociale des étudiants. Celle-ci lui permet donc de bénéficier de la couverture sociale en matière de maladie/maternité, accidents du travail/maladie professionnelle, mais pas de l'assurance vieillesse/invalidité, sauf s'il souscrit une assurance volontaire.

L'apprenti qui part en mobilité européenne doit prévenir sa CPAM par courrier explicatif à sa CPAM deux semaines au moins avant son départ et demander par la même occasion sa Carte Européenne d'assurance maladie (CEAM). Il bénéficiera alors de la couverture maladie / maternité offerte aux étudiants (qui est la même que celle des résidents), son affiliation basculant pendant cette période

⁴⁷ Article 11.3a) du règlement (CE) no 883/2004

d'un critère professionnel à un critère de résidence. En sus de la couverture des frais de santé, il aura droit à des IJ versées au titre du maintien de droits (art. L. 161-8 du code de la sécurité sociale). Deux semaines avant son retour en France, l'apprenti doit faire parvenir un nouveau courrier à sa CPAM pour faire part de son retour en France et basculer, en sens inverse, et, pour autant que son contrat de travail initial soit bien réactivé, dans une affiliation au régime de sécurité sociale selon un critère professionnel et non plus de résidence.

De la même manière, l'apprenti sur le départ doit prévenir sa caisse ATMP de son projet de départ. Il sera couvert au titre des risques accident du travail / maladie professionnelle pour la prise en charge de ses frais de santé en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet. En revanche, il ne pourra pas bénéficier d'IJ au titre des AT/MP. En cas d'accident du travail, c'est le CFA de rattachement, en France qui devra en faire la déclaration. C'est d'ailleurs aussi le CFA de rattachement qui est redevable des cotisations et les verse aux URSSAF. **Ce point est une source profonde de contraintes et d'incompréhension pour les CFA qui se voient rajouter une charge et une responsabilité supplémentaires et fait l'objet de critiques vives de ce dispositif.** Ces critiques sont d'autant plus vives que le circuit actuel de versement est opaque, certaines URSSAF refusant, aux dires de CFA et de têtes de réseaux nationaux de percevoir ces cotisations.

Enfin, concernant l'assurance vieillesse et invalidité, dans la mesure où la couverture sociale étudiants ne couvre pas ce risque, les apprentis ont la possibilité de cotiser volontairement afin d'acquérir notamment des droits à la retraite, les organismes de formation étant chargés de verser les cotisations. Autant dire d'emblée que **peu d'apprentis partant en mobilité font ces démarches d'assurance volontaire vieillesse invalidité et sont donc potentiellement pénalisés par rapport aux apprentis qui ne partent pas en mobilité.**

Ce régime « étudiant » fait l'objet de beaucoup de critiques et d'incompréhensions de la part des interlocuteurs de la mission notamment parce qu'il ne correspond pas à l'esprit de l'apprentissage. En régime d'apprentissage, le jeune, dès qu'il a un contrat d'apprentissage, est un salarié, bénéficie des droits et obligations qui s'y attachent et est géré de cette façon par le CFA et l'entreprise. Or, pendant quelques mois, ces trois acteurs du triangle de l'apprentissage vont devoir s'adapter à un régime étudiant dont ils n'ont pas l'habitude et pour lequel ils n'ont pas les repères. Ce régime transitoire et nouveau n'est pas une source de sécurité ni pour les CFA et les entreprises qui n'en ont pas l'habitude, ni pour le jeune qui a choisi l'apprentissage pour être salarié et pas autre chose.

La situation de mise en veille est quasi unanimement critiquée après quelques années de mise en pratique :

- Par les CFA qui se retrouvent avec une charge administrative supplémentaire et une responsabilité qui leur paraît indue puisque d'une certaine manière, concernant le risque ATMP, c'est comme si le CFA se substituait à l'entreprise.
- Par les entreprises, ou en tout cas une partie d'entre elles dont les services RH ne sont pas rassurés de savoir qu'un de leurs apprentis – dont le contrat, tout en étant suspendu, perdure – est à l'étranger sous un régime social fragile, et sans rémunération. Pour certaines entreprises, il y a la crainte que l'apprenti perde confiance dans l'entreprise qui est pourtant son entreprise formatrice et qui à l'occasion de son départ en mobilité (et à son corps défendant) cesse de le soutenir.
- Par les apprentis eux-mêmes et leurs familles qui se heurtent à beaucoup d'incertitudes sur leur couverture sociale et qui subissent généralement une perte de rémunération qui ne correspond pas évidemment à ce pour quoi ils ont fait le choix de l'apprentissage

2.3 Une organisation qui n'est pas incitative

L'organisation du financement des mobilités, hors programmes européens, prévue par la loi du 5 septembre 2018 est globalement inefficace quant à son objectif tant sur le plan des référents mobilité, que de l'extrême disparité des niveaux de financement et des procédures des OPCO et d'une absence globale de pilotage territorial du dispositif. Il en ressort une absence de lisibilité et d'efficacité du dispositif qui freine considérablement les projets de mobilité.

2.3.1 Le financement des référents mobilité est globalement inefficace

L'article L6231-2 du code du travail dispose que « Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission : [...] 10° « d'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité prévoit la présence obligatoire d'un personnel dédié ». **Cette obligation est contrôlée dans le cadre de la certification QUALIOPi qui est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2022 pour tout centre de formation qui souhaite obtenir des fonds publics et mutualisés de formation.** C'est l'indicateur 20 du référentiel QUALIOPi qui permet de vérifier que le CFA dispose d'un personnel dédié à la mobilité. L'atteinte de cet indicateur consiste à présenter à l'auditeur QUALIOPi le nom et la qualité de la ou des personnes qui, dans l'effectif du CFA, sont « dédiées » à la mobilité nationale et internationale des apprentis. Cet indicateur porte également sur la présence ou non au sein du CFA d'un « centre de perfectionnement » et d'un « référent handicap ». Le non-respect de cet indicateur entraîne une « non-conformité majeure » au référentiel et donc potentiellement une absence de certification.

Pour autant **sur le terrain, la mise en œuvre de cette obligation est très inégalement respectée.** D'abord parce que la conformité à l'obligation légale est relativement facile dans la mesure où le respect de l'indicateur 20 du référentiel QUALIOPi ne suppose que de donner un nom et une fonction. La loi ne précisant pas que le référent mobilité doit être « à 100% » dédié à cette fonction, celui-ci est souvent référent mobilité en plus de nombreuses autres fonctions comme coordinateur pédagogique, formateur, référent handicap, chargé de communication, chargé des Rh, voire directeur du CFA. **En réalité, sauf exceptions notables, la charge consacrée à la fonction « référent mobilité » est très limitée** (10 ou 20% de leur temps) et ne permet pas, de fait, d'engager des actions de mobilité de grande ampleur. Rien n'est précisé, ni dans le corpus normatif, ni dans le référentiel QUALIOPi, quant aux missions précises du référent mobilité ou à ses éventuels résultats qui pourraient faire l'objet d'un indicateur de performance. Certains CFA, c'est le cas notamment des CFA académiques rencontrés en Grand EST et en PACA, déclarent tout simplement ne pas disposer de référent mobilité, car ces centres ont fait le choix de n'organiser aucune mobilité.

Ce **temps de travail marginal dont dispose souvent les référents mobilité** pose un problème non seulement parce que **cette disponibilité à 10 ou 20% d'un temps plein ne permet pas concrètement d'impulser une dynamique en faveur de la mobilité** au sein du CFA et ne permet que de donner des informations et gérer les rares mobilités spontanées demandées par les apprentis, mais aussi, et **surtout, ne confère pas au référent mobilité une compétence suffisante dans un domaine où la réglementation et l'activité sont très techniques** (couverture sociale, conventions, dossiers d'aides, liens avec les lieux d'accueil étrangers) et nécessitent un vrai savoir-faire et une certaine expérience. Les compétences nécessaires à un référent mobilité qui sont de nature linguistique, juridique, technique, organisationnelle, relationnelle, etc., sont très spécifiques dans

l'ensemble du corpus de compétences des personnels de CFA et ne s'acquièrent pas facilement surtout si le temps qui est consacré à ces fonctions reste limité.

Pourtant **les CFA disposent de ressources pour assurer le financement de la charge salariale d'un référent mobilité**⁴⁸. En effet, les OPCO sont appelés à financer tout ou partie de la mobilité, dans des « frais annexes » au coût contrat. L'article D. 6332-83 du code du travail prévoit en effet 4 types de frais annexes que les OPCO doivent financer : hébergement des apprentis, restauration, frais de premier équipement et mobilité. Le point 4 d'article précité prévoit en effet que : « *Les frais liés à la mobilité internationale des apprentis prévus au 10° de l'article L.6231-2 sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés.* » Concrètement, lorsqu'un apprenti part en mobilité (qu'elle soit longue ou courte), le CFA transmet à l'OPCO concerné – déterminé par la branche de l'entreprise où le jeune effectue son apprentissage- la convention de mobilité prévue à l'article L6222-42 du code du travail. C'est la transmission de cette convention de mobilité qui détermine le versement par l'OPCO au CFA du forfait dit « obligatoire » destiné à couvrir les frais liés à la mobilité. Le montant de ce forfait converge autour de 500€ par apprenti. Il y a bien sûr parmi ces frais la charge salariale du référent mobilité. Le système est incitatif puisque plus le CFA fait partir de jeunes en mobilité plus il touchera de forfaits mobilité permettant de financer le salaire du référent mobilité ; le système est en fait globalement inefficace car ces montants sont versés après coup et c'est le CFA qui doit faire l'avance de trésorerie notamment du salaire du référent mobilité mais de tous les frais liés à la préparation de la mobilité. **Cette absence de préfinancement** pour des structures qui doivent gérer au plus près leur budget, notamment les nouveaux CFA issus de la loi de 2018, **est un obstacle majeur à la mise en place de personnels véritablement dédiés à la mobilité** et disposant d'un temps suffisant pour remplir les actions nécessaires à la fonction d'un référent mobilité.

2.3.2 Une trop grande hétérogénéité des règles et des financements des OPCO

La loi du 5 septembre 2018 en créant la catégorie nouvelle d'opérateurs de compétences, leur a également confié la tâche de financer, en sus d'ERASMUS+, les frais liés à la mobilité. Cette obligation, complémentaire de la prise en charge générale de chaque contrat d'apprentissage dont le niveau est fixé par la branches sur recommandations de France Compétences⁴⁹, revêt deux dimensions :

- La première, prévue à l'article L 6332-14 3° du code du travail concerne « *des frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration dans des conditions fixées par décret* ». Le niveau de ces prises en charge a été fixé à 6€ par nuitée et 3€ par repas. Ce même article prévoit également que *l'opérateur de compétences prend en charge « les frais liés à la mobilité internationale des apprentis prévue au 10° de l'article L 6331-2 sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés* ». Il s'agit donc d'une prise en charge obligatoire mais dont le niveau est fixé par chacun des OPCO.
- La deuxième est prévue à l'article L 6332-14, II, 3° du code du travail qui précise que « *l'opérateur de compétences peut prendre en charge [...] tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des frais de toute nature, y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire*

⁴⁸ Cf. annexe 5.

⁴⁹ Art. L 6332-14, 1° du code du travail

national des apprentis, [...] en application de l'article 6222-42 ». Cette prise en charge est donc facultative et, là encore, dépend de chaque OPCO.

Pour y répondre, les OPCO se sont organisés en conséquence et ont fixé des niveaux de charge selon la stratégie fixée par leur conseil d'administration. Malgré des progrès en cours sur la convergence et le dialogue entre OPCO⁵⁰, l'hétérogénéité des OPCO est importante en la matière d'un triple point de vue : sur ce qui est pris en charge, sur le niveau des prises en charge et sur les procédures mises en œuvre pour déclencher ces prises en charge. L'annexe 5 en dresse le détail.

Pour ce qui concerne, en premier lieu, la nature des prises en charge, si la plupart des OPCO ont prévu des financements y compris sur le fondement de la prise en charge dite facultative, 3 opérateurs de compétences ont fait le choix de ne pas offrir de prise en charge facultative et de se contenter de la prise en charge obligatoire. Cette prise en charge est dès lors majorée pour deux de ces OPCO (à hauteur de 1680€ pour Constructys et de 1200€ pour une mobilité européenne et 1500€ pour une mobilité extra-européenne pour l'OPCO Mobilités) ou non (Opcommerce).

Pour ce qui concerne les niveaux de prises en charge, les différentes sont très grandes également non seulement pour le forfait obligatoire mais aussi pour le forfait facultatif. Pour le forfait obligatoire : 7 OPCO offrent 500 € (par apprenti partant en mobilité) pour le référent mobilité, les 4 autres ont des niveaux différents. Pour le forfait facultatif, l'hétérogénéité est totale, les 11 OPCO ont des niveaux différents qui vont de forfaits assez généreux comme pour l'OPCO ATLAS (1 800€ par apprenti si la mobilité est inférieure à 4 semaines, 2 500 au-delà), de prises en charges calquées sur les frais annexes en France, comme l'OPCO santé ou Uniformation qui financent 3€ par repas et 6€ par nuitée à l'étranger plus un remboursement au réel des frais de transport, un forfait à la semaine à hauteur de 500€ si mobilité inférieure à 4 semaines puis 300€ au-delà pour l'OPCO EP, etc.

Enfin, les **procédures administratives de ces prises en charge varient également fortement**. Le principe de base est certes le même puisque fixé par la réglementation à savoir que c'est la transmission de la convention de mobilité qui déclenche l'autorisation de la prise en charge de la mobilité soit seulement pour le forfait obligatoire soit forfait obligatoire plus forfait facultatif, mais les OPCO, malgré des efforts récents de convergence, sont loin d'avoir tous la même pratique sur les conditions de prise en charge et les procédures. Ainsi certains OPCO exigent, pour satisfaire la prise en charge de la mobilité, que celle-ci soit inscrite dans la convention de formation qui est la convention que signent le CFA et l'entreprise avec laquelle le jeune signe son contrat d'apprentissage.

Or de nombreux CFA indiquent que cette exigence est difficile à tenir puisque cette convention est signée au début de la formation du jeune, date à laquelle, notamment pour une formation de plusieurs années, le CFA et l'apprenti ne savent pas toujours s'ils feront ou pourront faire une mobilité. Ainsi certaines opportunités de mobilité ne sont pas exploitées, car le principe de la mobilité n'avait pas été inscrit dans la convention de formation signée en début de formation.

Ces **disparités de procédures mais surtout de niveaux de prises en charge de la mobilité constituent un des principaux freins à la mobilité**, comme cela a été exposé très souvent par les CFA et les têtes de réseaux lors des entretiens que la mission a effectués. En effet, ces disparités de fonctionnement créent une incertitude importante sur les possibilités réelles de financement et surtout créent des ruptures d'égalité entre les jeunes. Or la réalité des parcours de formation consiste en ceci que (y compris dans une même section d'apprentissage), les jeunes peuvent relever d'OPCO différents, donc avec des prises en charge différentes. De nombreux CFA ont souligné avec force la

⁵⁰ On peut citer notamment le groupe de travail régulier qui réunit les OPCO autour des questions d'apprentissage, la mise en place de l'application CFADOCK qui répertorie l'ensemble des prises en charges disponibles et la mise en œuvre de l'API convergence qui permet de fluidifier les processus administratifs entre CFA & OPCO, en définissant une norme qui met en œuvre un protocole d'échange de données entre leurs systèmes d'information respectifs.

difficulté que représente pour l'organisation d'une mobilité collective le fait que dans un même groupe d'apprentis candidats au départ, 5 ou 6 OPCO soient compétents, certains jeunes étant financés et d'autres pas.

Exemple d'une mobilité compliquée par la disparité des pratiques des OPCO

La Chambre de Commerce et d'Industrie des Pays de Loire, CFA du Mans organise régulièrement des mobilités d'apprentis en Italie. Il s'agit d'une mobilité de deux semaines organisée en Italie pour un groupe de 12 jeunes en première de BAC pro, sur des formations de mécaniques, avec des diplômes préparés de Mécanicien automobile, mécanicien Moto, mécanicien poids lourds, carrossier, etc. Les jeunes sont accompagnés par deux formateurs dont 1 parlant italien. Les résultats en termes d'apport de compétences largement vérifiés par les formateurs, le directeur du CFA, les jeunes eux-mêmes et les entreprises de départ à la fois sur les compétences techniques de maintenance mécanique mais aussi en termes d'autonomie, d'ouverture d'esprit, de découverte pour des jeunes qui pour certains n'étaient jamais sortis de France, d'un sens plus poussé des responsabilités, du collectif. Le seul point noir identifié étant le fait que sur ces 12 jeunes, 5 OPCO différents étaient mobilisés (OPCommerce, OPCO mobilités, OCAPMAT, OPCO EP, OPCO 2i), avec des taux de prise en charge allant de 0 à 1 600€ par jeune, créant une inégalité de fait, heureusement compensée par un effort d'harmonisation du CFA au prix néanmoins pour le CFA d'une charge administrative considérable et d'avance de trésorerie que tout CFA ne peut pas se permettre.

2.3.3 Une absence globale de pilotage territorial du sujet

A la disparité des financements des OPCO s'ajoutent également les différences de prise en charge éventuelle de la part des conseils régionaux. Depuis la loi du 5 septembre 2018, les régions se sont vues retirer la compétence principale d'organisation et de financement de l'apprentissage, mais la plupart des régions, outre leur action générale pour l'employabilité des jeunes (mobilité, apprentissage des langues, insertion) ont maintenu néanmoins des dispositifs d'aide et de soutien à la mobilité des apprentis, même si ce sont des enveloppes désormais fermées et des volumes qui restent modestes. Il peut s'agir de programmes montés par la Région pour lesquels est porteuse d'un consortium Erasmus+ et dispose à ce titre de fonds européens reversés aux CFA et aux apprentis qui déposent des projets de mobilités⁵¹, soit de programmes financés sur des enveloppes régionales en général issues des fonds de soutien à l'apprentissage. Ainsi en région PACA, la région utilise une partie des 7 millions de son fonds de soutien à l'apprentissage pour financer un appel à projets qui permet de financer des mobilités collectives, (exemple d'un CFA métiers du bois) qui chaque année concerne une centaine de jeunes par an. De même en Pays de Loire, un financement analogue existe pour soutenir financièrement des projets de mobilité collective.

Au fond, depuis la loi de 2018 qui en a retiré à la Région la compétence principale, aucun acteur territorial n'est désormais en charge du pilotage de la mobilité européenne et internationale des apprentis : ni les Régions qui ne conservent qu'une compétence résiduelle, ni l'Etat puisque les DREETS disposent essentiellement d'une compétence de contrôle et de suivi mais pas de pilotage, ni les Rectorats qui s'occupent – outre leurs propres CFA – surtout de certification et de contrôle, ni les OPCO qui sont essentiellement sur des problématiques de financement, ni ERASMUS+ qui s'occupe aussi essentiellement de financement, n'est pas organisé territorialement et n'a pas de compétence de pilotage. Quant aux Comités régionaux de la mobilité européenne et

⁵¹ Voir Erasmus+ dans les territoires, un recueil de projets, Agence Erasmus+, mai 2021.

internationale (COREMOB), créés par la circulaire de 2015⁵², ils avaient été placés sous un double pilotage Etat / Région. Or aucun des deux, dans les territoires, n'est plus désormais compétent à titre principal sur le pilotage de la mobilité des apprentis.

2.4 La mobilité reste peu connue du fait d'une information certes importante mais qui ne touche pas tous les acteurs

Les sources d'information sur la mobilité sont très nombreuses, mais elles sont relativement éclatées, notamment au niveau européen et ne concernent finalement que ceux qui cherchent déjà une information sans toucher des acteurs majeurs de la mobilité que sont les entreprises, les apprentis qui n'ont pas de projet de mobilité ou leurs parents et encore le grand public intéressé à un titre ou un autre par les questions d'éducation et d'emploi.

2.4.1 Des dispositifs d'information pourtant nombreux

Les sources d'information sur les possibilités de mobilité internationale pour les apprentis sont nombreuses et bien faites. Au niveau européen, il existe notamment le réseau EUROGUIDANCE qui diffuse une information générale sur la mobilité dont une partie spécifique pour les apprentis, répertorie les aides disponibles, concatène les différentes sources d'information disponibles, et propose, point notable, des visio-conférences thématiques, des vidéos témoignages de personnes ayant bénéficié d'une mobilité ensuite diffusées sur une plateforme de vidéos en ligne. L'information ne manque pas, mais cette profusion de sources d'information est finalement un peu déroutante et peu adaptée notamment pour les apprentis eux-mêmes.

Au niveau national, la DGEFP a publié des guides sur la mobilité qui prennent la forme de kits opérationnels⁵³, qui datent cependant de 2019 et qui nécessitent d'être actualisés, par exemple la partie sur la validation des acquis qui est obsolète⁵⁴. De nombreuses branches professionnelles structurent également une information générale et spécifique à la branche. C'est le cas par exemple de l'association nationale pour la formation dans le secteur automobile (ANFA), très mobilisée sur la question de la mobilité des apprentis et qui développe une information opérationnelle dans son réseau de CFA. C'est le cas aussi par exemple du CCCABTP qui diffuse des informations en nombre, bien actualisées, de façon publique et surtout dans son réseau.

De son côté l'agence Erasmus+ publie également sur son site internet un ensemble d'informations très complètes sur les possibilités de mobilités, les aides financières, les sites ressources pour trouver des places en apprentissage à l'étranger, propose sur les réseaux sociaux une actualisation régulière des événements et des informations. Elle organise également des campagnes d'information directement dans les établissements et notamment les « *Erasmus Days* » qui se tiennent en général en octobre. L'agence a mis en place dans une formule souple, un réseau de correspondants dits « développeurs Erasmus+ » (300) dont la fonction de diffuser la connaissance des procédures européennes en matière de mobilité et d'accompagner les acteurs. Il existe à ce jour 300 développeurs Erasmus+. Enfin, 5 bureaux territoriaux ont été mis en place récemment afin de relayer les actions et informations auprès des publics concernés.

⁵² CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DJEPVA/MCEIJA/DREIC/DGEFP/DGER/2015/54 du 23 février 2015 relative à l'installation de comités régionaux de la mobilité européenne et internationale des jeunes

⁵³ <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/kits-mobilite-alternance>

⁵⁴ Elle évoque encore l'Unité facultative de mobilité uniquement pour les Bac pro, alors que le dispositif a été étendu à d'autres diplômes (CAP, BP, BPMA, etc.) et décrit le système des ECVT qui a été pourtant abrogé en 2020.

2.4.2 Pour autant, la possibilité pour des apprentis de faire une mobilité européenne reste peu connue

Même si le programme Erasmus+ dans son entier est connu du public et constitue même souvent une des réalisations les plus reconnues de l'UE avec l'euro, le fait que ce programme s'adresse également aux apprenants de l'EFP, alternants de la voie scolaire et apprentis n'est pas encore très connu. Une étude⁵⁵ récente de notoriété publiée par l'Agence montre que seules 35% des personnes interrogées savent que le programme Erasmus+ ne s'adresse pas uniquement aux étudiants. De mêmes, 42% (Q13) ne savent pas si leur établissement de formation ou celui de leur enfant participe à un programme Erasmus+.

De même, au-delà du principe même de la mobilité, les composantes opérationnelles de celle-ci ne sont pas non plus très connues. Un questionnaire⁵⁶ confectionné par la mission et envoyé aux CFA et aux apprentis du réseau de la Fédération nationale des Directeur de CFA (FNADIR) relève que sur 156 réponses d'apprentis 66% avaient déjà fait un voyage à l'étranger, mais seulement 11% avaient eu une information sur la mobilité. De même, sur ceux qui ont répondu à la question « **pourquoi n'avez-vous pas fait de mobilité ?** », la moitié environ ont répondu « **parce qu'on ne m'en avait jamais parlé** ». Il est intéressant de voir que pour ceux qui sont partis et qui ont eu une information, les sources de la connaissance sur la mobilité sont très diverses (internet, le référent mobilité, les *Erasmus Days*, d'autres apprentis, etc. A la question « **savez-vous si vous avez le droit à accéder aux bourses Erasmus+** en tant qu'apprentis, si on exclut ceux qui n'ont pas répondu, soit un panel de 83 apprentis, **92% déclarent qu'ils ne savent pas**.

En fait, l'information actuellement dispensée soit par des documents papier ou en ligne, soit lors d'événement particulier est abondante mais souvent éclatée. De plus, elle s'adresse d'abord aux professionnels ou aux apprentis ayant déjà un projet de mobilité, un public captif en somme, mais **cette communication ne touche pas à ce stade certains acteurs pourtant clefs dans le processus de déclenchement ou de facilitation de la mobilité que sont notamment les entreprises et les familles des apprentis eux-mêmes**, dont le rôle est déterminant notamment pour les mineurs.

2.5 La barrière de la langue n'est qu'un frein potentiel

2.5.1 Les difficultés liées à l'absence de maîtrise des langues étrangères

Dans les freins régulièrement identifiés à la mobilité européenne des apprentis figure la fréquente **imparfaite maîtrise des langues étrangères de la part des apprentis**, et notamment de l'anglais. Une étude Européenne⁵⁷ montre d'ailleurs que dans l'Union Européenne, le pourcentage d'élèves n'apprenant pas de langue étrangère est deux fois plus élevé dans l'enseignement professionnel (21%) que dans l'enseignement général (9,1%), de même 51,2 % des élèves apprennent au moins deux langues étrangères dans l'enseignement secondaire supérieur général, contre 34,5 % dans l'enseignement secondaire supérieur professionnel.

De fait, parmi les raisons qui expliquent qu'un apprenti ne parte pas en mobilité arrive très haut l'appréhension de devoir s'exprimer dans une langue étrangère même s'il s'agit d'un séjour court de

⁵⁵ La notoriété et l'image d'Erasmus+ en France, janvier 2022.

⁵⁶ Voir annexe 7.

⁵⁷ Chiffres clés de l'enseignement des langues à l'école en Europe, édition 2017 (la dernière à ce jour) Eurydice (European Education and Culture Executive Agency).

quelques semaines. C'est une des raisons invoquées par les apprentis dans le questionnaire élaboré par la mission (voir annexe 7) et par les directeurs de CFA eux-mêmes. De même, dans les entretiens avec des apprentis partis en mobilité que la mission a effectués à la question de savoir pourquoi beaucoup de leurs camarades ne partent pas ou ne sont pas partis, une des réponses fréquentes est la peur que ceux-ci peuvent ressentir à la pratique d'une langue étrangère. Enfin, l'Association nationale des apprentis de France (ANAF) identifie ce point comme une difficulté à la mobilité et appelle à une plus grande proportion de cours de langue dans les cursus infra-BAC en apprentissage.

2.5.2 Un frein en réalité plus psychologique que linguistique

Pour autant, **ce frein est à relativiser pour plusieurs raisons**. Tout d'abord, selon les retours d'expérience des apprentis partis en mobilité et de ceux qui ont organisé ces mobilités ou qui les ont accompagnés, la langue, in fine, et ex-post se n'avère pas être une difficulté. De fait, dans les formations supérieures au BAC, la maîtrise de la langue est meilleure qu'en Infra-BAC et pour de nombreuses formations professionnels infra-bac, **la particularité majeure de ces formations est d'inclure un « geste professionnel » qui facilite la communication en situation de travail à l'étranger même pour des apprentis peu aguerris à la pratique des langues étrangères**. Ce trait a été relevé par de nombreux réseaux (Compagnons du devoir, CCI, CMA, 3CABTP, etc.). En pratique, lorsqu'il part se former quelques semaines dans un pays européen sur un chantier de construction, dans un garage, dans la cuisine d'un restaurant, un apprenti pourra se servir largement du geste professionnel et des outils (au sens concret du terme) pour comprendre son maître d'apprentissage et se faire comprendre. Ceci est en revanche beaucoup plus difficile pour un apprenti qui part en mobilité dans un cabinet d'expertise comptable ou tout autre formation où le geste professionnel est moins présent.

Ainsi **ce frein s'il en est un est plus un frein psychologique que linguistique**. Ceci est d'autant plus vrai que de nombreux outils d'apprentissage des langues ont été développés au fil des années avec plus ou moins de réussite, notamment les licences de langues développées par la Commission européenne qui ont été remplacées en juillet 2022 par une nouvelle plate-forme plus large et plus interconnectée intitulée OLS (Online language Support). Certains réseaux ont par ailleurs développé leurs propres outils d'accompagnement linguistique des apprentis candidats au départ. C'est le cas de l'ANFA par exemple qui a mis en place une application (*Autolinguo*) téléchargeable par l'apprenti qui lui donne un lexique métiers précis et complet des termes utilisés dans le secteur automobile classés selon des catégories (les outils de base, le tableau de bord, le moteur, etc.). Cela représente pour les apprentis en mobilité un soutien considérable. Enfin, il y a des CFA qui organisent des parcours de formation en langue accélérée quelques mois avant le départ (cas des CFA de la CCI et des compagnons du devoir par exemple).

2.6 Une difficulté de la part de certaines entreprises à laisser partir les apprentis

La particularité de l'apprentissage est d'introduire dans le système éducatif qui forme un élève à son métier un tiers, l'entreprise, via le contrat de travail. C'est tout l'intérêt de l'apprentissage qui est de donner à l'apprenti une double formation : l'une plus théorique, ou plus générale en CFA et l'autre, pratique, professionnelle, dans un collectif de travail, en entreprise. Cet intérêt peut aussi représenter une difficulté lorsqu'il s'agit de partir en mobilité, car cela suppose pour l'apprenti et le CFA de recueillir l'assentiment de l'employeur, son engagement à maintenir le contrat, voire de trouver un nouveau contrat à l'étranger, ce qui n'est pas simple. Cette richesse de l'apprentissage, qui dans le cas présent peut représenter une forme de complexité explique aussi que les mobilités d'alternants sont plus fortes, pour un même diplôme, dans la voie scolaire par rapport à la voie de l'apprentissage.

De fait, pour une entreprise, former un apprenti représente un investissement certain même si les aides qui ont accompagné la réforme de 2018 ont contribué à en alléger la charge. Il s'agit d'un investissement financier mais aussi en temps de travail, puisque la fonction de maître d'apprentissage suppose de consacrer à son apprenti un temps qui pourrait être employé autrement. Bien sûr, dans de nombreux secteurs, l'apprentissage constitue depuis longtemps une façon de transmettre son métier, de procéder aussi à un recrutement intelligent fondé sur la compétence acquise en situation de travail et de disposer d'une force de travail supplémentaire. C'est notamment vrai dans les métiers du bâtiment domaine où la transmission des gestes est très forte. Et justement, laisser partir un apprenti pendant quelques mois ou même quelques semaines peut être compliqué pour des entreprises de petite taille, des artisans pour lesquels l'apprenti représente une partie non négligeable des effectifs.

Ainsi la demande de départ en mobilité vient rarement des entreprises mais plutôt des apprentis eux-mêmes et des CFA. Dans de nombreux entretiens que la mission a eus avec des entreprises revient souvent la question du « retour sur investissement » de la mobilité de l'apprenti ; concrètement, quelle sera la plus-value de la mobilité de l'apprenti pour mon entreprise ? Dans une situation où la part technique de la compétence acquise à l'étranger n'est pas la plus importante par rapport à la part des « *soft skills* », la question est parfois difficile à répondre pour l'apprenti ou le CFA.

Cette réticence des entreprises à laisser partir les apprentis en mobilité n'est pas propre à la France et dans les 3 pays que la mission a visités (Belgique, Allemagne, Danemark), c'est un point qui a été très souvent soulevé comme majeur dans les raisons expliquant pourquoi un apprenti ne part pas en mobilité. Ce point est en revanche beaucoup plus fort en France si l'on considère que l'entreprise va devoir payer sans bénéficier du travail équivalent à ce salaire (mobilité inférieure à 4 semaines), ou ne pas payer mais subir une forme d'insécurité juridique du jeune qui part (mobilité supérieure à 4 semaines.). En Allemagne, la question de la mise en veille ne se pose pas, le jeune, quelle que soit la durée de la mobilité, reste mis à disposition par l'entreprise d'origine. Au Danemark, c'est la même chose, mais en plus, les salaires sont compensés par un fonds spécial, ceci atténuant de facto grandement les réticences des entreprises à laisser partir l'apprentis.

Cette réticence n'est pas, comme on pourrait l'imaginer en première approche, propre aux petites ou très petites entreprises. De nombreuses grandes voire très grandes entreprises n'ont pas de politique de mobilité pour leurs apprentis, voire ne souhaitent pas que leurs apprentis partent en mobilité d'abord parce que dans certains secteurs, les tensions de recrutement sont telles que tout ce qui contribue à l'attrition des effectifs n'est pas souhaitable. Ensuite parce que certaines entreprises réservent la mobilité plutôt au vivier des cadres futurs managers destinés à occuper des postes en expatriation voire de diriger des bureaux ou des filiales à l'étranger. Enfin, parfois aussi en exprimant des doutes sur l'intérêt tout simplement de la mobilité en matière d'acquisition de compétences notamment pour des formations de niveau II ou IV et donc de retour sur investissement de cette mobilité pour la création de valeur de l'entreprise.

3 Créer un nouveau cadre, plus propice à la mobilité européenne des apprentis

3.1 Consolider le statut juridique et social des apprentis en mobilité longue

3.1.1 Renoncer à la mise en veille automatique du contrat au profit d'un droit d'option

Avant la réforme de l'apprentissage, les apprentis partant en mobilité, quelle que soit la durée de celle-ci, étaient mis à disposition par leur employeur. Cette situation qui n'était pas propre à la France mais partagée également par un pays comme l'Allemagne était perçue, dans les années 2016 / 2017 comme un frein à la mobilité. En effet, ce maintien du salaire et de la responsabilité de l'employeur français induisait des charges pour l'employeur considérées comme largement « indues » dans la mesure où l'apprenti –salarié en mobilité n'était plus sous la responsabilité directe de l'employeur et, en plus, ne délivrait pas le travail pour lequel il était payé.

Ainsi le rapport IGAS de Mireille Gaüzere et Patrick Borel (*op cit*) de 2017 en fait une de ses recommandations principales (11): « *soumettre aux partenaires sociaux dans le cadre des travaux lancé sur l'apprentissage fin 2017 la possibilité de suspendre le contrat d'apprentissage pour les mobilités longues* ». Cette recommandation est reprise dans les mêmes termes dans le rapport de Jean Arthuis remis à la Ministre Pénicaud en janvier 2018. C'est la première proposition de ce rapport. Elle est convergente avec le consensus de l'époque sur le sujet et notamment avec les travaux du groupe de travail du MEDEF⁵⁸ qui a produit en juillet 2017 un ensemble de propositions et notamment la suspension du contrat d'apprentissage durant toute période de mobilité supérieure à 4 semaines.

Les deux rapports cités assortissaient à juste titre leurs propositions sur la suspension du contrat d'un ensemble de conditions précises : « *elle ne doit pas créer une complexité voire une insécurité pour l'apprenti 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*⁵⁹ ». Le rapport avait vu juste, car c'est ce qui s'est passé : **le choix d'imposer une suspension du contrat sans traiter les autres sujets liés au statut, à la certification et à la compensation de la perte de ressources a créé exactement ce qui était redouté : insécurité pour l'apprenti et frein à la mobilité par absence de financement.**

En fait, **la loi du 5 septembre 2018** en voulant faciliter la mobilité longue des apprentis par la sécurisation des entreprises **a reporté la charge sur les apprentis eux-mêmes et les CFA et créé, paradoxalement, des freins supplémentaires à la mobilité.** Ce point fait consensus aujourd'hui parmi l'ensemble des personnes rencontrées par la mission. Il est donc nécessaire de revenir sur ces dispositions. Pour autant, la mission ne propose pas d'abroger purement et simplement la mise en veille et de revenir au régime juridique de la mise à disposition de l'apprenti quelle que soit la durée de la mobilité, car cela reviendrait aux difficultés d'avant la réforme pour les entreprises. La mission propose plutôt, en accord d'ailleurs avec les parties prenantes du sujet, y compris l'administration centrale, d'introduire dans la loi un droit d'option pour les mobilités supérieures à 4 semaines. Grâce à cette disposition, pour une mobilité supérieure à 4 semaines, l'employeur aurait le choix d'opter :

⁵⁸ *Mobilité des alternants*, groupe de travail, MEDEF social, 10 juillet 2017.

⁵⁹ Rapport IGAS nov. 2017, Mireille Gaüzere et Patrice BOREL.

- Soit pour la mise à disposition – comme pour toute période inférieure à 4 semaines – avec maintien du salaire et des cotisations sociales. Cette possibilité est réclamée par un certain nombre d'entreprises pour lesquelles, l'apprentissage, dans leur politique RH, est à la fois une modalité de formation mais aussi de recrutement. Le recours dans ce cas à l'apprentissage est un investissement pérenne sur des personnes qui sont les futurs employés, bien formés au métier et aux méthodes de l'entreprise et qui, en plus, auront eu une expérience formatrice à l'étranger. C'est par exemple le cas de ST Micro-électronics qui forme des ingénieurs en apprentissage sur des métiers très en pointe en matière d'innovation et qui souhaitent que leurs apprentis partent à l'étranger pour bénéficier d'une expérience dans une filiale, sans devoir mettre ces apprentis futurs cadres dans une insécurité juridique et financière voire reporter sur leurs filiales la charge de la rémunération ou de la responsabilité juridique de la mobilité. Dans ce type de métiers d'ailleurs, l'entreprise ne souhaite pas non plus que l'apprenti parte pendant 3 ou 6 mois chez un autre employeur à l'étranger qui peut être un concurrent. Le fait de garder les apprentis dans son effectif, et dans sa masse salariale même pendant la mobilité à l'étranger règle ainsi la question potentielle de la concurrence voire de l'intelligence économique, c'est un point qui a été également soulevé par THALES.
- **Soit pour la mise en veille du contrat au-delà de 4 semaines.** On ne peut en effet imposer la mise à disposition, certaines des entreprises rencontrées par la mission exprimant très clairement leur volonté que ce régime soit maintenu. C'est également la position du MEDEF ou de l'UIMM, ou des chambres consulaires. Pour des TPE et des artisans, cela correspond aussi à leur besoin. Si un artisan qui doit se passer pendant 3 mois de son apprenti parti en mobilité doit en plus le payer alors qu'il ne travaille pas pour lui, on voit mal comment il pourrait accepter le principe même d'une mobilité longue.

Recommandation n°1 Renoncer à la mise en veille automatique du contrat au-delà de 4 semaines au profit d'un droit d'option pour l'entreprise entre soit mise à disposition, soit mise en veille

3.1.2 Sécuriser le régime juridique en cas de mise en veille

Le droit d'option n'est pas une panacée puisque s'il permettra à certaines entreprises et, à leurs apprentis et leurs CFA d'avoir de bonnes conditions de départ en mobilité, il ne règle pas les problèmes de statut dans les cas où c'est la mise en veille du contrat d'apprentissage qui serait retenue. Comme exposé *supra*, **le régime étudiant** qui a été retenu, par la loi avenir pour la couverture sociale de l'apprenti en mobilité, est quasi unanimement critiqué par les acteurs de l'apprentissage. **Il ne correspond pas à l'esprit de l'apprentissage qui est d'être intégré dans le monde de l'entreprise** et d'en prendre les méthodes et les statuts. **Il crée incertitudes et charge de travail supplémentaire pour les entreprises, les CFA et les apprentis.** Or si l'on veut développer la mobilité des apprentis, il faut simplifier au maximum ce qu'elle induit en matière administrative.

Pour y parvenir, il semble qu'il faille privilégier les solutions qui permettent de doter l'apprenti en mobilité d'un **statut le plus proche possible de sa situation d'emploi en tant que salarié, prévue au code du travail.**

La meilleure solution serait de **considérer que l'apprenti en mobilité longue bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.** Ce statut est d'ores et déjà appliqué aux apprentis qui rompent leur contrat de travail et basculent dans ce régime le temps de trouver un autre

contrat⁶⁰. L'avantage principal de ce statut, outre le fait que les CFA et les entreprises le pratique déjà, est de conserver à l'apprenti une protection sociale complète comparable à celle d'un salarié. On pourrait objecter que ce statut n'est pas connu de nos partenaires européens. Pour autant, ce n'est pas une vraie difficulté dans la mesure où l'important est bien de savoir quelle est la position statutaire de l'apprenti au regard du droit français. A l'étranger, l'apprenti en formation dans l'entreprise d'accueil serait tout simplement considéré comme stagiaire, statut bien connu des entreprises en Europe.

Concrètement, aujourd'hui un stagiaire de la formation professionnelle bénéficie d'un stage agréé par l'Etat, la Région ou les opérateurs de compétences et est rémunéré durant sa période de formation. On pourrait donc considérer que l'apprenti qui part en mobilité sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle aura obtenu un agrément de l'Etat, de la Région, de l'OPCO, ce qui supposera, ainsi que le rappelle la DSS⁶¹ sollicitée par la mission pour étudier ce statut que l'organisme qui agréé puisse délivrer des agréments « pour l'étranger », ceci pour être conforme au droit de l'UE. Pour la rémunération, soit l'apprenti bénéficie d'un contrat avec une entreprise étrangère, soit l'organisme qui a délivré l'agrément de stage (en pratique généralement un OPCO) fournit aussi la rémunération.

Cette solution du statut « stagiaire de la formation professionnelle » lors de la mise en veille du contrat d'apprentissage recueille l'assentiment de la part des entreprises⁶² et des CFA interrogés par la mission sur le sujet.

Recommandation n°2 Donner aux apprentis en mobilité longue dont le contrat serait mis en veille un statut de stagiaire de la formation professionnelle.

3.1.3 Simplifier les conventions de mise en veille

L'actuel régime des conventions à signer notamment en matière de mise à disposition est protecteur pour les apprentis mais compliqué, non pas en tant que tel, mais dans un cadre international. En effet, la convention quadripartite actuellement prévue par l'arrêté du 22 janvier 2020⁶³ est très précise⁶⁴, ce qui n'est pas un mal en soi et permet de bien cadrer la mobilité, mais cet ensemble de dispositions qui rentre dans le détail est en réalité lourd à gérer pour les CFA et les entreprises qui sont concrètement chargées de les remplir, puis de les faire remplir et signer par les partenaires (école et/ou entreprise) étrangers. Ceux-ci ont souvent du mal à comprendre et accepter cette charge administrative pour des durées de présence qui ne sont pas très longues. Ils ont aussi du mal comme le note de nombreux acteurs de terrain de la mobilité à accepter de signer des conventions qui sont régies par le droit français. Cela constitue un frein dans la mesure où cela ajoute un obstacle supplémentaire dans un domaine qui n'en manque pas. Une simplification radicale de ces textes en prenant par exemple modèle sur des conventions de stage beaucoup plus simples serait souhaitable.

Pour le supérieur, les représentants des universités, grandes écoles et CFA soulignent la grande difficulté à faire remplir et signer ces conventions par des établissements d'enseignement supérieur étranger – certains s'y refusent d'ailleurs tout bonnement – qui ont l'habitude de recevoir des étudiants français dans le cadre de convention de coopération universitaire prévoyant donc les

⁶⁰ Dans la limite d'un plafond temporaire de 6 mois.

⁶¹ Voir Pièce jointe n°1

⁶² C'était également la solution préconisée par le MEDEF dans le document bilan du groupe de travail de juillet 2017 déjà cité.

⁶³ Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du code du travail

⁶⁴ Voir Annexe n°8.

modalités de mobilité sur la base d'un accord d'établissement à établissement et non pas de remplir et signer au cas par cas, pour chaque apprenti, des conventions quadripartites. Dans ce cadre, il y aurait intérêt à s'approcher le plus possible de ce modèle, laissant aux EES français le soin de signer des conventions de coopérations universitaires, quitte à ce qu'une annexe simplifiée traite du cas individuel de chaque apprenti. Cela permettrait d'ailleurs d'instituer un cadre plus pérenne de coopérations entre EES français et européens, facilitant dans la durée les conditions concrètes d'organisation des mobilités.

Recommandation n°3 Simplifier drastiquement les conventions quadripartites lors de la mise en veille du contrat : passer d'une convention de 6 pages avec deux annexes à une convention simple sur le modèle d'une convention de stage classique. Pour le supérieur, la convention ne serait que la traduction individuelle simplifiée d'une convention de coopération universitaire classique.

3.1.4 Mettre en œuvre rapidement le cadre de l'apprentissage transfrontalier

Comme très bien expliqué dans le rapport IGAS de 2021 de Béatrice Buguet et Bruno Drolez, l'apprentissage transfrontalier ne représente que des volumes modestes limités à environ une centaine de nouveaux contrats par an sur les 5 dernières années mais en hausse constante, et qui constitue un enjeu fort en matière d'emploi transfrontalier et revêt surtout une dimension symbolique majeure au regard de la coopération franco-allemande.

Or aujourd'hui, la montée en puissance de ce dispositif est bloquée dans la mesure où les conventions bilatérales prévues par la loi 3 DS de février 2022⁶⁵ n'étant pas signées, seul un régime transitoire de bouclage des contrats déjà engagés est en vigueur, cassant de fait une dynamique qui semblait bien engagée avec l'Allemagne et le Luxembourg. De ce point de vue et conformément aux attentes des acteurs en région Grand Est, une signature rapide de ces conventions, en commençant par la convention avec l'Allemagne (les autres Luxembourg, Suisse, Belgique, notamment étant dans le sillage de celle-ci) est souhaitable à court terme, d'ici 2023, année du soixantième anniversaire du traité de l'Élysée du 22 janvier 1963.

3.2 Renforcer l'accompagnement financier des mobilités

Un financement adéquat des mobilités des apprentis est essentiel à leur développement. Or, à l'heure actuelle, celui-ci est insuffisant, disparate et trop tardif. Pour cette partie sur le financement, se référer à l'annexe 3 qui présente une estimation des coûts engendrés par les propositions financières de la mission.

3.2.1 Viser une compensation intégrale des frais des apprentis

Même si la réforme de 2018 a apporté en principe un cadre de financement dédié à la mobilité des apprentis en complément des financements européens délivrés dans le cadre d'Erasmus+, ce cadre de financement souffre d'un défaut majeur relevé par de très nombreux acteurs de l'apprentissage en France qui est la trop grande disparité des financements des opérateurs de compétence. Promouvoir la mobilité européenne des apprentis suppose d'y remédier en visant une harmonisation des montants accordés. Cette harmonisation est souhaitée par les OPCO eux-mêmes, en tout cas ceux rencontrés par la mission. Plusieurs solutions sont possibles pour y parvenir.

⁶⁵ LOI n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

La première solution consisterait à définir un barème avec des minima et maxima, fourchette obligatoire au sein de laquelle chaque OPCO serait à même de fixer librement des montants de financements obligatoire et facultatif. Cela permettrait une harmonisation sans heurts, préservant la liberté de manœuvre des OPCO. Pour autant, le problème pour les CFA d'avoir à gérer des montants différents pour des groupes d'apprentis en mobilité perdurerait et cela ne simplifierait pas vraiment les règles actuelles. Pour développer la mobilité, il faut au contraire viser une simplicité maximale du cadre et des règles.

La deuxième solution consisterait à fixer un montant identique et fixe pour chaque apprenti partant en mobilité. Dans la pratique, le montant du forfait obligatoire tel qu'il est fixé par les OPCO converge autour de 500€. C'est sur cette base qu'il faudrait partir, correspondant aux frais fixes ou incompressibles de l'organisation de la mobilité, à quoi il faudrait ajouter des financements liés à la durée de la mobilité, éventuellement distingués selon que la mobilité se déroule en Europe ou à l'international. Il pourrait aussi être souhaitable de s'inspirer du barème Erasmus+ en prévoyant plusieurs groupes de pays, le forfait variable étant ainsi versé en fonction du temps passé en mobilité et du niveau de vie du pays d'accueil et non plus selon le secteur d'activité de l'apprenti, ce qui n'est pas un bon critère de variabilisation des financements. En termes de montants, la mission propose de viser une compensation intégrale du coût de la vie pour les apprentis en infra-BAC et BAC catégories pour lesquelles le frein financier est le plus important et de prévoir une compensation de 50% du coût de la vie pour les apprentis en post BAC, sur le modèle des bourses Erasmus (voir annexe 3).

Dans ce cadre, puisque les montants seraient identiques, le mieux serait de centraliser le versement de ces aides en transférant la charge à France compétences, le versement des aides étant assuré par l'ASP, sur le modèle du permis de conduire.

Recommandation n°4 Etablir par décret un barème d'aides à la mobilité financées les OPCO, identique quel que soit l'OPCO, ou le niveau de l'apprenti mais variable selon : 1/ des groupes de pays au niveau de vie différents 2/ la durée de la mobilité avec un montant fixe à 500 puis un montant par semaine en plus des frais de transport remboursés aux frais réels. Faire verser ces aides par l'ASP.

Par ailleurs, il serait nécessaire de remédier à l'insuffisance des financements dont dispose l'agence ERASMUS+ pour financer les mobilités des apprentis et accompagner la montée en charge de celle-ci qui pourrait être plus rapide que l'accroissement de la disponibilité réelle des crédits de la programmation européenne 2021-2027. A ce titre pourrait être étudiée une ponction sur le FSE+ de crédits dédiés à la mobilité des apprentis sur le modèle que ce que l'Allemagne a fait. Enfin, il serait souhaitable de mettre en place des règles de transparence et d'articulation entre les différents financements mobilisables pour la compensation des coûts de la vie (avec un plafond global par groupe de pays).

Recommandation n°5 Étudier la possibilité d'une ponction de crédits du FSE+ pour alimenter le budget que l'agence ERASMUS+ consacre aux bourses de mobilité pour les apprentis.

3.2.2 Compenser les salaires des apprentis pour les mobilités longues

Concernant spécifiquement les mobilités longues, en partant du principe qu'un droit d'option est retenu, il y aura donc des entreprises qui choisiront de mettre en veille le contrat, auquel cas se posera la question, comme aujourd'hui de savoir comment lever le frein financier évident à la mobilité longue que représente la perte de salaire. **La mission propose donc de compenser intégralement le salaire des apprentis en mobilité longue lorsque le contrat sera mis en veille.** Dans deux des pays visités par la mission, la part plus importante des apprentis partant en mobilité longue en Allemagne et au Danemark repose en grande partie sur le fait que ces apprentis ne subissent pas de frein financier liés à la perte de salaire : en Allemagne l'apprenti reste mis à la

disposition et continue donc de toucher son salaire, au Danemark, son salaire continue également d'être versé, celui-ci étant intégralement compensé par un fond spécifique.

OPU, le système danois de financement de la mobilité longue

Au Danemark, l'apprentissage s'effectue en moyenne sur 3,5 ans, dans un système dual marqué par une alternance codifiée en périodes d'écoles et périodes en entreprises. La première période de 20 semaines est le cours de base obligatoire pour les apprentis. La mobilité ne peut intervenir qu'à l'issue de cette première période. Le système général de l'apprentissage consiste en un financement des écoles par l'Etat et par le financement par les entreprises d'un fonds mutualisé intitulé AUB (*Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag*) qui rembourse aux entreprises les salaires des apprentis lorsqu'ils sont dans leur école, qui aide à la mobilité à l'intérieur du Danemark, et finance la mobilité internationale des apprentis danois. En effet, l'AUB propose l'OPU (*oplæring i udlandet*), programme de mobilité internationale qui finance la logistique des déplacements des apprentis (billets etc.) et rembourse aux entreprises les salaires versés lors la mobilité longue (> à 4 semaines) à l'étranger de l'apprenti. Si l'apprenti trouve un contrat de travail à l'étranger, l'OPU finance la différence entre le salaire danois (en général nettement plus élevé) et le salaire du pays d'accueil. L'AUB finance environ 1 500 mobilités longues par an. Selon les chiffres de juillet 2022 du Ministère danois de l'éducation, 4 100 apprentis sont partis en mobilité, financés soit par OPU soit par EARS MUS, soit les 2, sur un total de 75 000 apprentis, soit un taux de mobilité de 5,5%

A l'instar des deux exemples étrangers cités et des données recueillies par la mission, il apparaît clairement que la compensation intégrale des salaires pour les apprentis partant en mobilité longue est une condition sine qua non de celle-ci si l'objectif est de développer vraiment la mobilité des apprentis et notamment d'en accroître la part de mobilités longues. Cette compensation des salaires pourrait également être confiée soit aux OPCO soit à France compétences.

Recommandation n°6 Pour les apprentis en mobilité longue dont le contrat serait mis en veille par l'entreprise, verser aux apprentis une compensation intégrale du salaire que le jeune aurait reçu s'il était resté en France. Le versement de cette compensation du salaire pourrait être effectué par les OPCO ou par l'ASP via France Compétences

3.2.3 Accroître et anticiper le financement des postes de référent mobilité

Comme indiqué *supra* (2.3.1), le financement de l'organisation de la mobilité par les CFA n'est pas à ce stade idéal et conduit à une mise en place fluctuante des référents mobilité. Pourtant ceux-ci sont cruciaux dans la mise en place d'une stratégie de développement de la mobilité européenne des apprentis. Sans référent mobilité ayant une quotité suffisante de temps et une bonne formation, la mobilité reste marginale dans les CFA. Ainsi, la mission propose, pour assurer les conditions de possibilité d'un développement significatif de la mobilité des apprentis de modifier le financement des postes de référent mobilité. **L'objectif serait de permettre à chaque CFA de disposer d'un référent mobilité au moins à 50% d'un temps plein et d'avoir pour ce faire une aide financière compensée donc à hauteur de 50% d'un ETP chargé.** L'objectif étant aussi d'encourager à la mutualisation des moyens, les demandes de financement d'un référent mobilité pour deux CFA devraient donc être présentées de façon groupée.

En moyenne, sur la base des données recueillies au fil des entretiens par la mission, on peut estimer le cout annuel chargé d'un référent mobilité à 38 K€. Ainsi chaque CFA devrait pouvoir compter sur une aide financière, versée par l'OPCO, de 19 K€ environ. Par ailleurs, il faut corriger le système actuel de financement qui est un financement uniquement à l'activité et post activité : chaque mobilité engagée déclenche un financement de 500€ par jeune pour financer le référent mobilité, mais pour créer ces projets de mobilité, il faut un référent mobilité. Le cercle n'est pas vertueux.

La mission propose ainsi de conserver un financement incitatif à la mobilité au nombre de contrat pour partie mais de prévoir également un préfinancement du référent mobilité, pour amorcer la pompe, soit une part fixe correspondant à la moitié du salaire des 50% de temps plein du référent, soit environ 9 500 euros en rythme annuel. Ainsi, un CFA en début d'année recevrait 9 500 euros pour financer la moitié du coût salarial de son référent mobilité, charge à ce référent d'organiser chaque année suffisamment de mobilités pour financer l'autre moitié de son salaire (soit une vingtaine au moins de mobilités par an sur la base d'un forfait de 500 € par jeune en mobilité, pour un référent à 50%).

Recommandation n°7 Assurer à chaque CFA le financement d'un poste à mi-temps de référent mobilité. Ce financement serait effectué en deux parties : une part fixe, correspondant à 25% d'un temps plein de référent mobilité sur la base d'un salaire moyen chargé de 38 K€ versé en début d'année budgétaire et une part variable selon le nombre de conventions de mobilités transmis aux fur et à mesure de l'année aux OPCO.

3.2.4 Mettre fin à l'absence d'aides pour les apprentis du secteur public

Même s'ils représentent des volumes modestes en comparaison des apprentis du privé⁶⁶, les apprentis du secteur public sont en constant développement mais ne bénéficient d'aucune aide à la mobilité en dehors des bourses ERASMUS+. L'Etat et ses démembrements n'étant pas soumis à la contribution unique pour l'apprentissage et l'alternance, les OPCO ne bénéficient pas de la ressource correspondante et ne financent donc pas les contrats d'apprentissage du public. Les apprentis du secteur public ne sont donc rattachés à aucun OPCO. De ce fait, les CFA de rattachement des apprentis du public ne bénéficient pas d'aides pour mettre en place des référents mobilité ni pour financer les mobilités elles-mêmes.

Cette situation est inéquitable pour ces jeunes qui de facto, ne partent quasiment pas du tout en mobilité. On pourrait donc prévoir que les CFA employant des apprentis du secteur public bénéficient de ces aides au titre que les apprentis du privé. Ces aides pourraient être versées par l'ASP.

Recommandation n°8 Prévoir des aides à la mobilité pour les apprentis du secteur public identiques à celles dont bénéficient les apprentis du secteur privé versées par l'ASP.

Chiffrage global des propositions sur le volet financement

Sur la base des objectifs présentés dans l'introduction et d'hypothèses de calibrage selon les niveaux de qualification et de durée de mobilité, la mission a procédé à 3 simulations de chiffrages qui sont expliquées en détail en annexe 4. Le tableau suivant concatène les sommes globales qui pourraient être dégagées pour soutenir financièrement la mobilité des apprentis. Les hypothèses principales sont les suivantes :

- cibles de mobilité calculées sur la base de l'objectif politique de 1 Million de nouveaux contrats d'apprentissage conclus chaque année avec l'hypothèse de ramener le partage à 50/50 entre niveaux infra-bac et bac//niveaux post bac. Pour les formations infrabac et bac, 8% des apprentis correspondant à la part d'apprenants mobiles au cours d'une année civile, rapportée à la cohorte de diplômés de l'EFPP pour la même année. Pour les formations post bac, 10% des apprentis du supérieur correspondant à la part d'apprenants mobiles au cours d'une année civile, rapportée à la cohorte de diplômés d'apprentis du supérieur pour la même année.

⁶⁶ Environ 21 500 nouvelles entrées en apprentissage en 2021 contre 711 000 pour le secteur privé

Pour les mobilités des formations infra bac et bac, on considère qu'il s'agira majoritairement de durées courtes (moyenne à 2 semaines 1/2), ou pour les durées longues de mises à disposition, les mobilités longues étant exceptionnelles. L'enjeu est déjà de convaincre de l'utilité de ces mobilités pour ces niveaux de qualification, et enfin, une partie des apprentis concernés est mineure. Pour les formations post-bac, la moitié des mobilités en cible seraient des mobilités courtes (moyenne 2 semaines et demie) et l'autre moitié des mobilités longues (moyenne : 3 mois).

On retient également une hypothèse d'un coût de la vie moyen à 900 euros/mois (mobilité européenne uniquement). Pour les niveaux infra bac et bac : pas de compensation du salaire car on fait l'hypothèse de 100% de mobilités courtes ou de mobilités longues en mise à disposition et une compensation intégrale du coût de la vie sur hypothèse de durée moyenne de mobilité de 2 semaines et demi, soit 17 jours (objectif de reste à charge zéro sans mobilisation du salaire de l'apprenti).

Pour les niveaux supra bac, compensation à hauteur d'une bourse ERASMUS (environ 50%) pour le coût de la vie et compensation des salaires pour la moitié des mobilités, car il s'agit de mobilités longues avec suspension du contrat d'apprentissage, sur la base d'une durée moyenne de 3 mois et du salaire minimal d'un apprenti en 2ème année de 21 à 25 ans, soit 61% du Smic, soit 1 024,16 € par mois. On retient donc ici une hypothèse maximaliste puisqu'une partie (mais sans doute très minoritaire) choisira la mise à disposition pour des mobilités longues sachant que les salaires seront compensés lors d'une mise en veille.

En termes de calcul des coûts liés à l'accompagnement par les CFA, on concentre le coût de l'accompagnement sur le financement des postes des référent mobilité, hors autres coûts dont éventuelles cotisations sociales en cas de mise en veille du contrat pour les mobilités longues. On retient une hypothèse de coût chargé moyen d'un référent mobilité temps plein à 38 K€. On fait l'hypothèse du financement d'un poste temps plein de référent mobilité pour 600 apprentis, soit 1 référent pour 2 CFA (pour encourager la mutualisation) en se basant sur une taille moyenne de 300 apprentis par CFA et sur 1 millions d'apprentis nouveaux par an. ce financement serait versé à hauteur de 50% préfinancés en début d'année budgétaire et les 50% autre en fonction de l'atteinte de l'objectif de mobilité.

La simulation 1 est maximale et très ambitieuse ; elle correspond à l'objectif européen de 8% d'apprenti infrac en mobilité et 10% du supérieur. La simulation 2 part de l'objectif de 15 000 mobilités annoncé en 2017 et repris dans le cadre de la PFUE. La simulation 3 est intermédiaire et retient l'objectif de 30 000 mobilités par an, soit la moitié de l'objectif européen et à hauteur – en valeur absolue – des mobilités en Allemagne avant le Covid-19.

Ces trois simulations pourraient également être prises comme des étapes successives.

Tableau 2 : Coût global de l'accompagnement de la mobilité sur le volet financier

Simulations	Objectif de nombre de mobilités	Compensation des coûts des apprentis en euros	Financement des référents mobilité en euros	Coût total brut en euros	Coût total net défalqué des financements ERASMUS+ en hausse de 80% en Euros
simulation 1	75 000	120 543 300	76 000 000	196 543 300	177 347 393
simulation 2	15 000	21 365 550	38 000 000	59 365 550	48 701 157
simulation 3	30 000	42 731 100	38 000 000	80 731 100	70 066 707

Source : Mission

3.3 Développer l'organisation des soutiens à la mobilité

Le développement d'une masse critique de mobilités pour les apprentis suppose un certain nombre d'éléments clé de réussite qui permettent aux organisations qui les mettent en place d'avoir une meilleure surface d'intervention. Ces éléments clés de réussite passent notamment par la

mutualisation des charges administratives, la constitution de réseaux de partenaires et la professionnalisation des acteurs.

3.3.1 Accroître la mutualisation des charges administratives

Toutes les structures que la mission a rencontrées ont insisté sur la charge administrative conséquente que représente l'organisation de la mobilité des apprentis. Il s'agit notamment du temps passé par les équipes pédagogiques et les référents mobilité à monter des dossiers de financement, qu'il s'agisse des aides OPCO, des dossiers Erasmus+, des aides des conseils régionaux, à trouver des partenaires en France mais aussi à l'étranger, à organiser la logistique des voyages (transport, hébergement, restauration, programmes, etc.), à faire remplir et signer les documents nécessaires (conventions, attestations de sécurité sociale, etc.) à communiquer avec les apprentis, les familles, les entreprises en France et à l'étranger. Tout ceci une charge importante et une connaissance technique préalable qui peuvent décourager même les meilleures volontés.

Ainsi, il est flagrant que les organisations qui ont développé le plus, à l'heure actuelle la mobilité des apprentis, sont celles qui ont mis en place les moyens d'une mutualisation de la charge administrative, qui passe par le recours systématique aux consortia ERASMUS, à la mutualisation nécessaire pour disposer d'une masse critique suffisante et monter les partenariats, et par un investissement humain et en ingénierie de projets. L'exemple des compagnons du Devoir est de ce point de vue très éclairant. Ce modèle devrait pouvoir être développé dans d'autres réseaux ou d'autres organisations.

L'association ouvrière des compagnons du devoir et du tour de France : une organisation spécifique performante.

Association loi 1901 reconnue d'utilité publique, les compagnons du devoir et du tour de France forment chaque année environ 10 000 jeunes à une trentaine de métiers, dans des centres de formation qui comportent souvent un hébergement. La mobilité, nationale mais aussi internationale, est au cœur de leur modèle d'enseignement puisque l'apprenti, au long de sa formation pour obtenir son diplôme devra effectuer un Tour de France, voyage qui peut s'étendre à l'étranger, pour devenir « compagnon ». Ainsi, selon les années et hors périodes Covid, les compagnons ont organisé entre 400 et 500 mobilités par an, essentiellement courtes, les mobilités longues étant plutôt post-diplôme. L'association s'est structurée pour prendre en charge efficacement la préparation des mobilités des jeunes avec deux niveaux complémentaires : une structure nationale dédiée à la mobilité internationale, organisée en consortium, qui s'occupe de l'accréditation ERASMUS+ et de la recherche des partenaires à l'étranger et, d'autre part, d'un niveau régional avec des référents mobilité qui sont en charge de la gestion concrète des projets individuels et collectifs : communication avec les apprentis et leurs familles, signature des conventions individuelles, organisation logistique des voyages, etc. Dans certains cas, par exemple en Hauts de France, la référente mobilité qui est à temps plein, prend également en charge le développement des partenariats étrangers par contact indirect et missions sur place. Cette structuration, dont l'efficacité dépend cependant de la stratégie de promotion ou pas de la mobilité européenne dans les délégations régionales, s'appuie aussi sur le réseau des compagnons installés à l'étranger pour proposer des places d'apprentissage en mobilité aux jeunes.

Recommandation n°9 Soutenir la mise en place de structures mutualisées de prise en charge de la mobilité : coordonnateur des référents mobilité, référents mobilité inter-CFA, incitations au développement des consortiums ERASMUS+

3.3.2 Faciliter la mise en place de réseaux de partenaires

L'une des difficultés les plus grandes pour les CFA lors de l'organisation des mobilités est de trouver des partenaires à l'étranger, qu'il s'agisse de centres de formation ou d'entreprises ; de ce point de

vue, pour lever ce frein, il serait souhaitable de développer les modalités d'organisation de constitution de réseaux de partenaires étrangers. Aujourd'hui cet exercice se fait de façon très décentralisée, chaque CFA ou chaque réseau de CFA développe, par contact ou opportunités, des liens avec des partenaires étrangers. L'exemple du CFA des métiers des arts de la scène à Nancy qui forme en apprentissages des jeunes aux métiers de l'opéra, de l'orchestre, et du spectacle vivant est de ce point de vue très éclairant. En moyenne annuelle, sur les 33 apprentis en formation, le CFA réussit à en faire partir 7 ou 8 (soit près de 25%) dans des théâtres et maisons d'opéra d'Europe grâce à un réseau soigneusement entretenu avec les scènes européennes (Monnaie de Bruxelles, Théâtre national de Madrid, Venise, Vienne, Rome, Liège, etc.). Ce succès, très important pour des métiers qui, intrinsèquement, sont mobiles ou travailleront dans des productions internationales, est dû pour beaucoup à ce réseau organisé et entretenu.

Il est important d'encourager et de soutenir toutes initiatives en faveur de la constitution de réseaux européens de partenaires par secteur, par métier, et de faciliter pour les CFA notamment et les jeunes la recherche de places d'apprentissages en Europe.

Deux voies au moins sont possibles : d'abord l'échelon européen en développant les réseaux existants et le niveau français en mettant en place une grande plateforme de mise en relation, pays par pays qui pourrait être alimentée par les entreprises disposant de filiales, de fournisseurs ou de clients à l'étranger. L'important est d'avoir rapidement une plateforme opérationnelle et facile d'utilisation. De façon pragmatique, pour avoir rapidement cette fonction disponible, pourrait être soutenue et développée la partie européenne de la plate-forme « 1jeune -1 solution ». Un prototype, confié à l'association EAM, est en cours de mise en place. Il devrait être déployé rapidement et surtout connecté aux réseaux tant en France qu'en Europe pour être alimenté : chambres consulaires, entreprises, fédérations, réseau diplomatique et consulaire en lien avec les conseillers du commerce extérieur.

Recommandation n°10 Créer une plateforme en ligne de mise en relation des demandes et des offres de places d'apprentissage à l'étranger. En France, les offres seraient alimentées par les CFA et les entreprises souhaitant accueillir des apprentis étrangers. L'incitation des écoles et entreprises Europe à proposer dans le cadre de cette plateforme des places d'apprentissage devrait faire partie des missions du réseau diplomatique français en Europe : conseillers de coopération et d'action culturelle et leurs attachés notamment attachés de coopération éducative et attachés de coopération scientifique et universitaire, conseillers pour les affaires sociales, instituts français, en lien avec les chambres de commerce et les conseillers du commerce extérieur.

3.3.3 Poursuivre la professionnalisation du métier de référent mobilité

La fonction de référent mobilité étant récente, la montée en compétences des personnes qui occupent ces postes est encore nécessaire, ce d'autant plus qu'avec le financement accru de ces postes, leur nombre va beaucoup augmenter. Certains réseaux comme les Compagnons du devoir, la CCI France, l'ANFA, les MFR, ont mis en place d'ores et déjà des séminaires de partage d'expérience et des modules de formations. Il existe en outre un groupe de travail piloté par l'Agence Erasmus+ composé des principaux acteurs de la mobilité des apprentis en France⁶⁷, qui organise les Assises territoriales

⁶⁷ l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA), l'Assemblée permanente des chambres des métiers et de l'artisanat (APCMA), l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France (AOCDTF), le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP), la chambre de commerce et d'industrie France (CCI France), l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ), ProTandem, l'association Régions de France, le Ministère de l'agriculture, l'Union des Maisons Familiales et Rurales (MFR).

de la Mobilité des apprentis (ATMA) et qui développe des formations de référents mobilité autour d'un référentiel de compétences établi autour de 5 grands chapitres.

Cet ensemble ne couvre pas cependant l'ensemble des CFA de France, tous n'étant pas nécessairement membres d'un réseau, notamment les nouveaux CFA nés de la réforme de 2018. Il semble donc nécessaire d'étendre ces initiatives et de les rendre accessibles au niveau national avec la mise en place d'un référentiel métier, des parcours de formations et un accompagnement. En plus des actions déjà mise en place par les réseaux déjà cités, et du rôle de pilotage de l'agence Erasmus+, les OPCO pourraient prendre en charge cette formation des référents mobilités dans une approche mutualisée.

Recommandation n°11 Confier aux OPCO une mission d'animation des réseaux de référents mobilités : communauté d'échange en ligne, séminaires de partages d'échanges et de bonnes pratiques, sessions de formation notamment pour les nouveaux référents.

3.3.4 Mener un travail de conviction des entreprises

Dans l'organisation des projets de mobilité, la part que représente la conviction des entreprises est fondamentale dans la mesure où, comme on l'a vu supra, une forme de réticence parfois forte de certaines entreprises à laisser partir des apprentis est un frein quasi insurmontable à la mobilité. De ce point de vue, l'implication très concrète des maîtres d'apprentissage et des chefs d'entreprises dès le début des contrats d'apprentissage dans les projets de mobilité est une clef de la réussite générale.

Pour y parvenir, outre le développement d'une information générale sur les bénéfices concrets de la mobilité pour le jeune mais aussi pour l'entreprise, le développement de la mobilité des formateurs, maîtres d'apprentissage et chefs de d'entreprise est essentielle. On constate d'ailleurs que le recours aux possibilités de financement de ces mobilités par le programme ERAMUS+ s'accroît, dans le droit fil des constats souvent posés par les acteurs les plus actifs de la mobilité des apprentis selon lesquels une mobilité de jeune se préparer longtemps à l'avance notamment par des mobilités en amont non seulement des formateurs et directeurs de CFA mais aussi des maîtres d'apprentissage et des chefs d'entreprise. Ces voyages permettent à ceux-ci de se rendre mieux compte de l'intérêt de la mobilité pour les apprentis et, avantage décisif, de créer un réseau de contacts et de partenaires bénéfiques pour les futures mobilités de leurs apprentis, mais aussi plus largement dans leurs plans de développement international.

Ainsi **la mission propose de mieux faire connaître ce dispositif de mobilité des maîtres d'apprentissage** en s'appuyant notamment sur les réseaux consulaires et représentations de branche et en diffusant lors de rencontres consacrées à la mobilité et en ligne des témoignages de chefs d'entreprise et de maîtres d'apprentissage ayant participé à ces programmes, ayant eu ou reçu des apprentis en mobilité, afin que ceux-ci puissent être des ambassadeurs de la mobilité. Cette action pourrait également s'appuyer sur le GIP « les entreprises s'engagent ». Enfin, pour valoriser les entreprises qui s'engagent dans la mobilité et communiquer dessus, **pourrait également être mis en place un label des entreprises qui envoient leurs apprentis en mobilité, par exemple pour les grands groupes en s'engageant sur un objectif réaliste d'un pourcentage des apprentis du groupe envoyé en mobilité dans une de leurs filiales**⁶⁸.

⁶⁸ Le groupe de travail issu du « global deal » qui regroupe EAM, la CFE-CGC, le centre INFFO, le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, ENGIE, SOLVYA, AIRBUS et l'UIMM propose le chiffre de 10% des apprentis envoyés chaque année dans une filiale à l'étranger à l'horizon 2027

Recommandation n°12 Mettre en avant l'engagement des entreprises dans la mobilité des apprentis par la diffusion de témoignages et la création d'un label décerné aux entreprises qui envoient leurs apprentis en mobilité, ce label aurait vocation à être valorisé dans le cadre des dynamiques RSE des entreprises.

3.3.5 Développer l'information autour de la mobilité des apprentis

L'un des freins majeurs à la mobilité est l'imparfaite connaissance de celle-ci y compris même par ses potentiels bénéficiaires. A l'instar des prestations sociales, il s'agit ici d'une forme de non recours à des dispositifs pourtant existants et ouverts par ceux qui n'en bénéficient pas. Comme vu supra (2.4.2), la méconnaissance de la possibilité de faire des mobilités ainsi que des dispositifs d'aide associés est très forte non seulement des apprentis, de leurs familles, des entreprises, etc. Or sans cette connaissance préalable nécessaire à l'émergence d'une volonté de faire une mobilité, le nombre de mobilité restera faible. De ce fait, en complément du panel d'actions organisées notamment par l'Agence Erasmus+ avec notamment les « Erasmus Days », il est indispensable dans l'arsenal des mesures destinées à accroître la mobilité des apprentis de mettre en œuvre des actions permettant de développer une information autour de la mobilité. Ces actions sont de deux types :

Une campagne nationale de communication mettant en avant l'apprentissage y compris la possibilité de mobilité européenne pour les apprentis. Cette campagne de communication aurait avantage à s'insérer dans une campagne de communication multicanaux visant en premier lieu à soutenir et développer la demande d'apprentissage dans les niveaux infra-bac et Bac, notamment dans les métiers les plus en tension (branches du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration, des services à la personne) afin de corriger la tendance actuelle du développement spectaculaire de l'apprentissage à se concentrer surtout sur les niveaux supérieurs post-Bac. Cette grande campagne nationale de communication ne devrait pas uniquement cibler les candidats potentiels à l'apprentissage, mais rester une campagne grand public, générale, afin de sensibiliser également les familles non seulement à l'intérêt d'un apprentissage et aux possibilités d'une mobilité mais également les entreprises et maîtres d'apprentissage potentiels aux bénéfices de la mobilité. Sur le modèle des restitutions collectives post-mobilité, associant parents et entreprises, organisées dans de nombreux CFA, cette campagne de communication pourrait prendre appui sur des témoignages de jeunes qui sont partis en mobilité et qui sont les meilleurs ambassadeurs de celle-ci.

Recommandation n°13 Lancer une campagne nationale grand public multicanaux de promotion de l'apprentissage pour les niveaux infra bac ciblée notamment sur les métiers en tensions intégrant la mise en avant de la mobilité européenne dans le cadre de l'apprentissage.

La deuxième action devrait être de remédier aux lacunes actuelles en matière d'information sur la mobilité. En l'absence de pilote territorial de ce sujet, les sources d'information sont aujourd'hui tout aussi nombreuses que déroutantes sans véritable point central d'information, non seulement pour les candidats à la mobilité mais aussi pour les CFA eux-mêmes. **Un guichet information « mobilité des apprentis » serait un plus indéniable afin d'apporter une information technique précise aux référents mobilité, aux directeurs de CFA, aux entreprises** également et mettre fin à un sentiment souvent exprimé de « complexité technique » de la mobilité. Apporter une information précise en un lieu unique et compétent permettrait d'amoinrir le *sentiment* de complexité, préjudiciable à toute volonté d'organiser des mobilités. Ce guichet d'information pourrait être pris en charge par les OPCO, éventuellement de façon mutualisée (un seul guichet national pour tous les OPCO) ou par l'agence ERASMUS+.

Recommandation n°14 Créer un guichet d'information « mobilité des apprentis » pris en charge par les OPCO ou au sein de l'Agence ERASMUS+

3.4 Adapter les parcours de formation en apprentissage et faciliter la reconnaissance des acquis

Afin de développer le nombre d'apprentis partant en mobilité chaque année à l'étranger, une adaptation de l'environnement de formation des jeunes dans les CFA pourrait être un levier important.

3.4.1 Accroître les compétences linguistiques des apprentis

Comme vu *supra* et régulièrement rappelé par les interlocuteurs de la mission, la faible maîtrise des langues même si elle n'est pas un obstacle insurmontable, crée cependant un frein psychologique à la mobilité, un certain nombre de jeunes reculant devant l'idée d'un séjour à l'étranger sui les mettrait en difficulté du fait de la barrière de la langue. De ce fait, introduire dans les cursus de formation en apprentissage plus d'heures de formation en langue voire systématiser un enseignement minimal en langue, au moins en anglais pour toutes les formations par apprentissage permettrait de donner aux jeunes des armes plus solides pour envisager plus sereinement des départs en mobilité. Par ailleurs, faciliter l'accès à des plateformes de formation en langue sur le modèle de l'OLS mis à disposition par la commission européenne via ERASMUS+ permettrait de développer une familiarisation progressive avec des formations linguistiques d'un usage plus souple.

De même, pour des jeunes en formation pouvoir valoriser une compétence linguistique issue de la mobilité sur un CV peut constituer un plus indéniable et donc une motivation supplémentaire de partir en mobilité. Ainsi la possibilité d'une délivrance systématique d'une attestation linguistique – en fonction des compétences acquises - au retour de la mobilité pourrait être envisagée par les CFA. Il ne s'agit pas d'une « certification » de compétence linguistique, mais simplement d'une attestation que le jeune a effectué une mobilité et développé dans ce cadre ses compétences en matière linguistique. Cela sera valorisant et utile ensuite pour son cv et sa recherche d'emploi.

Recommandation n°15 Développer les compétences linguistiques des apprentis par l'accroissement du nombre d'heures de langue dans les maquettes pédagogiques des diplômes notamment en infrabac. Mettre en place en parallèle la délivrance systématique d'une attestation linguistique au retour de chaque mobilité.

3.4.2 Introduire peu à peu une obligation de mobilité dans les cursus pédagogiques

Pour aller un peu plus loin dans l'adaptation des parcours de formation à la mobilité européenne, il faudrait pouvoir envisager **d'introduire peu à peu, de façon ciblée dans un premier temps, une obligation de mobilité dans les cursus de formation**. Pour rappel, cette obligation, imposée par la commission des titres d'ingénieurs (CTI) existe déjà pour les diplômes d'ingénieurs. Cette insertion obligatoire dans le cursus pédagogique a créé un mouvement positif, les écoles et les entreprises, prévenues dès le début de l'apprentissage, s'organisent – dans un contexte actuel semé d'embûches – et l'intègrent dans leur programmation. La mobilité devient dans ce cas non plus une exception difficile à organiser, mais une règle pour le respect de laquelle on peut prévoir en amont les actions nécessaires.

Ce modèle est bien sûr particulier à plusieurs titres : d'abord parce que les études d'ingénieur durent 5 ans, ce qui laisse le temps de s'organiser, ensuite les apprentis sont en moyenne plus âgés et souvent majeurs, et enfin, l'utilité d'un parcours international semble *a priori* forte pour des ingénieurs appelés au cours de leurs carrières à faire des missions à l'étranger ou à travailler soit à l'étranger soit avec des clients ou des fournisseurs étrangers. Ceci est moins vrai pour des formations infrabac.

Néanmoins, pour des formations de 2 ou 3 ans, la possibilité d’y intégrer une mobilité de quelques semaines ne paraît pas insurmontable. Par ailleurs, afin de limiter les difficultés liées à la minorité des apprentis en infrabac, on peut très bien imaginer des mobilités courtes et encadrées – c’est d’ailleurs le modèle majoritaire actuel des mobilités d’apprentis – Enfin, au vu de l’évolution rapide des métiers que nous connaissons, il est fort probable qu’un jeune formé aujourd’hui sur un métier peu « international » doive au cours de sa carrière se reconverter ou, plus simplement, avoir à traiter de tâches ou de missions en lien avec l’étranger qu’il s’agisse d’expatriations, de relations avec des clients, avec des fournisseurs, des filiales, avec des étrangers venant en France, etc. Le champ des possibles dans ce domaine est vaste et ce serait une erreur (et une forme d’iniquité) que de réserver cette mobilité obligatoire à des apprentis visant des niveaux plus élevés de qualification.

Recommandation n°16 La mission propose d’introduire une mobilité obligatoire dans les cursus d’un minimum de 2 ans (CAP, CAPA, BP, BMA, BAC PRO, BTS)⁶⁹ dans un premier temps pour des formations qui sont appelées à avoir un lien avec l’international ou des langues étrangères : Hôtellerie-restauration, Commerce, Secrétariat-gestion, industries culturelles (mode, design, métiers de l’image, etc.). Cette mobilité obligatoire serait à prévoir dans les référentiels de chaque diplôme pris par arrêté.

La reconnaissance des acquis de la mobilité est un point essentiel dans l’amélioration de l’environnement dans lequel les acteurs de la mobilité en apprentissage se projettent pour envisager des mobilités. Elle est particulièrement importante pour envisager des mobilités plus longues dans des cursus infrabac : pour une formation en moyenne de 2 ans, passer plusieurs mois à l’étranger sans reconnaissance des acquis de cette mobilité au retour interdit *de facto* les mobilités, celles-ci portant en germe un risque préjudiciable de perte de temps.

3.4.3 Travailler à une convergence de la reconnaissance des diplômes et titres professionnels au niveau européen

Un système de reconnaissance général des diplômes et titres professionnels valable pour tous les niveaux de qualification à l’échelle européenne serait la solution la meilleure. Il permettrait, à l’instar du système LMD issu du processus de Bologne pour le supérieur, une reconnaissance quasi automatique des qualifications – même pour des périodes courtes – et faciliterait l’environnement dans lequel s’engagent les mobilités des apprentis. Malgré, à l’origine, des différences de contenu de diplômes, le processus de Bologne a permis de mettre à disposition des établissements d’enseignement supérieur et des étudiants un système de crédits permettant de valider facilement les cursus suivis dans un autre pays de l’UE. C’était l’ambition initiale des initiatives prises en ce sens en matière de formation professionnelle.

A ce stade ces projets n’ont pas abouti, ou abouti seulement à un système de reconnaissance plus souple et plus incertain de reconnaissance des diplômes. Une initiative française en la matière portée par le Ministère de l’Education nationale et de la jeunesse et le secrétariat d’Etat chargé de l’Europe devrait être portée au niveau européen afin de relancer un processus qui s’est arrêté trop tôt et qui n’a pas abouti à ce stade à un système véritablement satisfaisant. Il ne peut cependant s’agir que d’un objectif de moyen terme.

⁶⁹ Certification d’aptitude professionnelle, Certificat d’aptitude professionnelle agricole, brevet professionnel, Brevet des métiers d’art, baccalauréat professionnel, Brevet de technicien supérieur.

Recommandation n°17 Prendre au niveau européen une initiative française visant à créer en Europe un cadre commun unique des niveaux de diplômes III et IV – sur le modèle du processus de Bologne – chacun de ces diplômes étant affecté d'un certain nombre de crédits pouvant être obtenus dans un des pays de l'UE.

3.4.4 Faciliter, à court terme, la reconnaissance des acquis par la comparaison bilatérale des qualifications

En attendant ce système européen général de reconnaissance des qualifications, une plus grande facilitation de la reconnaissance des acquis des compétences acquises en mobilité est nécessaire à court terme. Pour ce qui concerne la validation des acquis dans le cadre mobilité longue pourrait être mis en place un système de confiance réciproque entre les formations des deux pays (centre de formation et/ou entreprise) comprenant une évaluation simplifiée par les formateurs sur place permettant d'attester des compétences acquises sans rentrer dans le détail des référentiels d'évaluation. Ce système qui pourrait être porté dans le cadre de coopérations bilatérales entre les ministères en charge de l'éducation en France et dans l'autre pays européen. Une expérimentation de gré à gré avec des pays avec lesquels notre coopération est la plus forte et qui dispose d'un système d'apprentissage comparable au nôtre pourrait être mise en place rapidement.

On pourrait également se concentrer sur le système actuel du contrôle en cours de formation (CCF), qui, malgré des discours parfois radicaux entendus par la mission, fonctionne au quotidien de façon correcte, à condition pour le CFA, et c'est là toute la question d'y consacrer des moyens financier (mise en place et mobilisation des plateaux techniques) et du temps/homme de formateur/évaluateur. Dans ce cas, il pourrait être judicieux de prévoir un déplacement des évaluateurs de la France vers le lieu de la mobilité, ce qui pourrait faire l'objet d'un financement dans le cadre des programme d'Erasmus+. En cas d'impossibilité de déplacement, devrait être prévue une évaluation au retour. En complément devrait être autorisée voire élargie la possibilité, utilisée notamment pendant le COVID, d'une validation en distanciel via des outils numériques de visio.

Recommandation n°18 Faciliter l'évaluation des acquis de la mobilité dans le cadre du CCF en prévoyant dans le cadre de la programmation ERASMUS des aides pour financer les déplacements des formateurs /évaluateurs et faciliter la validation en distanciel des unités de compétences.

3.5 Mieux mesurer et piloter la mobilité des apprentis

Depuis la loi du 5 septembre 2018, les responsabilités en matière de mobilité des apprentis ont été dispersées entre plusieurs acteurs, si bien qu'il n'y a pas de remontée statistique globale sur la mobilité des apprentis, ni, au niveau territorial, d'instance de pilotage du sujet.

3.5.1 Construire une base de données de la mobilité des apprentis

Il est difficile de mener une politique de développement de la mobilité sans savoir vraiment de quoi on parle, ni de se fixer des objectifs chiffrés sans connaître les données de départ ni leur évolution. Or le système statistique autour de l'apprentissage ne comprend pas de mesure de la mobilité. Il comprend deux dispositifs principaux, le système d'information sur l'apprentissage de la DARES et celui de la DEPP. Le premier est alimenté principalement à partir du système de gestion des contrats d'apprentissage Deca géré et piloté par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Les informations relatives au contrat d'apprentissage sont celles présentes sur le Cerfa du contrat d'apprentissage. Le système d'information de la DEPP, l'enquête SIFA – pour

Système d'information sur la formation des apprentis – étant fondée sur des données remontées par les CFA via les régions et les académies.

Ces deux systèmes d'information complémentaires (l'un plus orienté « contrat de travail » et l'autre plus « formation ») permettent de disposer de nombreuses informations sur les apprentis mais aucun des deux ne comporte d'information sur la mobilité. La seule source statistique sur la mobilité des apprentis est l'observatoire de la mobilité de l'Agence ERASMUS+, mais qui, par définition, ne comporte que les données des apprentis qui ont eu recours au programme Erasmus+, ce qui n'est pas la totalité des apprentis en mobilité.

La mission propose donc d'introduire dans la base contrats tenue par les OPCO, un onglet « mobilité », sur la base des conventions de mobilité de toute façon transmises aux OPCO par les CFA pour bénéficier des aides à la mobilité. Ces informations seront ainsi remontées dans le système d'information DECA de la DGEFP / DARES. Parallèlement, au niveau européen, une comptabilisation des mobilités entrantes et sortantes de chaque pays membre serait utile ne serait-ce que pour établir des comparaisons aujourd'hui très difficiles en l'absence de données.

Recommandation n°19 Construire une base de données active sur la mobilité des apprentis en introduisant une partie mobilité dans la base conventions des OCPO remontées au niveau national par le biais du système d'information DECA.

3.5.2 Mener une enquête nationale annuelle sur la mobilité

En complément de cette base de données qui permettra d'avoir des traitements statistiques indispensables à la mesure du phénomène de la mobilité, un dispositif plus qualitatif complémentaire serait souhaitable pour affiner certaines données et mesurer également des éléments plus subjectifs de ressenti.

Ainsi en Allemagne, le Ministère fédéral pour l'éducation et la formation conjointement avec le *Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB*, équivalent de l'Agence Erasmus+ en France, mènent une enquête nationale sur la mobilité des apprentis comprenant une part de traitement statistique mais également une étude qualitative confiée à un institut d'études et de recherche lié à l'université de Bonn qui organise et exploite des focus-groupes composé d'apprentis, de directeurs et d'enseignants de centres de formation d'entreprises. Cette enquête permet d'avoir un bon aperçu des motivations des acteurs de la mobilité, de leurs objectifs, des raisons qui expliquent la mobilité ou l'absence de mobilité, des bénéfices des séjours à l'étranger.

Recommandation n°20 Mener une enquête bisannuelle sur la mobilité des apprentis intégrant les données de la future base de données nationale mais également les éléments d'une étude qualitative confiée à l'observatoire de l'Agence ERASMUS+ et à la DARES.

3.5.3 Mettre en œuvre un dispositif de pilotage au niveau local

Afin de pallier l'absence actuelle de pilote de la mobilité au niveau territorial depuis la réforme de 2018, un dispositif souple de coordination des acteurs au niveau régional devrait être mis en place. Il permettrait de partager les données sur la mobilité, des bonnes pratiques, de faire circuler l'information sur les dispositifs et les initiatives des différents réseaux et de proposer des plans d'action chiffrés dérivés des objectifs nationaux en adaptation au niveau local.

Ce dispositif pourrait s'appuyer sur une réactivation des COREMOB, pilotés par le préfet de région et le président du conseil régional associant OPCO, représentant des CFA, chambres consulaires, DREETS, rectorat, DRAAF, représentants des branches, sections locales des fédérations et associations nationales (FNADIR, ANASUP, ANAF, etc.), les compagnons du Devoir, l'agence

ERASMUS+ à travers notamment les « développeurs ERASMUS+ et toute structure localement impliquée dans le sujet. Un groupe de travail plus restreint pourrait mensuellement suivre et piloter le sujet.

Recommandation n°21 Créer au niveau régional un dispositif de coordination de la mobilité des apprentis sur la base des anciens COREMOB, associant les acteurs de la mobilité et établissant un plan de développement chiffré du nombre d'apprentis partant en mobilité (distingué par niveau et secteurs).

Mikaël HAUTCHAMP

LETTRE DE MISSION



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La Ministre

Nos Réf. : D-22-006892
Vos Réf. :

Paris, le 27 AVR. 2022

Objet : Développement de la mobilité internationale des alternants en Europe

Monsieur le chef de service,

Enjeu majeur pour forger la génération qui construira l'Europe de demain, le renforcement de la mobilité européenne des alternants est l'une des grandes orientations de la présidence française de l'Union européenne (PFUE). Cette action s'inscrit dans un contexte européen particulièrement porteur, marqué par une hausse de 80 % des crédits du programme Erasmus+ pour la programmation 2021-2027. Elle répond également à une ambition forte du Président de la République pour élargir la mobilité à tous les publics et permettre à la moitié d'une classe d'âge d'avoir séjourné dans un autre pays européen, avant ses 25 ans.

En France, un cadre juridique favorable a été mis en place par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a, en particulier, permis la création des référents mobilité dans les centres de formation d'apprentis (CFA), de systématiser le maintien de la protection sociale et a rendu obligatoire la prise en charge de certaines dépenses par les opérateurs de compétences. Toutefois, à ce jour, force est de constater que les acteurs de l'apprentissage, CFA comme entreprises, peinent encore à se saisir pleinement de ces nouvelles possibilités. Les organismes de formation ont également besoin d'adapter leur accompagnement des jeunes afin de passer à un nombre de mobilités européennes significativement supérieur.

Lors de l'évènement organisé dans le cadre de la PFUE le 20 janvier 2022 par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, l'ensemble des acteurs a pu partager un état des lieux des freins à la mobilité et les moyens développés par chacun ou les perspectives pour y remédier. A cette occasion, l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France a témoigné des bonnes pratiques mises en œuvre par son réseau, s'appuyant sur une longue expérience de mobilité des alternants. Ainsi, avant la pandémie, les membres de l'association organisaient déjà jusqu'à 800 mobilités courtes et 400 mobilités longues par an.

S'appuyant sur un riche réseau d'entreprises et d'organismes de formation partenaires, l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France se distingue par une démarche d'innovation permanente : à titre d'exemple, elle travaille à développer la digitalisation pour permettre aux alternants de poursuivre les formations à distance, tout en réalisant des mobilités en entreprise. De plus, l'association s'est donnée pour objectif la création d'une formation fondée sur un référentiel partagé, en anglais, français et roumain.

Au regard de l'efficacité de ce modèle éprouvé, nous vous demandons de bien vouloir expertiser précisément le mode de fonctionnement de l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France en matière de cadre technique permettant de faciliter une mobilité internationale des apprentis. A ce titre, je souhaite que vous procédiez à une analyse très précise des pratiques de l'Association, en matière d'organisation administrative et pédagogique, de parcours, d'accompagnement des alternants, de partenariats et de réseau en particulier.

Monsieur Thomas AUDIGÉ
Chef du service de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS)
39-43 Quai André Citroën
75015 PARIS

Par ailleurs, vous vous intéresserez aux dispositifs d'accompagnement à la mobilité tels que :

- le positionnement des référents mobilités dans les CFA, ainsi que financement de ce dispositif ;
- le soutien financier des mobilités internationales en Europe (dispositifs existants, type Erasmus Plus, avec leurs limitations, et le cas échéant les dispositifs particuliers à une branche, un territoire, une activité etc.) ;
- les partenariats et bonnes pratiques mises en place par les acteurs du secteur, et particulièrement la constitution de réseaux de CFA de différents Etats membres.

Le sujet des freins linguistiques et les méthodes mobilisées en pratique par les acteurs de terrain pour les lever ou à tout le moins les atténuer devra également être étudié.

Enfin, en vous appuyant sur les analyses conduites, vous veillerez à formuler des propositions d'actions visant à favoriser l'adaptation des opérateurs de compétences, des organismes de formation et des CFA aux enjeux de la mobilité internationale des alternants ainsi que les leviers qui permettront leur mise en œuvre effective.

Nous vous remercions pour votre mobilisation au service de cette mission, pour laquelle vous pourrez vous appuyer sur les services de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (sous-direction des politiques de formation et du contrôle). Les résultats de vos travaux sont attendus pour le 1^{er} juillet 2022.

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



Elisabeth BORNE

SIGLES UTILISES

ANAF : Association nationale des apprentis de France
BP : Brevet professionnel
BTS : Brevet de technicien supérieur
CA : Chambre d'agriculture
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA : Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CCF : Contrôle en cours de formation
CCI : Chambre de commerce et d'industrie
CFA : Centre de formation d'apprentis
CMA : Chambre des métiers et de l'artisanat
CPME : Confédération des petites et moyennes entreprises
CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
COREMOB : Comité régional de la mobilité européenne et internationale des jeunes
DAEI : Délégation aux affaires européennes et internationales
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT : Direction générale du travail
DREETS : Direction régionale des entreprises, de l'emploi, du travail et de la solidarité
DRAAF : Direction régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DSS : Direction de la sécurité sociale
EPL : Etablissement public local d'enseignement
FEDER : Fonds européen de développement régional
FNADIR : Fédération Nationale des Associations Régionales de Directeurs de Centres de Formation
D'apprentis
FSE : Fonds social européen
MEDEF : Mouvement des entreprises de France
OFAJ : Office franco-allemand pour la Jeunesse
OPCO : Opérateur de compétences
UE : Union européenne
UIMM : Union des industries et métiers de la métallurgie

ANNEXE 1 : Liste des personnes rencontrées

Ministères

Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères, Direction de la culture, de l'enseignement, de la recherche et du réseau (DCERR)

Matthieu PEYRAUD, Directeur de la DCERR

Baptiste BONDU, sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche

Colinne ORAIN, sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche

Solveig GATHELIER, sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

Cabinet du Ministre

Madame Bénédicte LEGRAND-JUNG, directrice adjointe du cabinet du Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP)

Stéphane REMY, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle

Laurent GAULLIER, adjoint au sous-directeur

Christine MATRAGLIA, cheffe de la mission de l'alternance et de l'accès aux qualifications

Marianne KOSZUL, mission de l'alternance et de l'accès aux qualifications

Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)

Brigitte TROCME, adjointe à la sous-direction des lycées et de la formation professionnelle

Martine PATY, adjointe au chef du bureau des lycées professionnels, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue

Délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération (DREIC)

Nathalie NIKITENKO, déléguée

Patricia JANISSIN, sous-directrice des affaires européennes et multilatérales

Vincent HONORAT, adjoint au chef de département de l'Union européenne

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

Stéphanie DEVEZE, cheffe de département adjointe, département formation et emploi, insertion professionnelle, sous-direction stratégie et qualité des formations

Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire

Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche

Valérie BADUEL, directrice générale

Mathieu BOOGHS, chef du bureau de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue

Philippe RENARD, chef du bureau des relations européennes et de la coopération internationale

Ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées

Direction de la sécurité sociale

Anne-Gaëlle CASANDJIAN, cheffe de la division des affaires communautaires et internationales (DACI)

Emmanuelle ELDAR, adjointe à la cheffe de la division des affaires communautaires et internationales (DACI)

Anne-Clemence DROUANT, chargée de mission sur la détermination de la législation applicable (DACI)

Têtes de réseau/organismes nationaux

CCI France

Astrid DESCOMBES, responsable du pôle formation-apprentissage

Françoise MAHRAOUI, pôle formation-apprentissage, coordinatrice du consortium Movil'app

CMA France

Philippe PERFETTI, directeur de l'emploi et de la formation

Sabine WEGER, chargée de mission

Conférence des grandes écoles (CGE)

Thomas FROELICHER, président de la commission internationale de la CGE, Rennes school of business

Claire LEROUX, présidente du groupe de travail apprentissage de la CGE, OFA EPITA
Alice JACQUES, chargée de mission CGE

Association nationale pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur (ANASUP)

Frédéric SAUVAGE, président ANASUP, directeur général Formasup Hauts-de-France
Valérie CANTAT-LAMPIN, vice-présente ANASUP, directrice générale Formasup Paris-Ile-de-France
Eric CALAND, directeur CFA Evry Val d'Essonne
Jean-Robert DELAHAYE, directeur du CFA Université Le Havre Normandie
Françoise LE VEZU, Formasup Centre-Val de Loire
Emmanuelle MAUFFRAIS, directrice générale CFA SACEF
José THUILLIER, Formasup Hauts-de-France, référente mobilités internationales ANASUP

Union nationale des maisons familiales rurales (UNMFR)

Roland GRIMAULT, directeur UNMFR
Jean-Yves METIN, UNMFR, développeur ERASMUS+

Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM)

David DERRE, directeur emploi-formation
Ulric BREHERET, chef de service réseau formation
Xavier DELPY, chef du service juridique emploi formation
Sylvie DUMILLY, cheffe de service à la direction de la protection sociale
Lucile UHRING, chargée de mission affaires européennes et internationales

CCCA-BTP

Jacques-Olivier HENON, directeur des politiques de formation et de l'innovation pédagogique
Marek LAWINSKI, responsable du pôle internationalisation des compétences

France Universités

Guillaume GELLE, Vice-président de France Universités, Président de l'Université de REIMS champagne Ardennes
Marie-Cécile NAVES, Déléguée générale
Deborah LEVY, chargée de mission
Nicole MENAGER, consultante pour France Universités
Virginie SEMENT, chargée de mission, pôle orientation
Thomas DUCADOS, chargé de mission vie étudiante

Association nationale pour la formation automobile (ANFA)

Andreas GABRIEL, responsable du service accompagnement des établissements et mobilité européenne

Louise BOISSENIN, responsable du pôle coopération européenne

France compétences

Renaud BRICQ, directeur de la régulation

Elena ALTUKHOVA, direction de la régulation

Opérateurs de compétences

AFDAS

Thierry TEBOUL, directeur général

CONSTRUCTYS

Ludovic MARTIN, directeur support et développement

Virginie BOULLETIER, responsable pôle marketing et offre de services

Laura TAISNE, responsable pôle apprentissage

OCAPIAT

Hervé PROKSCH, président

Jérôme VOLLE, collègue patronal

Jonathan EMSELLEM, directeur général

Michel FERREIRA-MAIA, DGA

Associations

Euro App Mobility

Jean ARTHUIS, président, ancien ministre et député européen

Paola BOLOGNINI, déléguée générale

Les Compagnons du Devoir et du Tour de France

Claire NEWMAN, responsable du service International

Yvick ROBIN, délégué à l'International

Antoine RAUD, prévôt à l'international, maison des compagnons, Bruxelles

A la maison des compagnons de Bruxelles, deux itinérants en étape du tour de France, en formation
boulangerie-pâtisserie

Alban DEZOTEUX, délégué régional pour les Hauts-de-France

Mathieu PHILIPPE, provincial pour les Hauts-de-France

Noémie MAURICE, référente mobilité pour les Hauts-de-France, Normandie et Ile-de-France

Association nationale des apprentis de France (ANAF)

Aurélien CADIOU, président

Baptiste BOUYER, responsable pôle représentation et relations institutionnelles

Fédération nationale des directeurs de CFA (FNADIR)

Pascal PICAULT, président

Florent DUCLOS, délégué général

Fonds innovation pour les apprentissages (FIPA)

Yann BOUVIER, chargé de mission

Entreprises au niveau national

Axa France

Karima SILVENT, DRH de groupe

EDF

Patrice RISCH, directeur de l'emploi

Fabien LAGRIFFOUL, directeur de la formation

Véolia

Olivier CARLAT, directeur du développement social

Manuele LEMAIRE, directrice de l'alternance

MEDEF

Siham SAIDI, chargée de mission Europe et international, pôle social

Justine ANGIBAUD, chargée de mission direction éducation et formation, pôle social

Thibault JAGUENEAU, chargé de mission Direction éducation et formation, pôle social

RDV en lien avec la prise de connaissance des dispositifs communautaires

Représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne

Emilie MARQUIS-SAMARI, conseillère emploi, santé et sécurité au travail, inclusion sociale

Pierre LAPORTE, conseiller enseignement supérieur, éducation et jeunesse

S. JUBAN, chargée de mission éducation

Commission européenne

Lauriane BERTRAND, cabinet de Mariya GABRIEL, commissaire à l'innovation, à la culture, à l'éducation et à la jeunesse

Anouk FABER, cabinet de Nicolas SCHMIT, commissaire à l'emploi et aux droits sociaux

Christophe NERLICH, cabinet de Nicolas SCHMIT, commissaire à l'emploi et aux droits sociaux

DG Education, jeunesse, sport et culture

Michael TEUTSCH, chef d'unité

Jacqueline PACAUD. Cheffe de secteur

DG Emploi

Joao SANTOS, unité formation professionnelle

Agence ERASMUS+ France

Sébastien THIERRY, directeur adjoint

Gabriel MOREAU, chargé de programmation pour le programme ERASMUS+

Nelly CUYALAA, coordinatrice du département gestion de projets

RDV liés à la prise de connaissance du système belge

Ambassade de France en Belgique

Thomas MICHELON, conseiller de coopération et d'action culturelle

Charlotte VENEMA, chargée de mission universitaire, responsable Campus France Belgique

Conseil des universités flamandes en sciences appliquées et arts

Renilde KNEVELS, conseillère politique « internationalisation »

Annelies CLAES, conseillère politique « éducation et assurance qualité »

EFP (centre de formation bruxellois)

Vincent GIROUL, directeur

Raphaëlle GALMISCH

RDV liés à la prise de connaissance du système allemand et des dispositifs de coopération franco-allemande

Ambassade de France en Allemagne

Christine JACOB, Conseillère pour les affaires sociales

Sandrine DIESEL, Attachée fédérale de coopération pour le français

Bruno GIRARDEAU, Attaché de coopération pour le français pour la Rhénanie du Nord – Westphalie

Office franco-allemand de la jeunesse (OFAJ)

Anne TALLINEAU, secrétaire générale

Sandra SCHMIDT, cheffe de bureau échanges universitaires, formation professionnelle et volontariat franco-allemand

Protandem

Karine BRARD-GUILLET, déléguée française

Anika ROSHAN, déléguée allemande

Ministère Fédéral de l'Éducation et de la Recherche (BMBF)

Stefan SCHNEIDER, Chef du bureau « Erasmus, coopération internationale dans la formation professionnelle »

Christian BOCK, Chargé de mission, bureau de la coopération internationale dans la formation professionnelle

Agence nationale Formation pour l'Europe auprès de l'Institut fédéral de la formation professionnelle (Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, NA beim BIBB)

Klaus FAHLE, Directeur

Stefan METZDORF, Chef de l'équipe « Formation professionnelle mondiale »

Agence fédérale pour l'emploi (BA)

Nathalie RIVAULT, Directrice des Centres Nationaux Euroguidance et EURES

Claudia SILVESTRONI, Conseillère des Services européens de l'emploi (European Employment Services, EURES) et du réseau Euroguidance, Services à l'international et coopération, service des stages à l'étranger

Association des chambres de commerce et d'industrie (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, DIHK)

Pauline VON KATTE, chargée de projet au programme « formation professionnelle sans frontières » (Berufsausbildung ohne Grenzen), DIHK

Holger TROST, chargé de projet au programme « formation professionnelle sans frontières » (Berufsausbildung ohne Grenzen), office central de formation continue dans les métiers de l'artisanat

Chambre franco-allemande de commerce et d'industrie

Olga HEIN, directrice Service Formations & Emploi

Martin LATOUR, en charge alternance et apprentissage

Ministère de l'Éducation et de la Formation (Ministerium für Schule und Bildung, MSB) du Land de Rhénanie du Nord – Westphalie

Susanne BLASBERG-BENSE, Directrice en charge de l'enseignement et de la formation professionnelle

Susanne DOHERTY, adjointe à la cheffe de service de l'enseignement et de la formation professionnelle au ministère de l'Éducation et de la Formation (Ministerium für Schule und Bildung, MSB) du Land de Rhénanie du Nord - Westphalie, Bureau 314, lycées professionnels, système dual, coopérations binationales en enseignement professionnel

Land de Brandebourg

Dr. Robert REINISCH, Chargé de mission « Universités, centres scientifiques, numérisation et intelligence artificielle », ministère de la Science, de la Recherche et de la Culture du Land de Brandebourg (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur, MWFK)

Franziska KUHL, Directrice de l'Agence pour les études en alternance du Land de Brandebourg (Agentur duales Studium)

Sandra ENGELS, Chargée de mission « Formation professionnelle », Ministère de l'éducation, de la jeunesse et du sport du Land de Brandebourg (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, MBJS)

Lycée professionnel Heinrich-Hertz (Berufskolleg) de Düsseldorf

Michael SUERMANN, Proviseur

Mme HEET Coordinatrice pour les relations internationales du lycée, et deux autres membres de l'équipe internationale du lycée

RDV en région Pays-de-la-Loire

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

Marie-Pierre DURAND, directrice régionale

Adrien KIPPELEN, directeur régional adjoint - chef du pôle entreprises, emploi, compétences

Morgane LE TOURNEAU, référente Economie sociale et solidaire & Apprentissage

Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF)

François BAUVINEAU, chargé de la formation professionnelle

Rectorat

Régine LENGRONNE, responsable de la mission de contrôle des formations par Apprentissage

Astrid DESIREE, IEN Anglais

Patricia De BUTLER, DAREIC

Conseil régional

Sébastien SOULLARD, chef du service apprentissage et alternance, direction de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Université de Nantes

Mathieu DOSSET, directeur CFA FORMASUP

Université régionale des métiers et de l'artisanat (URMA)

Frédéric ENFREIN, directeur régional de la formation professionnelle

Eudes BASTIDE, référent mobilité

Laure GELIN, responsable régionale du pôle innovations et développement

La référente mobilité du CFA de la chambre des métiers et de l'artisanat de Loire Atlantique

Deux jeunes ayant accompli une mobilité courte, l'un en Irlande (Pâtisserie) et l'autre en Italie (mécanique)

CFA BTP

Manuel KLOTZ, directeur du CFA

Philippe DREYFUS, référent régional mobilité

Yvan MONFA, référent mobilité du CFA

Armelle COUDRAY, responsable des processus administratifs

Chambre d'agriculture

Philippe CAILLARD, directeur du GIP agriformation

Les compagnons du devoir et du tour de France

Denis Le Gall, délégué régional Loire Océan

Un formateur mécanicien qui a effectué deux étapes internationales de six mois dans le cadre du tour de France en Angleterre et en république Tchèque, mais également en mobilité courte au Danemark

Un formateur chaudronnier qui a monté une mobilité courte avec son groupe au Danemark en mars 2022 et a effectué une mobilité courte en tant que jeune en Angleterre

Un formateur charpentier qui a effectué une mobilité courte en Allemagne en tant qu'apprenti et aussi une mobilité longue en tant que jeune sur le tour de France en Allemagne

Un jeune charpentier qui a effectué une mobilité courte en république Tchèque

Chambre de commerce et d'industrie

Bruno NEVEU, directeur Emploi-Compétences à la CCI régionale

Sandrine CAPELE, directrice du CFA de la CCI Maine-et-Loire

Céline DOREL, référente mobilité hôtellerie-restauration, CFA CCI Maine-et-Loire

Christophe ALBERT, directeur du CFA de la CCI de la Sarthe

Florence HUPENOIRE, CFA de la CCI de la Sarthe

Olivier CAMP, ESEO (école d'ingénieurs en informatique et en électronique)

Un restaurateur de la Sarthe dont un des apprentis est parti en mobilité courte en Irlande

Un directeur de magasin de décoration et son apprentie revenue d'une mobilité courte en Italie

Un jeune pâtissier ayant effectué une mobilité longue en Irlande en post formation

Un formateur accompagnant un groupe autour des métiers de l'automobile dans une mobilité courte en Italie et son interlocuteur italien, garagiste

Opérateurs de compétences

Béatrice ABADIE, OPCO Atlas

Stéphane BON, OPCO mobilités

Delphine SORIN, OPCO2i

Bérandère JOOSUB, OPCO EP

Cécile LAVAL, OPCO AKTO

Autres CFA

Claudy BELLION, directeur du CFA ICAM Vendée

Viviane LE GALL, école supérieure d'agriculture (ESA) d'Angers

François BENOIST, groupe la Joliverie

Hélène LEFEVRE, excellence pro Pays-de-la-Loire

RDV en région Grand-Est

DREETS Grand Est

Eloi Dorado, Directeur régional

Yves SCHNEIDER, chef du service compétences, chef du service international

Lucie SCHRICKE, chargée de mission régionale « Apprentissage »

Rectorat

Florent FLAMION, référent apprentissage de la Région académique

Yaël BLÖCHER, CFA académique de Strasbourg

Pascale LESTERLIN, responsable du CFA académique de Reims

DRAAF

Fabrice DROUHOT, directeur adjoint

Laurent BEJOT, chef de service formation et développement

Christophe PINEL, chef de pôle promotion professionnelle continue, apprentissage et territoires

Stéphane GUILLIN, chargé de mission coopération internationale

Conseil régional

Sophie CRESCIOLI, cheffe du service action européenne et transfrontalière, direction orientation et pilotage

Clara LAMONTAGNE, chargée de mission mobilité jeunesse

CCI Alsace Eurométropole

Frank ROTTER, directeur de la coopération transfrontalière et de projets de développement économique

Katia BECK, chargée de mission relation école-entreprise et transfrontalier, direction de l'orientation et de l'apprentissage

CRMA Grand Est

Grégory THIEFIN , directeur régional pour la formation

Manuela BUROLLET , directrice du CFA pôle des métiers, Epinal

CFAU (CFA Universitaire) d'Alsace et université de Strasbourg

Alexandra KNAEBEL, vice-présidente formation parcours de réussite, université de Strasbourg

Jean-Paul DE LA RICA, directeur de la direction des études et de la scolarité, université de Strasbourg

Anne STEYDLI, chargée de mission apprentissage, université de Strasbourg

Bernard FABRE, directeur du CFAU d'Alsace

Sabrina GRIMAZ, responsable administrative et financière, CFAU

MFR Saulxures sur Moselotte

Pierre SIMONIN directeur de la MFR

Ghislain Didier Référent mobilité

Fabienne DERSOIR Animatrice Consortium Erasmus MFR Grand Est

Clara DESQUIENS, apprentie ayant bénéficié d'une mobilité de 2 semaines en nov 2021.

Opéra national de Lorraine

Delphine LEDROIT, directrice du CFA métiers des arts de la scène

CFA Papetier de Gérardmer

Hélène BUHR, déléguée générale syndicat papetier de l'Est (PAPEST)

Noémie MARQUIS, directrice du CFA papetier

M Valentin MICHEL, référent mobilité

APMSA/CFA Form'AS sur les métiers de l'animation et du sport (CFA hors les murs)

Karen LACROIX, directrice de l'association et du CFA

Diane ARMENTANO, coordinatrice des formations au CFA

RDV en région PACA

DREETS

Jean-Philippe BERLEMONT, directeur régional

Matthieu BERILLE, responsable adjoint du pôle 3EC

Rectorat Aix-en-Provence

Laurent NOE, secrétaire général de la région académique PACA

Marie-Laure FOLLOT, adjointe au secrétaire général

Claude GARNIER, directeur régional académique de la formation professionnelle initiale et continue de l'apprentissage (DRAFPIC)

Christophe GARGOT, directeur régional académique des relations européennes, internationales et de la coopération

Emmanuel DIDIER, adjoint au DRAFPIC, conseiller de la rectrice de Nice

Romain GOURA, responsable pôle innovation et développement, GIP FIPAN Nice

La référente mobilité dans le cadre du projet MONA au GRETA-CFA Provence

DRAAF et CFA régional agricole public (RAP)

Patrice CHAZAL, chef de service

Valérie MAURICE, cheffe du pôle FCPA

Jean-François BRISSE, chef du pôle "animation des établissements" en charge de la coopération internationale

Xavier BOULET, directeur du CFA-RAP

Emmanuelle NAVARRO, CFA-RAP, chargée des affaires juridiques

Conseil régional

Philippe DELHOUME, directeur de l'emploi, de la formation et de l'information aux métiers

CCIR

Vincent PHILIBERT, directeur général

Geneviève POLI, responsable représentation CCIR et coordination formation

Vincent DEMAS, directeur campus sud des métiers

Naomie GUILLARD, référente mobilité campus sud des métiers (projet MONA)

CFA IMF/ Institut Méditerranéen de Formation, Recherche et Intervention Sociale (IMFRIS)

Éric OBJOIS, directeur du groupement d'intérêt associatif pour la promotion de l'apprentissage en travail social, médico-social et de l'intervention sociale (GIAPATS)

Elena ADAS BLANCO, directrice générale IMFRIS et membre du bureau régional FNADIR

Bernabé BAMOUNI, directeur général Adjoint

Frédérique JORDAN, responsable pédagogique des niveaux 3 et 4

Magali PERRIN, responsable pédagogique des niveaux 6

Myriam OUESSAI, formatrice référente mobilité

Graziella GOMEZ, formatrice référente mobilité

Marie-Pierre NAZON, IRTS PACA et Corse

Clémence GAY MAZÉ, Conseillère technique mobilités internationales

Stéphanie SIMAKHA, maître d'apprentissage association ADDAP13

Un ancien apprenti éducateur spécialisé à l'IMF de Marseille parti 14 semaines en mobilité au Canada pendant son apprentissage

Chambre des métiers et de l'artisanat de région/CFA des Beaussets

Denis REYMOND, chambre des métiers et de l'artisanat de région (CMAR) PACA

Yann THOREUX, directeur du campus BEAUSSETS

Juliette TARDIOLI, référente mobilité régional et pour le campus de Digne-les-Bains

Guillaume TRISSE, pôle Europe CMAR PACA

Stéphanie TORRENT, cheffe d'entreprise, maître d'apprentissage (boulangerie-pâtisserie)

Bastien, ancien apprenti plombier-chauffagiste, parti en mobilité 3 semaines en Allemagne

Florian, apprenti cuisinier, bureau des apprentis, CFA des Beaussets

Ecole nationale des arts et métiers (ENSAM)

Patricia SOURLIER, responsable des études ITII PACA, membre de la commission des titres d'ingénieurs

Jean-Eric MASSE, Directeur des études de la spécialité Mécanique / ENSAM Aix-en-Provence

Nathalie KRANTZ, Responsable Ressources Humaines / CFAI Provence

Sophie FLEURQUIN, Référente mobilité des apprentis / CFAI Provence

Guillaume DA COSTA, Responsable du Bureau d'Etudes / Deshons Hydraulique Saint Chamas

Véronique JAUBERT, Responsable Attractivité Campus Manager / Naval Group Toulon

Laurence MAURICE, Responsable Recrutement et Relations Ecoles / ST Microelectronics Rousset

François PANNIER, DRH / Technoplus Industries Les Pennes Mirabeau

Sandra COUINAUD, directrice régionale OPCO 2i PACA-Corse

Marion GONGARA, référente alternance OPCO 2i

Deux apprentis ingénieurs partis en mobilité longue :

Pablo (Slovaquie)

Inès (Italie)

CFA Epure Formasup

Danielle SIONNEAU, directrice

CFA - MFR La Roque d'Anthéron

Didier GONZALEZ, formateur, référent mobilité

RDV liés à la prise de connaissance du système danois

Centre de formation Roskilde Technical VET College

Pernille Bjerre, coordinatrice internationale

Centre de formation NEXT de Copenhague (VET College)

Jakob Skov Øllgård, coordinateur international

Julie Bøhrk Andersen, coordinatrice internationale

Un formateur métiers du bois

Des apprentis menuisiers

Ministère danois de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Lars Møller Bentsen, conseiller international

Confédération des employeurs danois (DA)

Jannik Bay, directeur du département insertion et formation

Suzanne Pedersen, coordinatrice internationale

Ministère danois de l'Enfance et de l'Education

Torben Schuster, conseiller au département formation professionnelle

Ambassade de France au Danemark

Christophe Parisot, Ambassadeur

Frédéric Rimoux, Premier Conseiller

Pierre Pérard, attaché pour les affaires sociales

Léa Rio, stagiaire

ANNEXE 2 : Le cadre juridique de la mobilité internationale posé en 2018

La possibilité d'une mobilité européenne, organisée par voie de convention, a initialement été prévue par la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, sans prévoir toutefois de cadre juridique organisé au-delà du principe d'une convention⁷⁰. Le cadre juridique de la mobilité internationale a été de fait posé par plusieurs interventions législatives en 2018 et 2019.

L'article 23 de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social a introduit dans le code du travail une nouvelle section 7 au chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie consacrée à la mobilité internationale et européenne des apprentis.

L'article L.6222-42 du code du travail ainsi créé au sein de cette nouvelle section a été modifié et précisé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel puis l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette dernière version de l'article L.6222-42 du code du travail, et ses précisions réglementaires (articles R.6222-66 à 69), constituent la base du cadre juridique aujourd'hui en vigueur pour soutenir la mobilité internationale et européenne des apprentis. Elle est complétée par une intégration de la mobilité dans les missions des CFA et dans la responsabilité financière des OPCO.

Une différence de cadre juridique selon que la mobilité est inférieure ou égale ou supérieure à quatre semaines

L'article L. 6222-42 dispose que « *le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an* » et que « *la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois* ».

L'article L 6222-42 précise également les conditions d'exécution du travail de l'apprenti en disposant que pendant cette période de mobilité dans un autre Etat de l'Union Européenne ou en dehors de l'UE, c'est l'entreprise ou le centre de formation d'accueil qui sont responsables des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, notamment pour ce qui concerne la santé et sécurité au travail, la rémunération, la durée du travail, le repos hebdomadaire et les jours fériés.

La durée de la période de mobilité détermine le régime applicable : pour une mobilité supérieure à 4 semaines, le contrat de travail est mis « en veille », l'employeur d'origine est donc relevé de toutes ses responsabilités, y compris la rémunération de l'apprenti. L'apprenti relève alors de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil s'il bénéficie du statut de salarié dans ce pays et sinon, ce qui est le cas le plus courant, il relève de la sécurité sociale française à titre « étudiant », pour les risques maladie,

⁷⁰ Article 49 de la loi : « L'article L. 6211-5 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art.L. 6211-5.-Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur, l'apprenti et la ou les entreprises d'un Etat membre de la Communauté européenne susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par décret en Conseil d'Etat. »

vieillesse, maternité, ATMP, y compris pour les pays hors UE, sous réserves des conventions bilatérales de sécurité sociale en vigueur.

Lorsque la période de mobilité est inférieure ou égale à 4 semaines, c'est le régime de la mise à disposition qui prévaut, sur la base d'une convention de mise à disposition entre l'apprenti, l'employeur en France, les centres de formation en France et à l'étranger, et le cas échéant l'employeur à l'étranger. La rémunération et la protection sociale de l'apprenti sont donc maintenues.

Les articles R.6222-66 et 67 précisent les items requis par les conventions entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et celui à l'étranger, respectivement dans le cas d'une mise en veille du contrat (mobilité supérieure à quatre semaines) et dans le cas d'une mise à disposition (mobilité inférieure ou égale à quatre semaines).

Des modèles de convention ont été publiés par deux arrêtés du 22 janvier 2022, accompagnés de notices explicatives, précisant l'impact sur le contrat de travail, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger, la couverture sociale, les possibilités de financement et les obligations respectives de chaque signataire.

Ce régime juridique issu de la loi du 5 septembre 2018 visait à lever une difficulté qui constituait un frein à la mobilité identifié comme tel par les rapports récents consacrés à notre sujet, notamment le rapport IGAS de Patrice Borel et Mireille Gaüzere de 2017 et le rapport de Jean Arthuis de janvier 2018, celle liée au maintien de la responsabilité de l'employeur en France, notamment pour les mobilités longues. En effet, avant la réforme de 2018, celui-ci demeurait responsable des conditions d'exécution du contrat de travail de l'apprenti pendant sa période de mobilité à l'étranger, alors qu'il ne l'avait plus physiquement dans ses locaux, en proximité, et donc sans possibilité réelle de surveillance et d'encadrement.

Pour autant si le régime juridique actuel créé donc un cadre plus favorable à cette mobilité internationale des apprentis du point de vue de l'employeur d'origine, il a introduit davantage d'insécurité pour l'apprenti lui-même, notamment au plan financier, et une difficulté nouvelle notamment pour les entreprises disposant de filiales à l'étranger dans la mesure où la suspension du contrat de travail qui est désormais la règle, empêche, pour les mobilités au-dessus de 4 semaines, la mise à disposition simple entre le siège et sa filiale qui était largement pratiquée.

Dans le sens de l'accueil d'apprentis issus d'un Etat de l'Union Européenne en France, l'article L. 6222-43 précise que les dispositions de l'apprentissage leur sont applicables à l'exception des articles relatifs à la finalité du contrat d'apprentissage, à sa durée, à certaines conditions d'intégration d'une formation en apprentissage, et à la durée de la formation en apprentissage.

Concernant la partie formation de la mobilité des apprentis, le code de l'Education, prévoit des possibilités de reconnaissance des acquis de la période de mobilité dans le cadre du processus de diplomation des alternants à leur retour en France, soit dans le cadre d'une unité facultative de mobilité donnant le bénéfice de points supplémentaires pour le diplôme et la délivrance d'une attestation « MobilitéPro », soit dans le cadre du contrôle en cours de formation, pour les unités ouvertes pour ce type de validation et pour les CFA habilités pour y procéder.

L'apprentissage dans la filière de l'enseignement agricole est prévu par les articles L. 811-1, L. 811-2, L. 813-1 et L. 813-2 du code rural et de la pêche maritime.

Une mission obligatoire des CFA avec un financement renvoyé sur les OPCO

L'encouragement à la mobilité des apprentis est une des missions des CFA inscrites dans la loi depuis 2014⁷¹. Cela a été confirmé et même renforcé par la loi du 5 septembre 2018. Il fait ainsi partie des quatorze missions obligatoires des CFA, telles que prévues par l'article 24 de celle-ci (article L6231-2 du code du travail). Cet article précise cette mission attendue des CFA, en demandant la nomination d'un personnel dédié, qui peut prendre la forme d'un référent mobilité : « 10° *D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité.* »

L'accompagnement par les CFA de la mobilité internationale des apprentis a également été intégré au référentiel qualité QUALIOPi, qui sert de base au processus de certification rendu obligatoire pour les organismes de formation qui veulent bénéficier de fonds public ou mutualisée par l'article 6 de la loi du 5 septembre 2018. Dans sa version du 29 mars 2021, la mobilité internationale est prise en compte dans l'indicateur 20 du critère 4⁷² du référentiel (sur 7 critères au total) : « *Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement* ». Le niveau attendu est la liste des personnes dédiées à la mobilité et l'élément de preuve le nom et la qualité des personnes dédiées à la mobilité.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a également modifié le cadre de financement de l'apprentissage, en confiant aux nouveaux OPCO un rôle central dans le financement des formations et la prise en charge des frais associés.

A ce titre, les OPCO sont appelé au financement des mobilités internationales des apprentis, à un double titre :

- Dans un cadre obligatoire au titre des frais annexes pour les frais liés à la mobilité internationale pris en charge par les CFA, selon toutefois des niveaux forfaitaires définis par chaque OPCO (articles L.6332-14-I-3° du code du travail précisé par l'article D. 6332-83) ;
- dans un cadre facultatif, selon la décision de chaque OPCO, pour les frais relevant des apprentis, notamment « *tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis* » (article L6332-14-II-3° du code du travail).

Cette prise en charge est très variable selon les OPCO.

Les conventions de mobilité doivent être transmises, à l'état de projet, et préalablement à leur conclusion, par le Centre de formation des apprentis à l'opérateur de compétences (OPCO) de l'employeur en France avec une demande de prise en charge des frais de cette mobilité hors du territoire national. L'OPCO se prononce sur cette prise en charge et en informe les services du Ministère en charge de la formation professionnelle (articles R. 6222-68 et R 6222-69). Ce dispositif ne concerne pas les apprentis relevant de l'article L 6227-1 (secteur public).

⁷¹ Ancien article L6231-1 : « *Les centres de formation des apprentis (...) 8° Encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.* »

⁷² « *L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre* ».

D'autres sources de financement peuvent être sollicitées : financements européens (programme ERASMUS+), financements régionaux pour les Régions continuant à financer la mobilité des apprentis, programmes bilatéraux comme PRO-TANDEM ou OFAJ pour les coopérations franco-allemandes.

Un cadre spécifique nouveau pour la coopération transfrontalière

L'apprentissage transfrontalier se distingue de la mobilité internationale classique, par le fait que toute la partie théorique en centre de formation ou toute la partie pratique en entreprise est réalisée dans un autre pays européen frontalier, l'autre partie l'étant en France. Il nécessite donc une organisation *ad hoc* qui va au-delà du cadre conventionnel prévu pour les mobilités depuis 2018. Par ailleurs, il convient de tirer les conséquences du retrait des Régions de l'organisation et du financement de l'apprentissage depuis la loi du 5 septembre 2018, alors que notamment la Région Grand-Est était précédemment très investie dans le soutien à l'apprentissage transfrontalier et en était le principal financeur pour le versant français.

Prenant en compte la spécificité de celui-ci, l'article 186 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale renvoie à des conventions bilatérales entre Etats l'organisation de l'apprentissage transfrontalier. Il dispose ainsi dans ce qui constitue désormais l'article L. 6235-2 du code du travail :

« -I.- Les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage transfrontalier sont précisées dans le cadre d'une convention conclue entre la France et le pays frontalier dans lequel est réalisée la partie pratique ou la partie théorique de la formation par apprentissage.

II.- La convention mentionnée au I précise notamment :

1° Les dispositions relatives au régime juridique applicable au contrat de travail, concernant notamment les conditions de travail et de rémunération, la santé et la sécurité au travail ainsi que la protection sociale de l'apprenti, lorsque la partie pratique de la formation par apprentissage est réalisée dans le pays frontalier ;

2° Les dispositions relatives à l'organisme de formation et à la certification professionnelle visée par le contrat ainsi que les modalités applicables au déroulement de la formation et à la délivrance de la certification professionnelle, lorsque la partie théorique de la formation par apprentissage est réalisée dans le pays frontalier ;

3° Les dispositions relatives au financement de l'apprentissage transfrontalier, notamment les contributions des parties et leurs relations sur le plan financier. »

Les conventions bilatérales avec les pays concernés sont en cours de négociation.

ANNEXE 3 : Estimation du coût d'un accompagnement renforcé de la mobilité européenne des apprentis

La présente annexe a pour objet d'essayer de donner des ordres de grandeur sur le coût global que pourrait représenter une politique renforcée d'accompagnement de la mobilité européenne des apprentis, ainsi que sur les principaux postes de coût, selon les hypothèses et périmètres posés, pour éclairer la prise de décision en termes d'investissement financier.

Pour la suite de l'analyse, l'annexe ne s'intéresse qu'aux apprentis du secteur privé qui représentent, *de facto*, la très grande majorité des apprentis aujourd'hui (97% des nouveaux contrats en 2021 selon les données de la DARES). Elle considère également, par mesure de simplification, que toutes les mobilités s'effectuent en Europe, compte tenu de l'absence de données permettant d'évaluer la part des mobilités hors Europe, pour autant minoritaires aujourd'hui.

L'estimation du coût repose sur les étapes suivantes :

- La détermination d'une cible en termes de nombre de mobilités et de durée de celles-ci, compte tenu de la différence de statut aujourd'hui entre les mobilités inférieures ou égales à 4 semaines et celles supérieures à quatre semaines ;
- le calcul d'un coût approximatif des dépenses au profit de l'apprenti lui-même, selon plusieurs périmètres de prise en charge ;
- le calcul d'un coût approximatif pour le soutien à l'action de mobilité au sein des CFA (approché ici exclusivement au travers du financement des postes de référent mobilité) ;
- le coût total induit selon les différents périmètres de prise en charge ;
- Et le coût net après déduction d'une enveloppe estimée pour les financements ERASMUS+.

Les autres financements aujourd'hui pouvant venir en appui à la mobilité n'ont pas été pris en compte car ils sont :

- Soit incertains, comme les financements des régions. C'est aujourd'hui une faculté pour les régions, certaines continuant à financer la mobilité des apprentis, d'autres y ayant renoncé. En tout état de cause, elles peuvent à tout moment décider d'abandonner ce financement ;
- soit sous-estimés et donc non représentatifs pour les financements actuels. C'est le cas des financements OPCO dont la mise en place a été concomitante avec la crise COVID qui a constitué un frein considérable à la mobilité des apprentis, entraînant une mobilité très faible et peu représentative des financements OPCO en faveur de la mobilité.

Les estimations de coût ci-dessous n'intègrent pas, à ce stade, la prise en charge des cotisations sociales dans le cas d'une mobilité longue entraînant suspension du contrat d'apprentissage, dont le niveau et la responsabilité de prise en charge dépendent du statut social qu'on entend donner à l'avenir au jeune en mobilité supérieure à 4 semaines.

L'annexe propose deux méthodes de simulation :

L'une reposant sur un taux cible de mobilité en conformité avec les objectifs communautaires et par rapprochement avec les jeunes sous statut scolaire et universitaire ;

L'autre reposant sur un objectif de progression du nombre de mobilités effectuées par des apprentis.

Simulation n°1 : détermination d'un taux cible de mobilité en référence aux objectifs communautaires et par rapprochement avec les jeunes sous statut scolaire ou universitaire

Rappel des principales hypothèses retenues :

*En termes de périmètre :

-Apprentis du privé

-Mobilités dans l'espace européen

- Calculs hors prise en charge des cotisations sociales dans les cas de mise en veille du contrat et, pour le coût net, prise en compte seulement des financements ERASMUS+

*En termes d'objectif cible de mobilités :

- cibles de mobilité calculées sur la base de l'objectif politique de 1 Million de nouveaux contrats d'apprentissage conclus chaque année avec l'hypothèse de ramener le partage à 50/50 entre niveaux infra-bac et bac//niveaux post bac

- pour les formations infrabac et bac, 8% des apprentis⁷³ correspondant à la part d'apprenants mobiles au cours d'une année civile, rapportée à la cohorte de diplômés de l'EFP pour la même année

-pour les formations post bac, 10% des apprentis du supérieur correspondant à la part d'apprenants mobiles au cours d'une année civile, rapportée à la cohorte de diplômés d'apprentis du supérieur pour la même année

- pour approcher le nombre de sorties par an, application aux nombres d'entrées de l'année d'un taux d'abandon de 25% pour les niveaux infra bac et bac et de 10% pour les niveaux post bac pour avoir le nombre prévisionnel de sorties annuelles avec diplôme ou titre

*En termes de calcul des coûts liés à la compensation des frais de l'apprenti :

- uniquement des durées courtes (moyenne à 2 semaines 1/2) pour les mobilités des formations infra bac et bac

- pour les formations post-bac, la moitié des mobilités en cible seraient des mobilités courtes (moyenne 2 semaines et demie) et l'autre moitié des mobilités longues (moyenne : 3 mois)

- hypothèse d'un coût de la vie moyen à 900 euros/mois (mobilité européenne uniquement)

- pour les niveaux infra bac et bac : pas de compensation du salaire car hypothèse de 100% de mobilités courtes et compensation intégrale du coût de la vie sur hypothèse de durée moyenne de mobilité de 2 semaines et demi, soit 17 jours (objectif de reste à charge zéro sans mobilisation du salaire de l'apprenti)

- pour les niveaux supra bac, compensation à hauteur d'une bourse ERASMUS (environ 50%) pour le coût de la vie et compensation salaire pour la moitié des mobilités, car mobilités longues avec suspension du contrat d'apprentissage, sur la base d'une durée moyenne de 3 mois et du salaire minimal d'un apprenti en 2ème année de 21 à 25 ans, soit 61% du Smic, soit 1 024,16 € par mois

⁷³ « Correspondant à la part d'apprenants mobiles au cours d'une année civile, rapportée à la cohorte de diplômés de l'EFP pour la même année. L'indicateur sera fondé sur les données d'Erasmus+ sur la mobilité et les données Unesco/OCDE/Eurostat relatives aux diplômés de l'EFP. Lorsqu'elles sont disponibles et uniquement si les données fournies sont comparables aux données d'Erasmus+, y compris la durée de la mobilité, les données provenant des programmes de mobilité des autorités nationales pourraient également être utilisées pour compléter les données d'Erasmus+. Si des données des autorités nationales sont incluses, il convient qu'elles soient affichées de manière transparente. »

* En termes de calcul des coûts liés à l'accompagnement par les CFA :

- Concentration du calcul des coûts de l'accompagnement sur le financement des postes des référent mobilité, hors autres coûts dont éventuelles cotisations sociales en cas de mise en veille du contrat pour les mobilités longues
- Coût chargé d'un référent mobilité temps plein estimé à 38 000 euros
- hypothèse du financement d'un poste temps plein de référent mobilité pour 600 apprentis, soit 1 référent pour 2 CFA (pour encourager la mutualisation) en se basant sur une taille moyenne de 300 apprentis par CFA et sur 1 000 000 d'apprentis nouveaux (approximés à 1 200 000 apprentis équivalents "stock")
- Dont 50% préfinancés et les 50% autre en fonction de l'atteinte de l'objectif de mobilité

Définition des objectifs cibles en termes de mobilité

Les cibles de mobilité des apprentis sont proposées sur les bases suivantes :

Pour les apprentis préparant des formations de niveau infra bac et bac, un objectif de mobilité aligné sur l'objectif communautaire fixé par la recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience. Celle-ci fixe l'objectif d'un taux de mobilité de 8% des apprentis⁷⁴ correspondant à la part d'apprenants mobiles au cours d'une année civile, rapportée à la cohorte de diplômés de l'EFP pour la même année.

Un objectif de mobilité de 10% des apprentis du supérieur correspondant à la part d'apprenants mobiles au cours d'une année civile, rapportée à la cohorte de diplômés d'apprentis du supérieur pour la même année, contre 18,1% qui auront réalisé une mobilité au cours de leurs études supérieures pour l'ensemble des étudiants en 2018 (mais y compris les formations diplômantes réalisées à l'étranger, 14,6% sinon selon données *Education and training monitor 2020*⁷⁵, sachant qu'il s'agit de mobilités d'au moins 3 mois) et un objectif de l'UE à 20% dans le cadre de la stratégie « *Education et formation 2020* » (sur l'ensemble de leur parcours de formation). Vu le faible niveau de départ des mobilités d'apprentis du supérieur, une cible à 10% semble déjà ambitieuse.

Les calculs sont faits ensuite en partant des cibles et hypothèses suivantes :

- Cibles de mobilité calculées sur la base de l'objectif politique de 1 Million de nouveaux contrats d'apprentissage conclus chaque année avec l'hypothèse de ramener le partage à 50/50 entre les niveaux infra-bac et bac et les niveaux post bac ;
- hypothèse d'une seule mobilité réalisée sur tout le cursus infra-bac et bac et d'une seule mobilité également sur tout le cursus de l'enseignement supérieur ;
- pour approcher le nombre de sorties par an, application aux entrées de l'année d'un taux d'abandon de 25% pour les niveaux infra bac et bac et de 10% pour les niveaux post bac

⁷⁴ « Correspondant à la part d'apprenants mobiles au cours d'une année civile, rapportée à la cohorte de diplômés de l'EFP pour la même année. L'indicateur sera fondé sur les données d'Erasmus+ sur la mobilité et les données Unesco/OCDE/Eurostat relatives aux diplômés de l'EFP. Lorsqu'elles sont disponibles et uniquement si les données fournies sont comparables aux données d'Erasmus+, y compris la durée de la mobilité, les données provenant des programmes de mobilité des autorités nationales pourraient également être utilisées pour compléter les données d'Erasmus+. Si des données des autorités nationales sont incluses, il convient qu'elles soient affichées de manière transparente. »

⁷⁵ Le Moniteur de l'éducation et de la formation présente l'évaluation annuelle de la Commission européenne du système d'éducation et de formation à travers l'Europe. Le rapport annuel rassemble les dernières données, documents techniques et études, ainsi que des exemples de mesures politiques de différents pays de l'UE.

pour avoir le nombre de sorties annuelles avec diplôme ou titre, ce qui sont aujourd'hui des hypothèses plutôt basses.

L'ensemble des hypothèses et cibles précédentes posées donnerait une cible de 75 000 mobilités d'apprentis par an dont 30 000 dans le cadre de formations préparant à des diplômes ou titres de niveau infra-bac ou bac et 45 000 pour des formations post-bac (cf. tableau ci-dessous).

Tableau 3 : Objectifs cibles en nombre de mobilités

	Nouvelles entrées annuelles	Nombre de sorties annuelles	Taux de mobilité annuel cible*	Nombre de mobilité cible annuelle
Infra-bac et bac	500 000	375000	8%	30000
Post bac	500 000	450000	10%	45000
Total	1 000 000	825000		75000

Source : Calcul missions sur la base d'un objectif de 1 000 000 de nouveaux contrats annuels dont 50% en formations infra bac et bac et 50% en formations post bac.

Cela donne une image du chemin à parcourir : 75 000 mobilités annuelles versus 5 220 mobilités d'apprentis financées dans le cadre d'ERASMUS+ en 2018/2019, seule année pour laquelle des données disponibles. Cela représenterait une multiplication par 14 du nombre de mobilités. Même en doublant le point de départ, pour essayer d'intégrer les mobilités sur financements régionaux, fonds propres ou programmes bilatéraux (Pro-tandem et OFAJ par exemple pour la mobilité franco-allemande) et en approximant ainsi à 10 000 le nombre de mobilités d'apprentis, la marche resterait très haute à franchir, avec une multiplication par 7 à 8. C'est aussi plus du double du nombre maximum de mobilités d'apprentis réalisées en Allemagne avant le COVID, autour de 30 000, selon les données de l'agence ERASMUS+ Allemagne.

L'objectif cible apparaît donc très ambitieux et cette cible est à considérer dans ces conditions à un horizon de 5 à 10 ans pour sa réalisation, à supposer le maintien du soutien de l'apprentissage et le cadre d'accompagnement de la mobilité mis en place.

Les estimations financières qui suivent basées sur cet objectif cible sont donc un grand maximum à un horizon de moyen terme ; les coûts seront donc bien inférieurs à court terme.

Estimation des coûts liés à la compensation des frais pour l'apprenti

L'estimation de la compensation des coûts de son séjour à l'étranger pour l'apprenti est étroitement liée aux hypothèses posées concernant la durée de cette mobilité et le périmètre de prise en charge.

Concernant les durées de mobilité, les objectifs suivants sont posés :

- Uniquement des durées courtes (moyenne à 2 semaines 1/2) pour les mobilités des formations infra bac et bac, les mobilités longues étant exceptionnelles et l'enjeu étant déjà de convaincre de l'utilité de ces mobilités pour ces niveaux de qualification, sachant enfin qu'une partie des apprentis concernés est mineure ;
- pour les formations post-bac, la moitié des mobilités en cible seraient des mobilités courtes (moyenne 2 semaines et demie) et l'autre moitié des mobilités longues (moyenne : 3mois) pour prendre en compte l'objectif d'augmentation des temps d'apprentissage à l'étranger, plus facilement accessible pour ce niveau de formation et d'âge, et prendre en compte les

formations pour lesquelles les mobilités de 2/3 mois sont déjà obligatoires (titres d'ingénieurs notamment).

L'objectif posé est celui d'un reste à charge zéro pour le jeune pour les mobilités des formations de niveaux infra-bac et bac dans une politique de soutien renforcé à la mobilité dans ces niveaux de qualification et pour des populations socialement plus fragiles et pour partie plus réticentes à la mobilité, et sans mobiliser pour cela le salaire de l'apprenti.

Pour les apprentis des formations post bac, l'objectif posé est celui d'un reste à charge équivalent à celui d'un étudiant sous ERASMUS, sans autre perte liée au choix d'effectuer une mobilité, notamment perte de salaire, ce qui suppose :

- De représenter l'équivalent d'une bourse ERASMUS couvrant partiellement les coûts de la vie à l'étranger (par ailleurs non éligibles au programme ERASMUS+ pour les séjours inférieurs à deux mois dans l'enseignement supérieur) ;
- de compenser la perte de salaire, sur la base du salaire moyen d'un apprenti majeur, pour les mobilités de plus de 4 semaines entraînant suspension du contrat d'apprentissage.

Pour approcher le coût de la vie en Europe, en l'absence de données au niveau de l'agence Erasmus+, la mission a pris, en se référant au site d'information sur les coûts de la vie à l'étranger pour un jeune en mobilité « travel mate », un coût moyen de 900 euros avec :

- Une couverture à 100% pour les formations infra-bac et bac ;
- une couverture à 50% pour les formations post-bac (équivalence d'un niveau moyen haut d'une bourse ERASMUS+ pour un étudiant du supérieur).

Cela conduit à faire les calculs sur les bases suivantes :

- Pour les niveaux infra-bac et bac : absence de compensation du salaire car l'hypothèse de construction est de 100% de mobilités courtes ; compensation intégrale du coût de la vie sur hypothèse de durée moyenne de mobilité de 2 semaines et demi, soit 17 jours ;
- pour les niveaux post-bac, compensation à hauteur d'une bourse ERASMUS (environ 50%) pour le coût de la vie et compensation salaire pour la moitié des mobilités car mobilités longues sur la base d'une durée moyenne de 3 mois sur la base du salaire minimal d'un apprenti en 2ème année de 21 à 25 ans, soit 61% du Smic, soit 1 024,16 € par mois.

Au final, cela donnerait un coût total potentiel (reposant sur des cibles de mobilité très ambitieuses et peu atteignables à court terme) de 120,5 millions d'euros (cf. ci-dessous).

Tableau 4 : Coûts liés à la compensation des frais relevant de l'apprenti

	Nombre de mobilité cible annuelle	Compensation cout de la vie	Compensation salaire	Total couts bruts
Infra-bac et bac	30 000	15 300 000	0	15 300 000
Post bac	45 000			
<i>dont 50% en mobilité courte de 2 semaines 1/2 en moyenne</i>	22 500	5 737 500	0	5 737 500
<i>dont 50% en mobilité longue de 3 mois en moyenne</i>	22 500	30 375 000	69 130 800	99 505 800
				120 543 300

Source : *Calculs de la mission*

Les mobilités des formations infra-bac et bac ne représenteraient dans ce total « que » 15,3 M€ contre 5,7 M€ pour les mobilités courtes des formations post-bac et surtout 99,5 M€ pour les mobilités longues post bac. La compensation du salaire constitue en effet le poste le plus coûteux : 57,3% des coûts pour 30% des apprentis mobiles qui représenteraient au total 82,6% des coûts si on rajoute les coûts liés à la compensation partielle des coûts de la vie.

Estimation des coûts liés à l'accompagnement de la mobilité par les CFA

La mission a estimé ces coûts en les centrant sur le financement des postes de référent mobilité dont le coût moyen chargé a été estimé à 38 000 euros. Elle n'a pas intégré le coût lié à la prise en charge des cotisations sociales pour les mobilités longues entraînant suspension du contrat d'apprentissage et transfert au CFA des responsabilités de l'employeur en matière de cotisations sociales. Ce coût dépendra du choix à venir entre maintien sous statut étudiant comme prévu aujourd'hui ou passage au statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La mission a pu constater le rôle clé des référents mobilité dans les CFA sous réserve qu'ils aient suffisamment de temps à consacrer à cette fonction. Les calculs suivants visent à permettre le financement de référents temps plein, pour un nombre raisonnable d'apprentis et/ou de CFA, en assurant également un préfinancement de ces postes, à hauteur de 50% du financement global retenu en cible. La deuxième partie du financement serait versé comme aujourd'hui en fonction du nombre de mobilités effectuées, pour garder une logique d'encouragement à la mobilité.

La mission a procédé à un premier calcul en harmonisant le financement de ce soutien à la mobilité sur la base de 500 euros par convention de mobilité qui est le montant de convergence actuelle des financements OPCO aux CFA pour leurs actions de soutien à la mobilité. Appliqué à la cible de 75 000 mobilités et à un total de 2 700 CFA, cela donnerait un financement moyen par CFA d'environ 13 900 euros, soit un tiers du financement d'un poste temps plein de référent mobilité et cela sous réserve de l'atteinte de l'objectif de 75 000 mobilités, dont il a été vu précédemment qu'il n'était pas atteignable à court terme. En pratique, seuls les 50% préfinancés, soit environ 6 900 euros par CFA seraient acquis, sous réserve par ailleurs d'une stabilisation du nombre de CFA.

Tableau 5 : Financement accompagnement mobilité par les CFA sur la base d'un montant par convention de mobilité

Montant par convention de mobilité	Nb de mobilités en cible	cout global	dont part préfinancée	nb de CFA	Financement moyen par CFA	Pré-financement moyen
500	75 000	37 500 000	18 750 000	2700	13889	6944

Source : Mission

Si on poursuit un objectif d'encouragement à la mutualisation des moyens, il serait possible de poser l'objectif d'un référent temps plein pour deux CFA, en obligeant à présenter de façon groupée les demandes de financement. Dans cette hypothèse, le préfinancement serait d'environ 13 900 euros, soit un tiers du financement d'un poste. Mais même alors si l'objectif de 75 000 mobilités était atteint, avec toutes les limites précédentes, les postes de référent ne seraient pas intégralement financés (un peu moins de 28 000 euros par poste).

En pratique, ce calcul en partant d'un montant financé par convention de mobilité conduirait à pouvoir préfinancer un peu moins de 500 postes de référent mobilité (493 postes) et un peu moins de 1 000 référents en cible si les objectifs étaient entièrement atteints.

La mission a procédé dès lors à un autre mode de calcul, en partant d'un objectif d'accompagnement d'un nombre déterminé d'apprentis par référent pour déterminer le nombre de référents nécessaires et en déterminer un montant financier par apprenti. L'objectif serait donc bien ici de financer une capacité d'accompagnement et de sortir du financement par convention de mobilité.

En partant de l'objectif toujours d'un poste temps plein pour deux CFA et de la taille moyenne des CFA observée au 31 décembre 2021, soit 300 apprentis, donc d'un objectif d'accompagnement de 600 apprentis par référent, le recrutement de 2 000 référents serait nécessaire pour accompagner le million d'apprentis visés en flux. Cela représenterait un financement nécessaire de 76 millions d'euros sur la base d'un coût chargé à 38 000 euros, dont la moitié soit 38 millions d'euros seraient préfinancés, le reste attribué ou pas en fonction de l'atteinte des objectifs de mobilité, à décliner au niveau de chaque CFA.

Ramené au nombre d'apprentis à accompagner, cela reviendrait à un financement de 63 euros par apprenti dont 32 euros préfinancés.

Tableau 6 : Financement accompagnement mobilité par les CFA sur la base d'un montant par apprenti

Taille moyenne CFA	Nombre moyen d'apprentis à accompagner pour 2 CFA	Nb de référents mobilité pour 1 million de nouveaux contrats	Coût global financement référents	dont enveloppe pré-financement (50%)	Coût par apprenti	Coût par apprenti pré-financé (sur la base de 50% de pré-financement)
300	600	2 000	76 000 000	38 000 000	63	32

Source : Calculs de la mission

Estimation du coût financier global

Au total, en additionnant les coûts relevant de la prise en charge des apprentis et ceux relevant de l'accompagnement des CFA, le coût global d'un accompagnement très renforcé de la mobilité des apprentis pourrait être au grand maximum, et dans une cible à plusieurs années, de près de 200 millions d'euros dont 69 millions pour la seule compensation des salaires pour les mobilités longues.

Tableau 7 : Coût maximal d'une politique volontariste en faveur accompagnement mobilité

	Cout brut apprenti	Cout cible CFA	Cout total brut
Cout financement mobilité	120 543 300	76 000 000	196 543 300

Source : *Calculs de la mission*

C'est un grand maximum dont on peut même se demander s'il pourra être atteint car il faudrait pour cela multiplier les mobilités avant COVID par au moins 7 à 8. Pour les mobilités longues des apprentis post bac, l'objectif de 22 500 mobilités est à rapprocher des 55 000 mobilités étudiantes financées en 2019 par ERASMUS+.

Pour les raisons évoquées en introduction, pour le calcul d'un coût net compte tenu des financements disponibles, seuls ici sont pris en compte les financements ERASMUS+.

ERASMUS+ ne distingue pas dans ses financements le statut du jeune, c'est le cadre et le niveau de formation qui déterminent le financement :

- Les jeunes engagés dans la voie de la formation professionnelle jusqu'aux formations de niveau bac incluses, qu'ils soient sous statut scolaire ou apprentis, relèvent des règles et grilles de financement de l'enseignement et formation professionnelles (EFP) ;
- Ceux qui suivent des formations post-bac, qu'ils soient là-aussi sous statut étudiant ou apprentis, relèvent des financements enseignement supérieur (avec une grille de prise en charge moins favorable).

En l'absence de données spécifiques pour les formations par apprentissage, la mission a essayé d'approcher le montant des financements EFP et ES consacrés à l'apprentissage, en rapportant les financements ERASMUS+ disponibles pour l'ES et l'EFP en 2020 à la part des apprentis dans les mobilités d'EFP ou de l'ES en 2018/2019. En effet, nous ne disposons des données de mobilités ERASMUS+ pour les apprentis que pour l'année 2018/2019 grâce à une enquête ad hoc de l'agence ERASMUS+ (cf. note n°17 de l'observatoire ERASMUS+).

Tableau 8 : Estimation financements ERASMUS+ pour les mobilités des apprentis

	Mobilités ERASMUS+ d'apprentis en 2018/2019	Mobilités totales ERASMUS + 2018/2019	Part apprenti	Financement ERASMUS+ 2020 (budget disponible)	Part financement ERASMUS+ apprentis 2020	Financement ERASMUS+2020 +80%
EFP	4080	24 861	16,4%	50 800 000	8 336 913	15 006 444
Enseignement supérieur	1140	51478	2,2%	105 100 000	2 327 480	4 189 463
	5220	76 339	6,8%		10 664 393	19 195 907

Source : *Calculs de la mission à partir du rapport d'activité 2020 de l'agence ERASMUS+ et de la note de l'observatoire n°17, sachant que les montants financiers intègrent des mobilités aussi des personnels et accompagnateurs. A la demande de la mission, l'agence ERASMUS+ avait évalué les financements ERASMUS + accordés aux alternantes pour l'année 2018/2019 entre 7,953 et 8,291M€ pour l'ensemble des alternants, hors personnels.*

L'enveloppe consacrée à la mobilité des apprentis au sein du programme ERASMUS+ est ainsi évaluée à 10,6 M€ en fin de programmation 2014-2020. Si on y applique, sans modification de la part des apprentis dans les financements ERASMUS+ (ce qui est une hypothèse *a priori* minorante au moins pour l'enseignement supérieur pour lequel la part des apprentis en mobilité devrait augmenter), une augmentation de 80% (augmentation cible de la programmation 2021-2027), ce seraient près de 20 M€ qui pourraient être apportés par le programme ERASMUS+ au financement de la mobilité des apprentis partant de France.

Le coût net d'un accompagnement renforcé à la mobilité des apprentis, déduction faite des financements ERASMUS+, serait donc au grand maximum, avec des hypothèses très ambitieuses, de 177 M€ à l'échéance de la programmation ERASMUS+ en 2027. Cela représente 3,1% du montant des aides aux entreprises pour la signature de contrats d'apprentissage en 2021⁷⁶.

Tableau 9 : Coût net global déduction faite des financements ERASMUS+

Cout brut	Cout total	Financements ERASMUS 2020	Financements ERASMUS 2020+80%	Cout net//ERASMUS + 2020	Cout net//ERASMUS+80 %
59 365 550		10 664 393	19 195 907	48 701 157	40 169 643

Source : *Calculs mission*

Simulation n°2 : objectif de progression du nombre de mobilités réalisées par des apprentis

Mêmes hypothèses sur les points suivants :

⁷⁶ Estimées à 5,7 Md€ dans le rapport de la Cour des comptes de juin 2022 sur « La formation en alternance ».

*En termes d'objectif cible de mobilités :

- deux sous-simulations avec un objectif de mobilité à 15 000 mobilités/an qui correspond à la cible annoncée en 2017 puis à 30 000 qui est le niveau allemand de mobilités avant le COVID

- répartition des mobilités à 50/50 entre les niveaux infra-bac et bac et les niveaux post-bac

* En termes de calcul des coûts liés à l'accompagnement par les CFA :

- Concentration du calcul des coûts de l'accompagnement sur le financement des postes des référents mobilité, hors autres coûts dont éventuelles cotisations sociales en cas de mise en veille du contrat pour les mobilités longues

- Coût chargé d'un référent mobilité temps plein estimé à 38 000 euros

- hypothèse du financement d'un poste temps plein de référent mobilité pour 1 200 apprentis, soit 1 référent pour 4 CFA (pour encourager la mutualisation) ou 0,25 ETP par CFA, en se basant sur une taille moyenne de 300 apprentis par CFA et sur 1 000 000 d'apprentis nouveaux (approximés à 1 200 000 apprentis équivalents "stock")

- Dont 50% préfinancés et les 50% autre en fonction de l'atteinte de l'objectif de mobilité

Comme cela a été dit, les hypothèses retenues dans la simulation n°1 en termes de cibles de mobilité sont extrêmement ambitieuses, même si elles sont calées sur les objectifs fixés au niveau communautaire.

Si l'on se donne en première étape, en objectif de court terme, dans un objectif de relance post-COVID, l'objectif fixé en 2017 par la Ministre du travail, Muriel Pénicaud, avant le COVID, de 15 000 alternants par an effectuant une mobilité internationale d'ici 2022, contre 5 200 mobilités financées par ERASMUS+ en 2018-2019 extrapolées à 10 000 en intégrant tous les programmes de financement, les coûts induits sont nécessairement bien moindres.

En utilisant les mêmes hypothèses de répartition des mobilités entre niveaux de formation et durée de mobilité, ainsi que pour les périmètres et niveaux de prise en charge des apprentis, les coûts liés à la compensation des frais relevant de l'apprenti ne seraient plus que 21,4 M€

Tableau 10 : Coût de la compensation des frais relevant de l'apprenti pour un objectif de 15 000 mobilités par an

	Nombre de mobilité cible annuelle	Compensation cout de la vie	Compensation salaire	Total couts bruts
Infra-bac et bac	7 500	3 825 000	0	3 825 000
Post bac	7 500			
<i>dont 50% en mobilité courte de 2 semaines 1/2 en moyenne</i>	3 750	956 250	0	956 250
<i>dont 50% en mobilité longue de 3 mois en moyenne</i>	3 750	5 062 500	11 521 800	16 584 300
				21 365 550

Source : calculs de la mission

Dans cette logique, l'effort d'accompagnement des CFA étant moindre, il serait possible de partir sur une hypothèse de 1 référent temps plein pour 4 CFA, soit 0,25 ETP de référent par CFA ou, rapporté à un nombre d'apprentis suivis en se projetant sur l'objectif de 1 000 000 de nouveaux contrats

annuels, à 1 référent temps plein pour 1 200 apprentis. Ce qui reviendrait au financement de 1000 référents, soit une enveloppe totale de 38 M€ dont 19 M€ préfinancés, l'autre moitié dépendant de l'atteinte des objectifs.

Le coût global brut de cette première étape serait alors de 59,3 M€, 48,7 M€ après déduction des financements ERASMUS estimés pour 2020 (sur la base du budget disponible). Cela représenterait moins de 1% du montant des aides aux entreprises pour la signature de contrats d'apprentissage en 2021.

Tableau 11 : Coût d'une première étape à 15 000 apprentis mobiles par an

Cout brut apprenti	Cout cible CFA	Cout total brut	Financements ERASMUS 2020	Cout net //ERASMUS+ 2020
21 365 550	38 000 000	59 365 550	10 664 393	48 701 157

Source : *calculs de la mission*

Une deuxième étape, à court-moyen terme, pourrait consister à viser 30 000 mobilités annuelles, soit le dernier montant connu pour l'Allemagne pour les mobilités des apprentis, avant le COVID. Après la phase de redémarrage post-COVID, il s'agirait ainsi d'engager une politique de promotion volontariste de la mobilité des apprentis.

En utilisant les mêmes hypothèses de répartition des mobilités entre niveaux de formation et durée de mobilité, ainsi que pour les périmètres et niveaux de prise en charge des apprentis, les coûts liés à la compensation des frais relevant de l'apprenti atteindraient 42,7 M€.

Tableau 12 : Coût de la compensation des frais relevant de l'apprenti pour un objectif de 30 000 mobilités par an

Colonne1	Nombre de mobilité cible annuelle	Compensation cout de la vie	Compensation salaire	Total couts bruts
Infra-bac et bac	15 000	7 650 000	0	7 650 000
Post bac	15 000			
<i>dont 50% en mobilité courte de 2 semaines 1/2 en moyenne</i>	7 500	1 912 500	0	1 912 500
<i>dont 50% en mobilité longue de 3 mois en moyenne</i>	7 500	10 125 000	23 043 600	33 168 600
				42 731 100

Source : *calculs de la mission*

Concernant l'accompagnement par les CFA, on peut estimer qu'on resterait sur la même configuration que pour l'étape à 15 000 mobilités. Dans ces conditions, le coût global de cette deuxième étape serait de 80,7 M€ et de 70,1 M€ en tenant compte des financements ERASMUS+ projetés, sans hypothèse d'augmentation à ce stade. Cela représenterait 1,2% du montant des aides aux entreprises pour la signature de contrats d'apprentissage en 2021.

Tableau 13 : CFA

Cout brut appreni	Cout cible CFA	Cout total brut	Financements ERASMUS 2020	Cout net//ERASMUS+ 2020
42 731 100	38 000 000	80 731 100	10 664 393	70 066 707

Source : *calculs de la mission*

ANNEXE 4 : Niveaux de prise en charge OPCO

Rappel du cadre juridique des prises en charges financières de la mobilité internationale par les OPCO

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié le cadre de financement de l'apprentissage, en confiant aux nouveaux OPCO un rôle central dans le financement des formations et la prise en charge des frais associés.

A ce titre, les OPCO sont appelé au financement des mobilités internationales des apprentis, à un double titre :

- Dans un cadre obligatoire au titre des frais annexes pour les frais liés à la mobilité internationale pris en charge par les CFA, selon toutefois des niveaux forfaitaires définis par chaque OPCO (article D. 6332-83 du code du travail ;
- dans un cadre facultatif, selon la décision de chaque OPCO, pour les frais relevant des apprentis, notamment « *tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis* » (article L6332-14 du code du travail).

Le tableau suivant rend compte des différents niveaux de prise en charge actés par chacun des onze OPCO (et surtout des différences). Les informations proviennent des OPCO eux-mêmes, sur la base des données renseignées dans CFAdock.

Tableau 1 : Niveaux de prise en charge des frais liés à la mobilité internationale par OPCO.

OPCO	Forfait obligatoire	Prise en charge facultative
AFDAS	- 400€ mobilité < 4 semaines - 500€ mobilité [4 semaines à 6 mois] - 600€ mobilité > 6 mois Majoration de 10% pour les niveaux Bac et infra	Selon pays et durée de la mobilité UE +Islande, Norvège, Suisse, RU (après le 1er/01/2021) Mobilité<4 semaines 1000€HT Mobilité>4 semaines 2000€HT Autres pays Mobilité<4 semaines 1500€HT Mobilité>4 semaines 2500€HT
AKTO	500€ par apprenti pour les supérieurs au BAC ; 600€ par apprenti pour les BAC ou infra-BAC	Selon pays et durée de la mobilité Zone Euro Mobilité<4 semaines 1000€HT Mobilité>4 semaines 2000€HT Zone internationale

		Mobilité<4 semaines 1500€HT Mobilité>4 semaines 2500€HT
ATLAS	500€ couvrant les frais engagés par le CFA pour le référent mobilité	Selon la durée de la mobilité Financement à hauteur de 2500€ en cas de mise en veille du contrat par l'entreprise (au-delà de 4 semaines) Financement à hauteur de 1800€ en cas de mise à disposition de l'apprenti par l'entreprise (jusqu'à 4 semaines.
Constructys	1 680 € couvrant les frais engagés par le CFA pour le référent mobilité	Pas de prise en charge
OPCOcommerce	500€ /apprenti couvrant les frais engagés par le CFA pour le référent mobilité	Pas de prise en charge
OCAPIAT	500€ /apprenti couvrant les frais engagés par le CFA pour le référent mobilité	Financement de l'hébergement pour un montant maximal de 6 euros par nuitée, des frais de restauration pour un montant maximal de 3 euros par repas et d'un déplacement aller-retour au réel (classe économique ou 2e classe) sur présentation d'un justificatif.
OPCO 2i	Forfait « référent mobilité (CFA) » : 500 euros par apprenti en mobilité européenne ou internationale	Prise en charge au réel plafonné des frais de transport (France/Pays d'accueil), d'hébergement et de repas de l'apprenti. Tout cela dans la limite de 800 euros /apprenti si mobilité courte (avec mise à disposition) et de 1600 € si mobilité longue (avec mise en veille du contrat) Valable pour toutes les branches à l'exception des IEG avec alors un montant plafonné à 800 €, <u>par mois</u> de déplacement, par apprenti quelle que soit la durée de la mobilité
OPCO Entreprises de proximité	500 € pour le forfait référent, par alternant accompagné	Selon durée mobilité Jusqu'à 4 semaines : forfait de 500 € par semaine, dans la limite de 2000 € Au-delà de 4 semaines : forfait de 300 € par semaine, dans la limite de 3000 € Pour les apprentis ultra-marins, quelle que soit la durée : forfait de 500 € par semaine, dans la limite de 2000 € Toute semaine entamée est dûe
OPCO mobilités	1 200€ pour les mobilités européennes 1 500€ pour les	Pas de prise en charge

	mobilités internationales	
OPCO santé	500€ couvrant les frais engagés par le CFA pour le référent mobilité	<p>Financement de l'hébergement pour un montant maximal de 6 euros par nuitée, des frais de restauration pour un montant maximal de 3 euros par repas.</p> <p>Les frais de transport engagés, au réel et sur justificatif, en cherchant le meilleur prix, sur la base des tarifs de la classe économique, dans la limite des dispositions légales et réglementaires en vigueur</p> <p>La rémunération relative aux heures se déroulant chez un employeur à l'international à hauteur de 5€ de l'heure, dans le cas où le salaire est maintenu par l'employeur (le versement s'effectue à l'employeur).</p>
OPCO Cohésion sociale	500€ couvrant les frais engagés par le CFA pour le référent mobilité	<p>Financement de l'hébergement pour un montant maximal de 6 euros par nuitée, des frais de restauration pour un montant maximal de 3 euros par repas.</p> <p>Les frais de transport engagés, au réel et sur justificatif, en cherchant le meilleur prix, sur la base des tarifs de la classe économique, dans la limite des dispositions légales et réglementaires en vigueur.</p> <p>La rémunération relative aux heures se déroulant chez un employeur à l'international à hauteur de 5€ de l'heure, dans le cas où le salaire est maintenu par l'employeur (le versement s'effectue à l'employeur).</p>

Source : CFAdock (base renseignée directement par les OPCO).

Commentaires

Le tableau précédent témoigne de la grande diversité des niveaux de prise en charge, surtout pour la prise en charge des frais relevant des apprentis.

Concernant la prise en charge obligatoire des frais engagés par les CFA au titre de la mobilité internationale, émerge une relative convergence autour d'un forfait de 500 euros par apprenti en mobilité (9 sur 11 OPCO), avec parfois des majorations selon la durée de la mobilité et pour les niveaux bac et infra-bac. Certains par ailleurs n'autorisent la mobilisation de ce forfait qu'une fois par contrat d'apprentissage, d'autres pour chaque mobilité effectuée.

Deux OPCO (Constructys et OPCO mobilités) offrent un montant très supérieur (quasi-triplement du forfait moyen de 500 euros, voire plus), mais parallèlement ne proposent aucune prise en charge pour les frais relevant de l'apprenti.

Concernant les frais engagés par les apprentis, 3 OPCO (les deux précédents et OPCO commerce) ne proposent aucune couverture des frais engagés par les jeunes. 3 (OCAPIAT, OPCO santé et OPCO cohésion sociale) le font sur la base de remboursements de frais reposant sur un montant maximal

de 6 euros par nuitée, de 3 euros par repas et d'un déplacement aller-retour au réel (classe économique ou deuxième classe). Les 5 derniers OPCO pratiquent des « forfaits » (en réalité des plafonds, cf. *infra*), en fonction de la durée de la mobilité, voire du pays de la mobilité.

Deux OPCO seulement (Santé et cohésion sociale) affichent explicitement une compensation possible du salaire, sachant toutefois que le montant des forfaits pour 2 OCPO sont à un niveau pouvant ouvrir sur ce type de compensation (ATLAS et entreprises de proximité), et alors que cette possibilité est expressément autorisée par les textes.

La diversité des pratiques ne porte pas seulement sur les niveaux de prise en charge, mais aussi sur les règles d'engagement et de justification des dépenses. Celles-ci par ailleurs conduisent à considérer les niveaux affichés malgré les terminologies utilisées non pas comme des forfaits mais comme des plafonds, avec un remboursement des dépenses effectuées sur la base de justificatifs.

Cette disparité est un facteur important de complexité et d'inégalité, beaucoup de CFA accueillant des apprentis qui relèvent d'OPCO différents et qui se voient ainsi appliquer des règles différentes de prise en charge, même quand ils partent dans le même groupe en mobilité. Cela oblige les CFA à jongler avec les différents corpus de prises en charge et de règles définis par chaque OPCO. L'absence de système d'information partagé renforce encore cette complexité générale.

ANNEXE 5 : L'Union Européenne et la mobilité des apprentis

La mobilité internationale des apprentis en Europe a fait l'objet de longue date d'une attention particulière de la part de l'Union Européenne ; même s'il s'agit avant tout d'une compétence des Etats – Membres, l'UE a défini une politique de soutien à la mobilité assortis d'objectifs certes peu précis mais constants et en mettant en place, avec plus ou moins de succès, des outils d'accompagnement ambitieux.

Un cadre d'intervention assis sur le principe de subsidiarité

La base juridique d'intervention de l'Union Européenne en matière d'apprentissage est constituée principalement de **l'article 166 du TFUE** qui stipule que « *L'Union met en œuvre une politique de formation professionnelle, qui appuie et complète les actions des États membres, tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu et l'organisation de la formation professionnelle.* »

Dans ce cadre, l'UE a pour missions de « *faciliter l'adaptation aux mutations industrielles, notamment par la formation et la reconversion professionnelle; d'améliorer la formation professionnelle initiale et la formation continue afin de faciliter l'insertion et la réinsertion professionnelle sur le marché du travail; de faciliter l'accès à la formation professionnelle et à **favoriser la mobilité des formateurs et des personnes en formation, et notamment des jeunes**; de stimuler la coopération en matière de formation entre établissements d'enseignement ou de formation professionnelle et entreprises; de développer l'échange d'informations et d'expériences sur les questions communes aux systèmes de formation des États membres* ».

En outre, les apprentis étant sous contrat de travail, les axes d'intervention de l'UE s'appuient également sur **l'article 153 TFUE** qui prévoit que « *l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines des conditions de travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale des travailleurs* », référence constante rappelée dans les textes communautaires.

Le schéma d'intervention est donc clair et relève pleinement du **principe de subsidiarité** : les politiques de formation et d'éducation relèvent en premier lieu des Etats-membres, l'Union Européenne jouant un rôle complémentaire d'accompagnement, de soutien, d'impulsion.

Cette action de l'UE est potentiellement très importante dans un domaine où l'extrême diversité des systèmes en Europe constitue un frein à la mobilité des apprentis. En effet, les initiatives européennes contribuent à améliorer la connaissance mutuelle des systèmes d'apprentissage et, en particulier, la qualité de l'apprentissage dans l'ensemble de l'UE, voire de viser sinon à des systèmes communs mais du moins à une vision commune de la manière dont la qualité de l'apprentissage peut être perçue.

L'UE poursuit une politique constante d'accompagnement et de soutien à la qualité de l'apprentissage

La politique Européenne en matière d'apprentissage a débuté en **2002 avec le processus de Copenhague** qui visait à une coopération européenne renforcée dans le domaine de l'enseignement et la formation professionnels (EFP) afin d'en améliorer l'attractivité, l'efficacité et la qualité. Cet objectif devait être atteint par un renforcement de la collaboration internationale dans le domaine de la formation professionnelle et par une amélioration de la comparabilité, de la transparence et de la perméabilité dans la formation générale et dans la formation professionnelle. La mobilité au sein et hors des frontières nationales était ainsi encouragée.

Depuis 2002, les bilans et nouveaux objectifs ont été énoncés à l'occasion des sommets de Maastricht (2004), Helsinki (2006), Bordeaux (2008) et Bruges (2010), les Conclusions de Riga (2015), et la Déclaration d'Osnabrück (2020).

Les « **conclusions de Riga** », adoptées en 2015 et déclaration d'Osnabrück (2020) ont donné **une nouvelle impulsion à cette initiative** et défini des objectifs européens pour l'EFP à l'horizon 2021-2025 à savoir : développer les échanges de bonnes pratiques en matière d'apprentissage en y insérant notamment des objectifs de durabilité et de digitalisation ; promouvoir la formation par le travail sous toutes ses formes, particulièrement par l'apprentissage, en encourageant la participation des partenaires sociaux, des entreprises, des chambres professionnelles et des prestataires d'EFP et en stimulant l'innovation et l'esprit d'entreprise ; Continuer à développer des mécanismes d'assurance qualité dans l'EFP conformément aux recommandations du CERAQ et, dans le cadre des systèmes d'assurance qualité, établir des boucles d'information et de rétroaction constantes dans les systèmes d'EFP initial et continu en se fondant sur les résultats d'apprentissage ; améliorer l'accès à l'EFP et aux certifications pour tous grâce à des systèmes plus souples et perméables, notamment en proposant des services d'orientation efficaces et intégrés et la validation de l'apprentissage non formel et informel ; continuer à renforcer les compétences essentielles dans les programmes d'EFP et offrir des possibilités plus efficaces d'acquisition ou de développement de ces compétences ; développer les Centres d'excellence professionnelle (CEP), labellisés ainsi s'ils répondent à un ensemble de critères dont le but est de créer des références mondiales en termes de qualité de formation, tout en promouvant l'internationalisation via des plateformes de collaboration transnationales ; créer un espace européen de l'éducation et de la formation, objectif central de l'approche retenue par la présidence française de l'UE en matière d'éducation, EEEF, dont la mobilité des apprenants est un des ressorts principaux.

Trois recommandations récentes centrées sur l'Enseignement et la formation professionnelles sont récemment intervenues pour donner un cadre et des objectifs plus précis à la mobilité européenne des apprenants :

- Celle du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité en apportant une définition de l'apprentissage et des critères partagés d'un apprentissage efficace et de qualité ;
- celle du 26 novembre 2018 sur la reconnaissance mutuelle des acquis de périodes d'apprentissage à l'étranger ;
- celle du 24 novembre 2020 sur l'EFP avec définition de l'EFP et fixation d'un nouvel objectif à 8% de mobilité dans l'EFP.

Par ailleurs, la politique européenne de l'apprentissage est à la congruence de plusieurs stratégies européennes, relevant d'un côté du champ de l'emploi et social, et de l'autre du champ de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

Dans le domaine de l'emploi et du social, elle s'appuie sur deux instruments majeurs : d'une part **la Stratégie européenne des compétences (SEC)** adoptées en 2016 et **le pilier social Européen ou Socle européen des droits sociaux (PSE)** annoncé en 2017.

La stratégie européenne en matière de compétences est une stratégie sur 5 ans, renouvelée en 2021 pour 5 ans supplémentaires, visant à doter les individus et les entreprises de compétences plus nombreuses et de meilleure qualité et à les utiliser afin de renforcer « *la compétitivité durable* »; garantir « *l'équité sociale* »; renforcer « *la résilience face aux crises*, » sur la base des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19.

La stratégie européenne éducation et formation 2020 puis 2030 porte la perspective d'un espace européen de l'éducation en 2025. Et c'est dans la stratégie 2020 qu'il y avait l'objectif de 6% de mobilité dans l'EFP. Voir « Education and training monitor 2021 ».

Le socle européen des droits sociaux a quant à lui été adopté en 2017, texte non contraignant juridiquement puisque rappelons-le l'article 4 du TFUE interdit à l'UE d'harmoniser les législations en matière sociale. Il fixe néanmoins un certain nombre d'objectifs dont le droit à l'égalité des chances et à l'accès à l'emploi qui passe par l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie.

Dans le champ de l'éducation et de l'enseignement supérieur, la politique européenne en matière de mobilité dans l'apprentissage s'appuie aussi sur le **processus de Bologne** qui a permis de **faciliter les mobilités des apprentis de l'enseignement supérieur et sur la stratégie européenne « Education et formation »**.

Concernant l'enseignement supérieur, lancé en 1999, le processus de Bologne a permis l'harmonisation des systèmes nationaux d'enseignement supérieur dans un cadre commun en créant le cycle LMD (Licence Master Doctorat) dans les universités, et à des outils pour faciliter la mobilité et la lisibilité des formations et diplômes comme le système de crédits européens ECTS et le supplément au diplôme intégré à Europass.

Il s'agit d'un point très important, puisqu'au contraire de l'EFP où l'échec d'ECVET continue de constituer un frein à la mobilité des apprentis, le succès de Bologne a rendu possible, dans l'ES, grâce aux ECTS, une transposabilité immédiate des diplômes et des acquis de la qualification, contexte évidemment favorable à la mobilité des apprentis.

Le sujet de la mobilité des apprentis a été au cœur des objectifs que s'est fixés la France lors de sa présidence au premier semestre 2022 en organisant des événements de promotion et en remettant sur la table des discussion la question de la mise en œuvre réelle d'un espace européen de l'éducation. De son côté, la Commission prépare un nouveau texte sur la mobilité en matière éducative dans lequel le sujet de la mobilité des apprentis sera traité et assorti d'un objectif plus ambitieux d'apprentis en mobilité au niveau européen.

L'Union a développé une palette d'outils au service d'une ambition réaffirmée en matière de mobilité des apprentis

Dans le sillage de ces initiatives nées des institutions européennes ont été créés des outils, qui visent à faciliter les mobilités en Europe des apprentis. Ces outils concernent d'une part des aides au financement de la mobilité et, d'autre part, des outils de reconnaissance des qualifications, de comparabilité des compétences et d'assurance qualité.

Fonds structurels et Erasmus +, outils majeurs de financement de la mobilité européenne

Le **Fonds social européen** est le principal instrument financier de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) qui vise à accompagner les politiques d'emploi des Etats de l'Union européenne. Les objectifs, priorités et buts de la SEE sont décidés au niveau de l'Union européenne. Les lignes directrices sont proposées par la Commission européenne et approuvées par le Conseil. Le FSE est mis en œuvre à travers un programme national géré par l'Etat (65%), d'une part, et d'autre part, des programmes opérationnels régionaux gérés par les Conseils régionaux (35%) et soutient les projets liés à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, à l'apprentissage, à la formation professionnelle et à l'inclusion sociale. Le FSE se transforme en FSE+ pour la période 2021-2027

Même s'il vise d'abord les demandeurs d'emplois ou l'accompagnement de personnes non insérées sur le marché du travail, le FSE+ finance des actions destinées à construire un environnement favorable à l'accès à la formation et au marché, qui in fine, ou parfois directement, profite aux apprentis dans leur double dimension d'apprenant mais aussi de salariés. On peut citer certains axes d'action de la programmation FSE destinées en particulier à la mobilité de jeunes qui débouchent ou peuvent déboucher sur des contrats d'apprentissage. Cette aide à la mobilité (nationale) peut d'ailleurs être le déclencheur de parcours de mobilité (internationale) à titre de premier palier.

Le principal outil d'accompagnement des mobilités d'apprentis est bien sûr **Erasmus+**, dont le bilan, au bout de 35 ans d'existence, jalonnés de changements de nom et de format, est flatteur puisqu'il a permis à 10 millions de bénéficiaires de s'engager dans une mobilité européenne pendant cette période. Cette initiative de la commission européenne, d'abord accueillie avec réticence par certains Etats-membres du fait de champ d'intervention qui est l'éducation, s'est peu à peu imposée au point d'être perçue, selon plusieurs sondages menés à l'échelle européenne, comme la principale réussite de l'Union Européenne, devant la politique agricole commune et l'Euro.

« European Action Scheme for the Mobility of University Students » (Erasmus) porte dans son nom même sa vocation qui est d'abord de faciliter la mobilité étudiante en créant des partenariats pédagogiques et administratifs entre les universités européennes. Ce programme qui rassemble désormais 33 pays (États membres de l'UE, Islande, Liechtenstein, Norvège, Serbie, Turquie, Macédoine du Nord) et 168 pays partenaires du monde entier a peu à peu été complété par d'autres programmes de mobilité dont celui dédié à la formation professionnelle (Leonardo da Vinci). Depuis 2014, l'ensemble de ces programmes européens en matière d'éducation, de formation, de jeunesse et de sport ont été rassemblés sous le nom d'Erasmus+.

Doté dans la programmation 2014 - 2020 de 14,7 milliards d'euros, **Erasmus+ a vu ses crédits augmenter de 80%** pour atteindre 26,2 milliards d'euros complétés par 2,2 milliards d'euros provenant de l'instrument de coopération extérieure de l'UE. Cette nouvelle programmation⁷⁷ inclut des objectifs nouveaux que sont l'inclusion et la diversité, la transformation numérique des systèmes de formation et d'éducation, incluant notamment la possibilité de mobilités hybrides, l'environnement et la participation à la vie démocratique.

La mise en œuvre de ces crédits est pilotée par des agences nationales. Pour la France, l'agence Erasmus+ France / Education Formation gère le programme Erasmus+, pour ses volets éducation et formation, ce qui représente 95% des fonds Erasmus+ gérés nationalement. L'agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport, intégrée à l'agence du service civique gère les volets jeunesse et sport.

⁷⁷ Règlement (UE) 2021/817 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2021 établissant Erasmus+, le programme de l'Union pour l'éducation et la formation, la jeunesse et le sport, et abrogeant le règlement (UE) no 1288/2013 (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

Le programme Erasmus+ finance – tout ou, majoritairement, partie – des mobilités internationales des apprentis avec une progression des chiffres forte, tendance remise en cause cependant par la COVID. Ainsi en 2018/2019 (derniers chiffres disponibles), le financement Erasmus+ a concerné 6 870 apprenants dont 76% en contrat d'apprentissage, contre 5 300 en 2016/2017, soit une hausse de 30%. Le volume reste cependant faible au regard du nombre global d'apprentis en France et encore plus faible si l'on se concentre sur les mobilités longues : seulement 579 apprentis de l'EFP et de l'ES en mobilité de plus de 3 mois en 2018/2019.

Des outils de reconnaissance des qualifications, de comparabilité des compétences et d'assurance qualité

Depuis le processus de Copenhague avec, les institutions européennes ont mis en place depuis une vingtaine d'années des outils visant à faciliter les mobilités, parmi lesquels on peut citer notamment :

- Le **Cadre européen des certifications** pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) et le cadre national des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CNC). Le CEC est une trame subdivisée en huit niveaux. Il fait office d'instrument de référence permettant de comparer et de traduire les diplômes nationaux de différents pays. Comme le CEC, le CNC est aussi une trame subdivisée en différents niveaux que chaque pays participant élabore de manière individuelle. Le CEC et le CNC veillent ensemble à une comparaison transfrontalière des diplômes.
- **Europass** qui permet de présenter des documents structurés et standardisés et comprend notamment : le CV Europass, le Passeport des langues Europass, l'Europass Mobilité, le Supplément descriptif du certificat Europass et le Supplément au diplôme Europass.
- **Le Système européen de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)**. Il constitue un cadre technique permettant de saisir les acquis d'apprentissage sous forme de points ECVET. Ce système a cependant été abrogé en 2020 du fait de sa trop grande complexité.
- Le **cadre européen de référence** pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels qui sert à assurer et à encourager la qualité du système de formation professionnelle. (EQAVET)

Enfin, concernant la mission d'information des apprenants mais aussi des professionnels et du grand public, une série de réseaux ont été mis en place dont la vocation est de donner une information la plus claire sur les possibilités d'aides à la mobilité. Il s'agit notamment du CEDEFOP, agence européenne basée à Thessalonique qui délivre une information documentée sur les systèmes d'apprentissage en Europe et qui dispose de relais comme « REFERNET » réseau européen d'expertise sur les systèmes de formation professionnelle en Europe, dont la branche française est pilotée par le Centre INFFO.

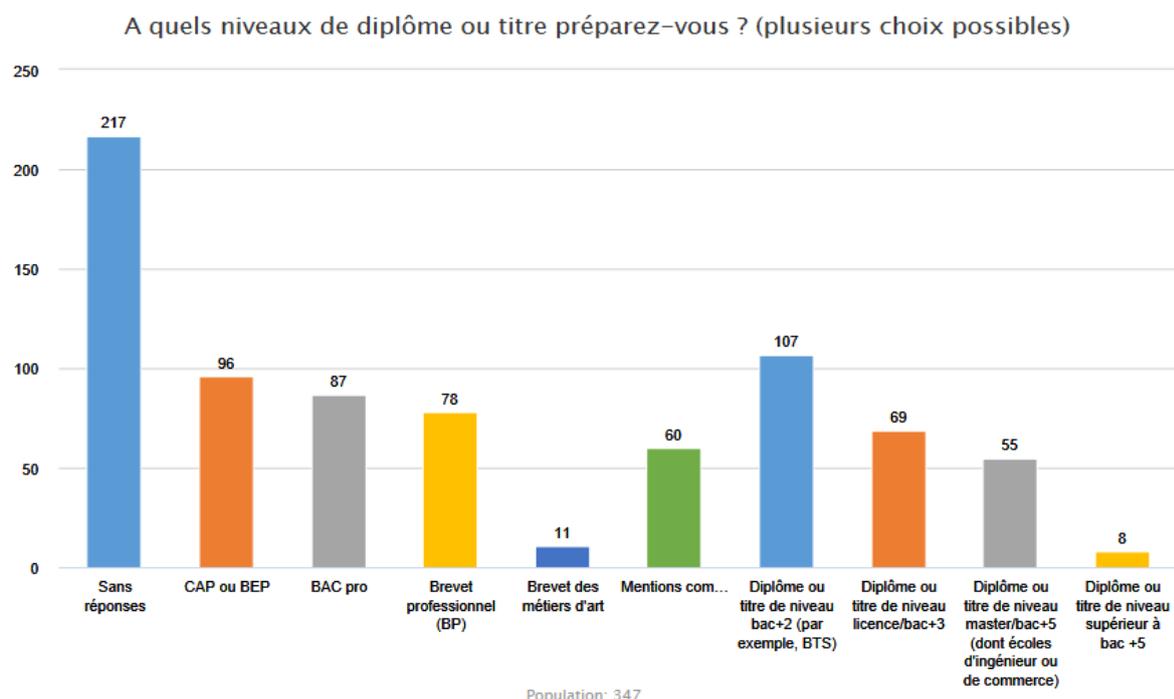
ANNEXE 6 : Questionnaires relatifs à la mobilité des apprentis

La mission a administré deux questionnaires l'un à destination des directeurs de CFA et l'autre à destination des apprentis eux-mêmes. Ces questionnaires ont été relayés grâce au réseau de la Fédération nationale des directeurs de CFA (FNADIR).

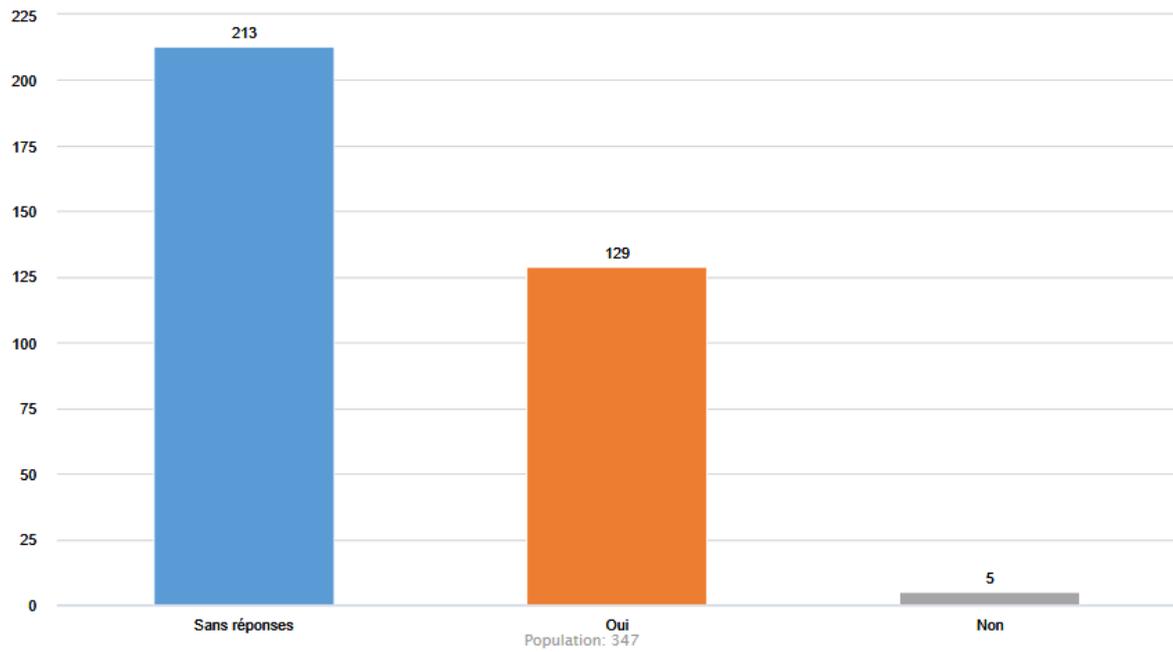
Le taux de réponse est correct avec 347 réponses de CFA et 156 réponses d'apprentis, mais ces réponses sont malheureusement souvent incomplètes et ne permet pas un traitement statistique strict. L'ensemble donne cependant des informations probantes sur le ressenti et les éléments plus qualitatifs liés à la mobilité des apprentis ou aux raisons qui expliquent les difficultés à l'effectuer. Les résultats les plus intéressants sont intégrés directement dans les différentes parties du rapport.

Ces questionnaires sont complétés ici par un questionnaire qui a été administré par la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche du Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire au sein de son réseau de CFA et dont la synthèse est reproduite ci-après. Ce questionnaire a été complété par 48 CFA du secteur public agricole et 88 du secteur privé agricole (dont bon nombre de Maisons familiales rurales), soit un total de 136.

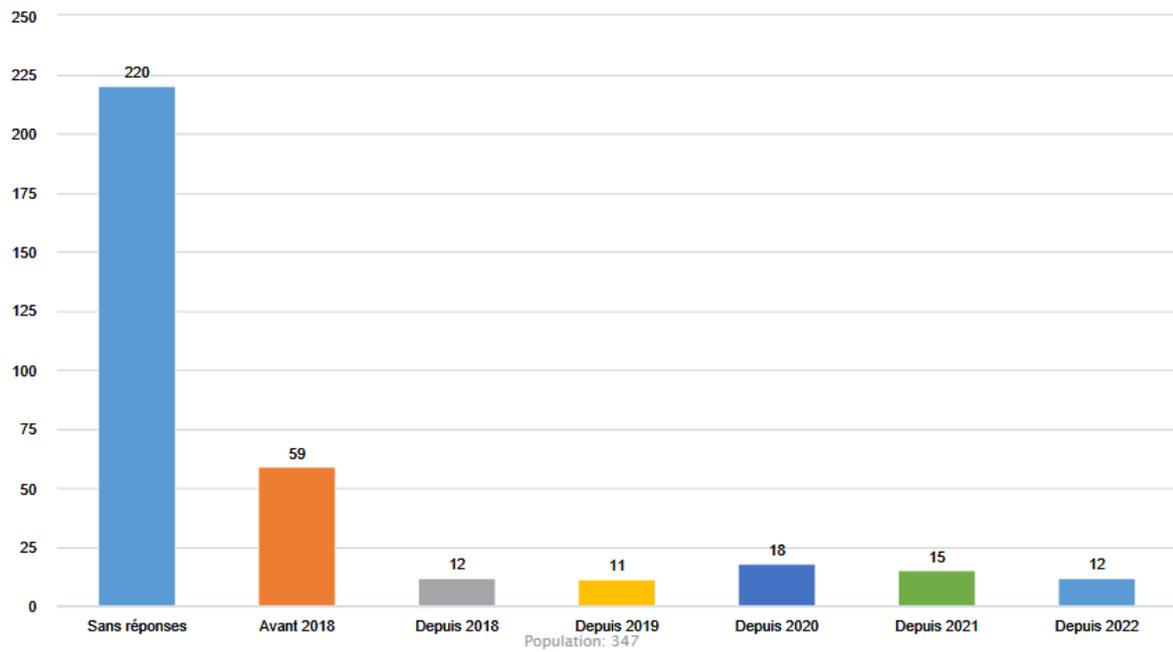
1 - Questionnaires aux directeurs de CFA



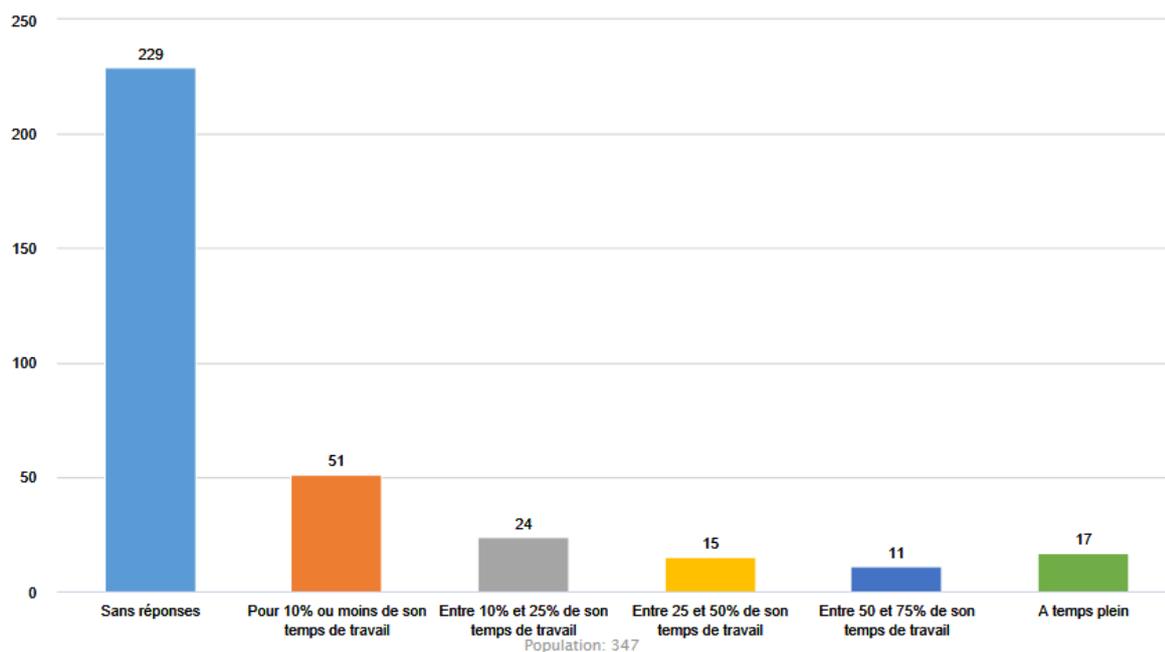
Disposez-vous d'un référent mobilité ?



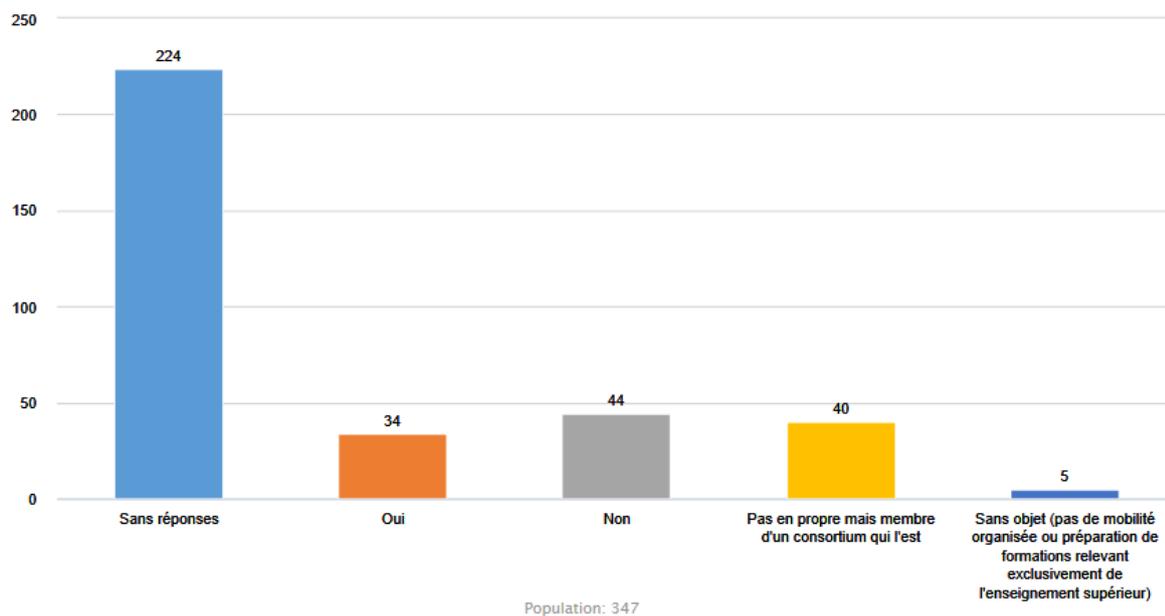
Si oui, depuis combien de temps ce poste existe-t-il dans votre CFA ?



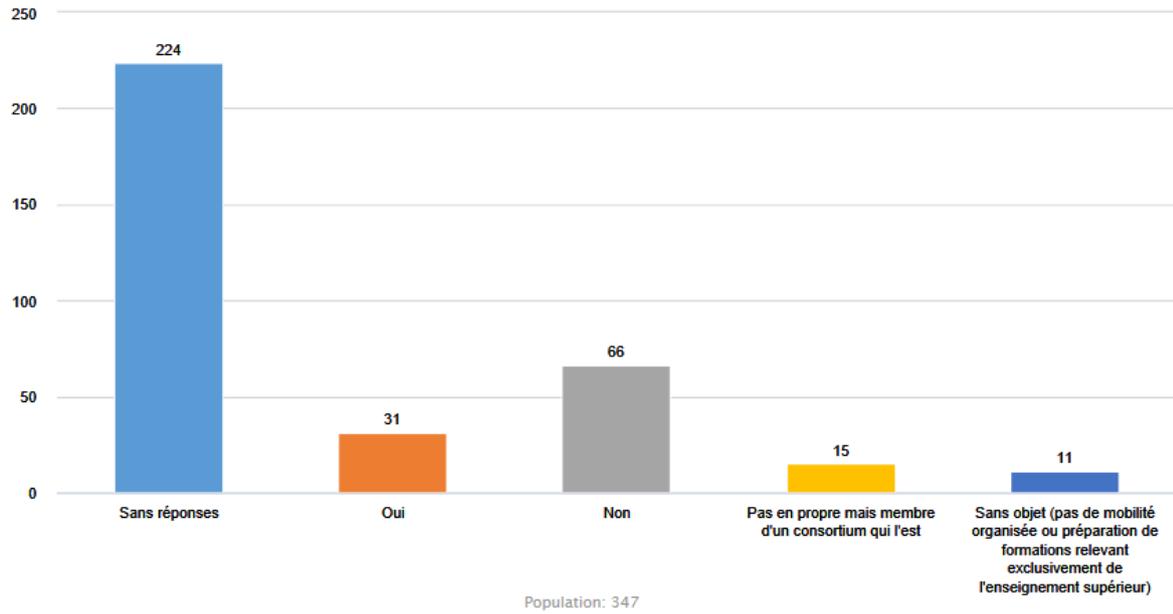
Si oui, pour quelle quotité de temps ?



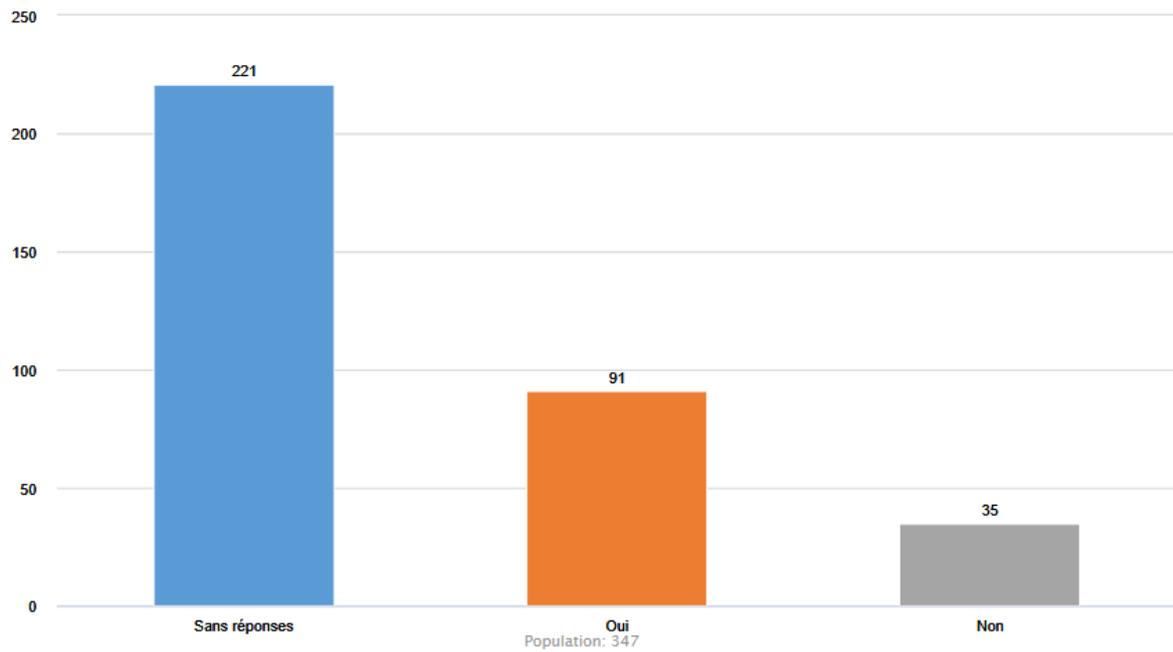
Etes-vous accrédité ERASMUS + pour les mobilités relevant de l'enseignement et de la formation professionnelle (EFP), soit pour les niveaux infra-bac et bac ?



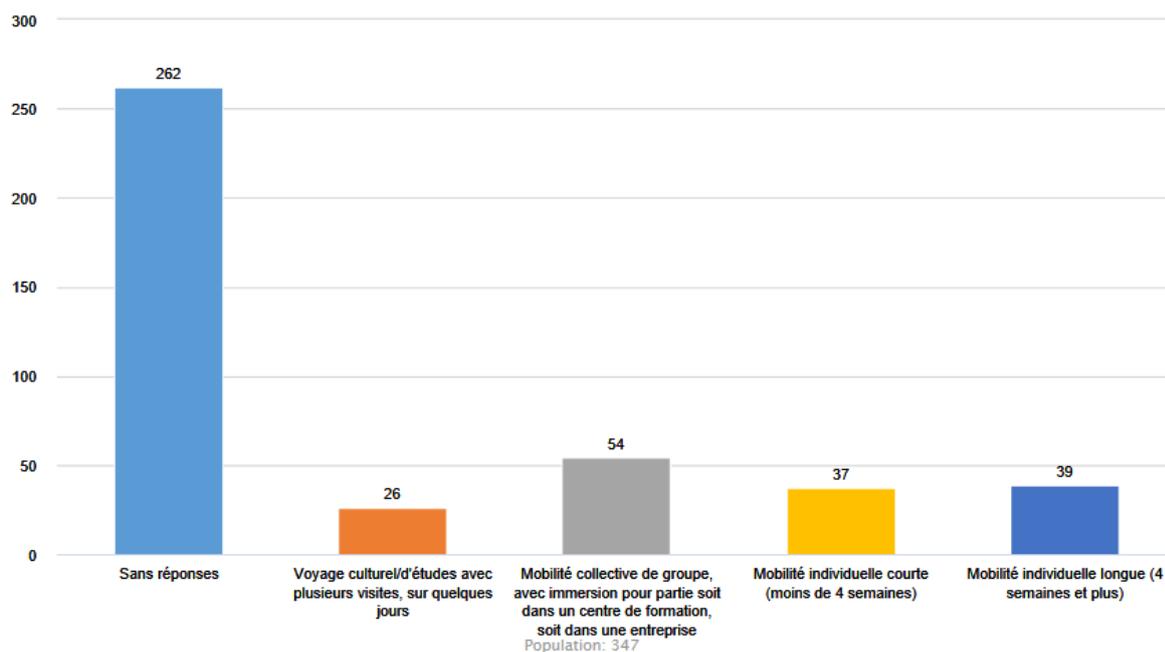
Etes-vous adhérent à de la charte Erasmus pour l'enseignement supérieur (ECHE) pour les mobilités relevant de l'enseignement supérieur ?



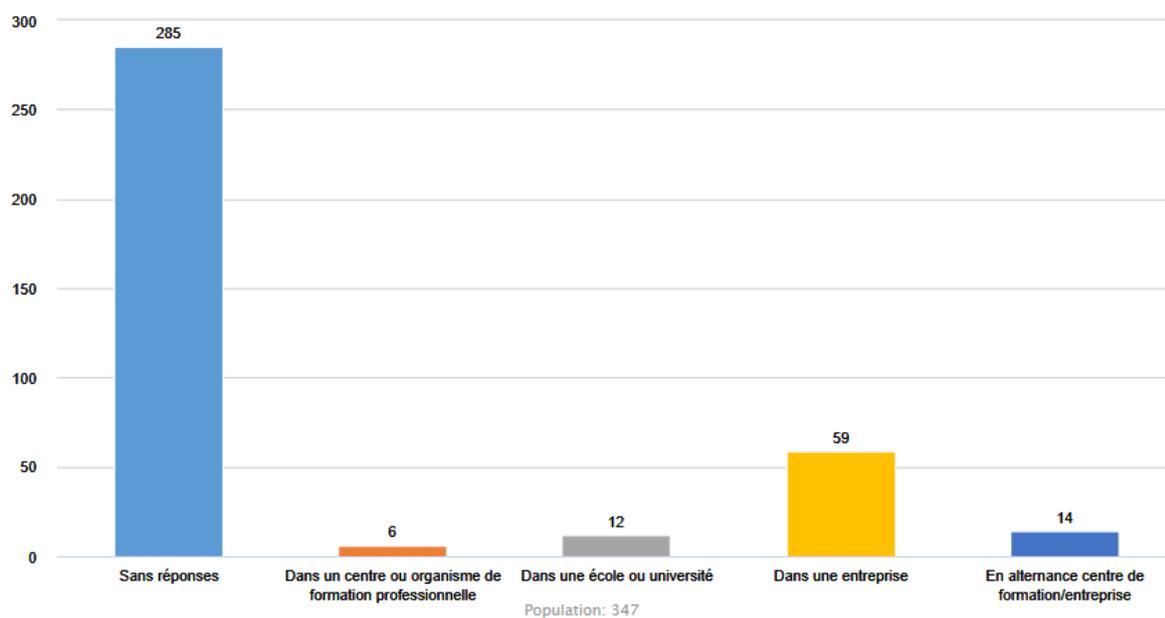
Proposez-vous des mobilités à l'étranger pour vos apprentis ?



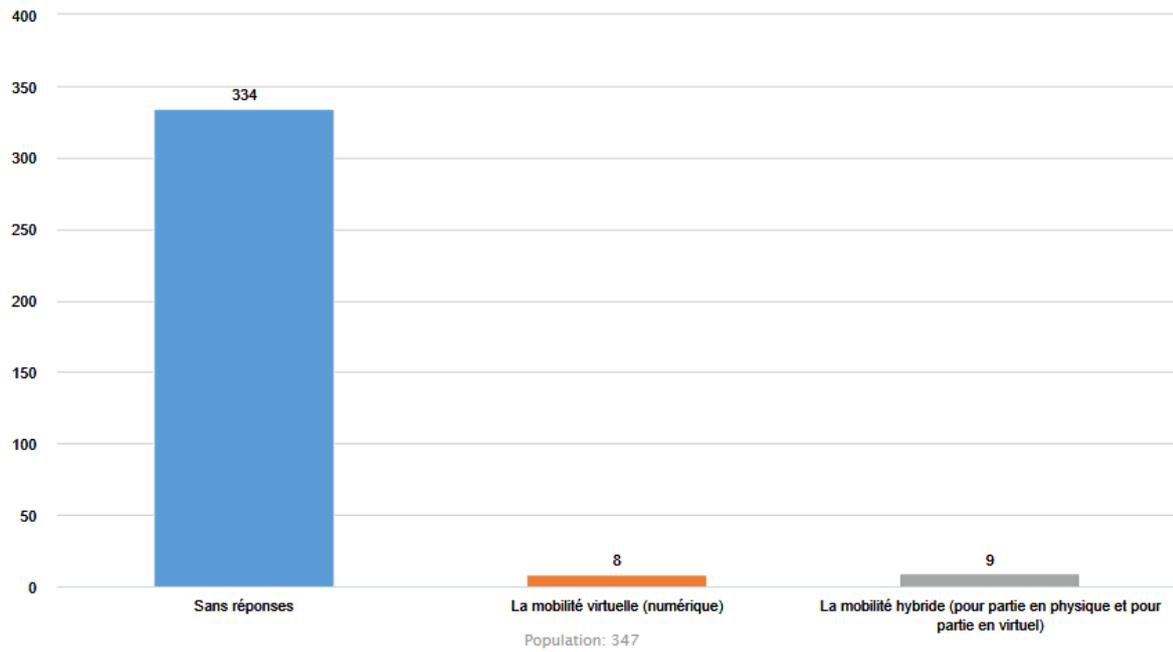
Quels types de mobilité proposez-vous ? (plusieurs choix possibles)



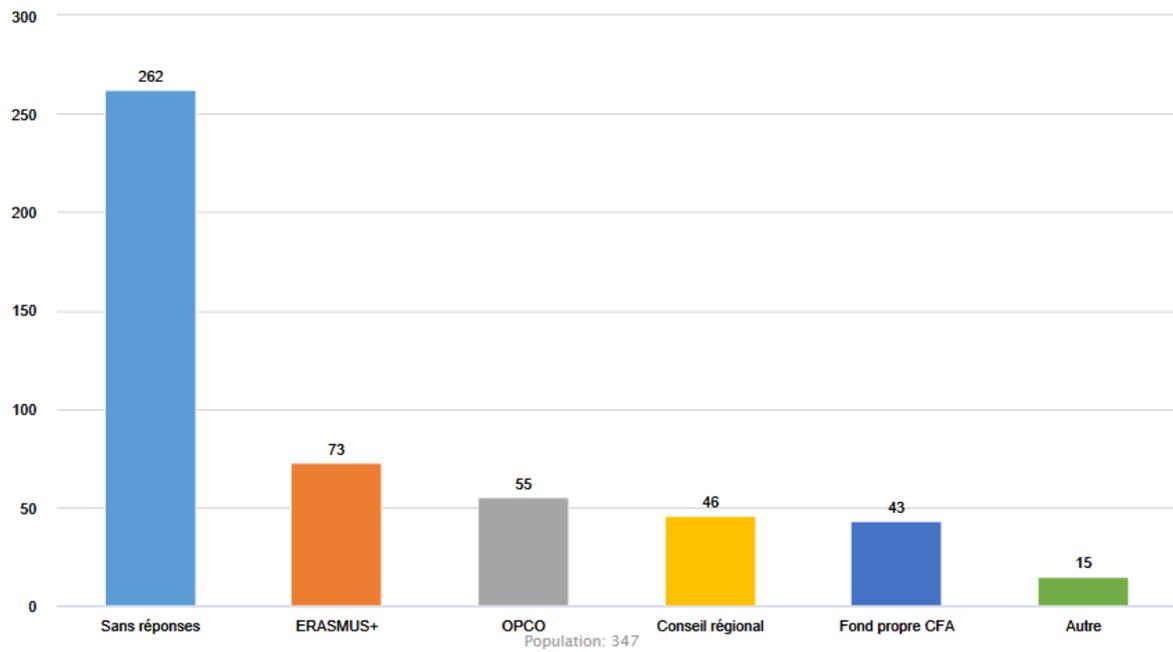
Pour ceux qui proposent des mobilités individuelles, où celles-ci peuvent-elles avoir lieu ? (plusieurs choix possibles)



Pratiquez-vous également :

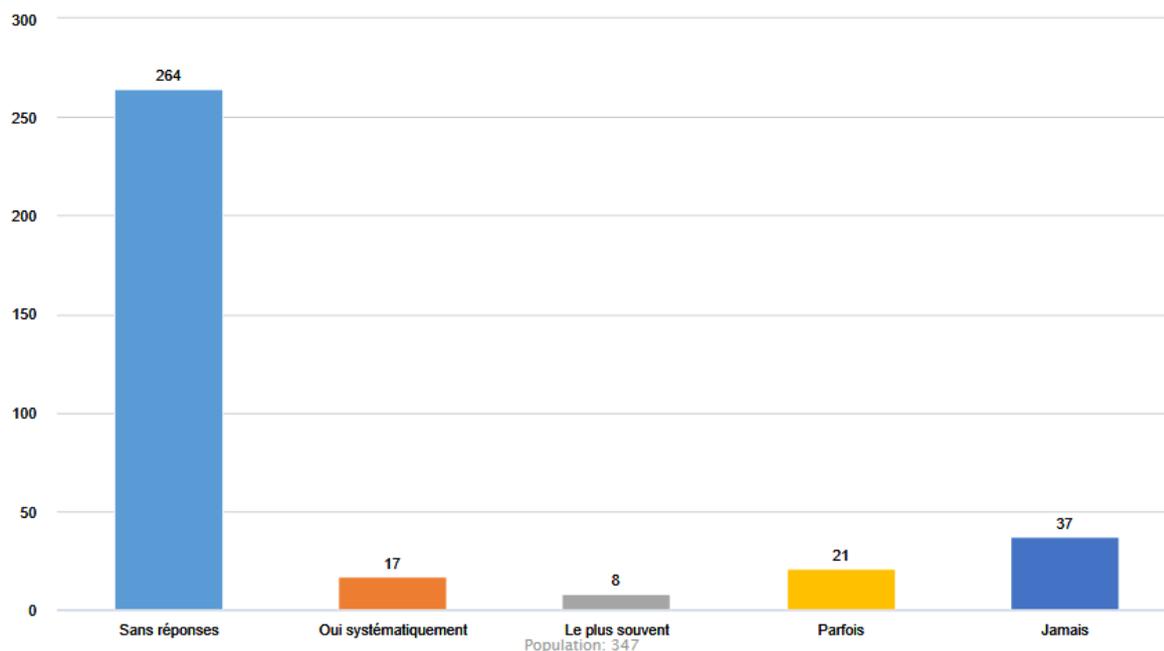


A quels financements avez-vous recours pour les projets de mobilité ?

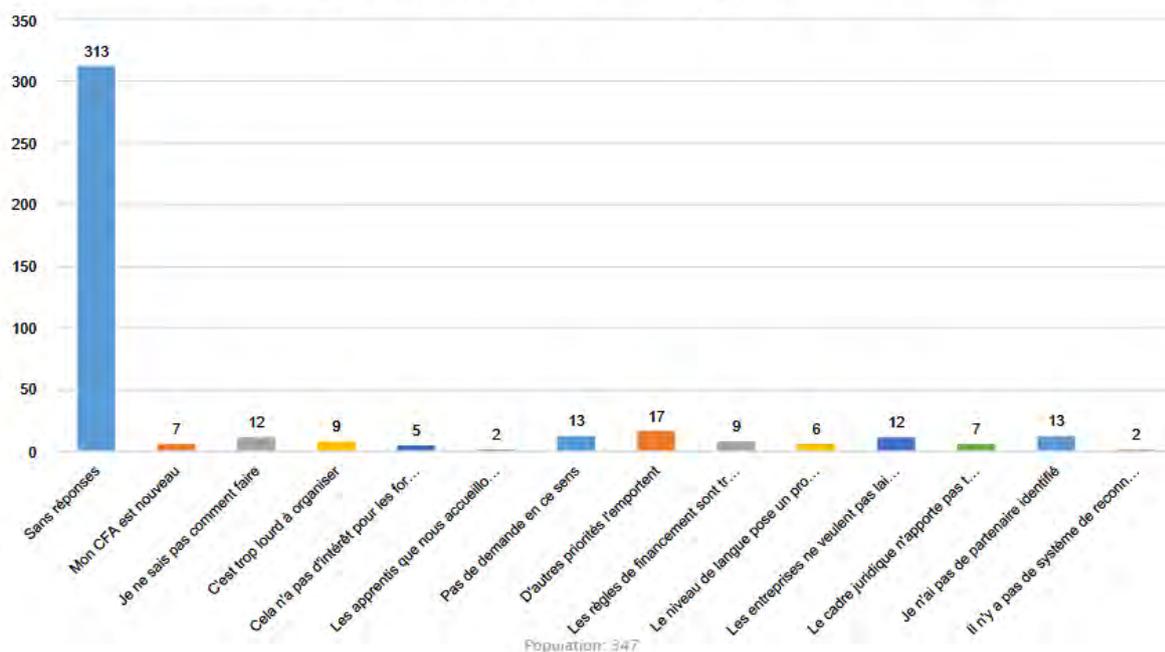


Nom Prénom	Si autre, précisez :
Inconnu	Entreprise
Inconnu	secrétariat franco-allemand
Inconnu	OPCO, nous démarrons
Inconnu	Entreprises
Inconnu	Entreprise / apprenti
Inconnu	Conseil départemental, MEAE pour certaines mobilités
Inconnu	Ofaj
Inconnu	La mise en œuvre de la prise en charge de la mobilité par les OPCO est en cours de démarrage.
Inconnu	En Région Centre, les CFA passent par l'intermédiaire du Conseil Régional et perçoivent indirectement les fonds européens dans le cadre d'Erasmus plus
Inconnu	OFAJ
Inconnu	MONA
Inconnu	LADOM
Inconnu	OFAJ
Inconnu	Salaire dans l'entreprise d'accueil et/ou maitin du salaire dans l'entreprise en France ou prime de la part de l'entreprise en France
Inconnu	PIA

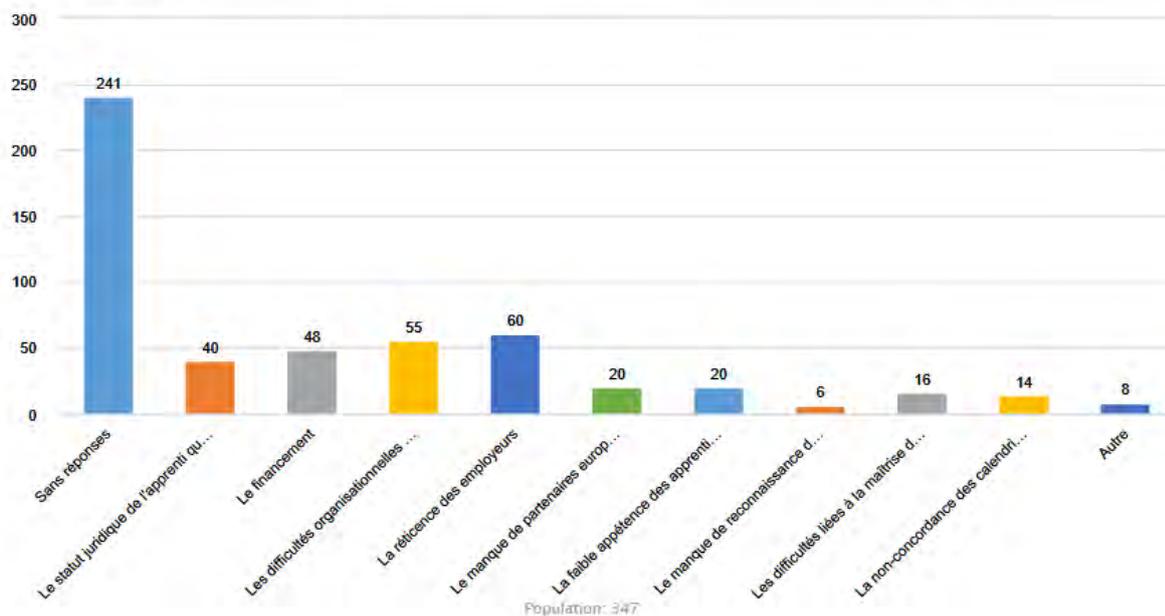
Demandez-vous une participation de l'apprenti ?



Pourquoi ne proposez-vous pas de mobilité ? (plusieurs choix possibles)

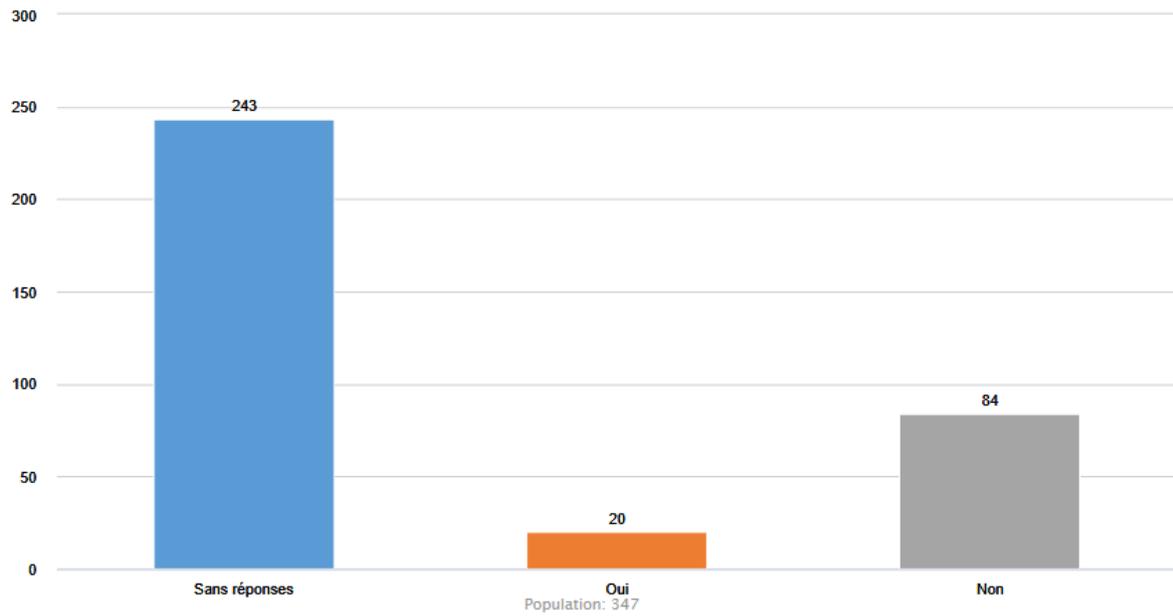


Quels sont pour vous, les principaux freins à la mobilité européenne (jusqu'à 3 freins possibles) :

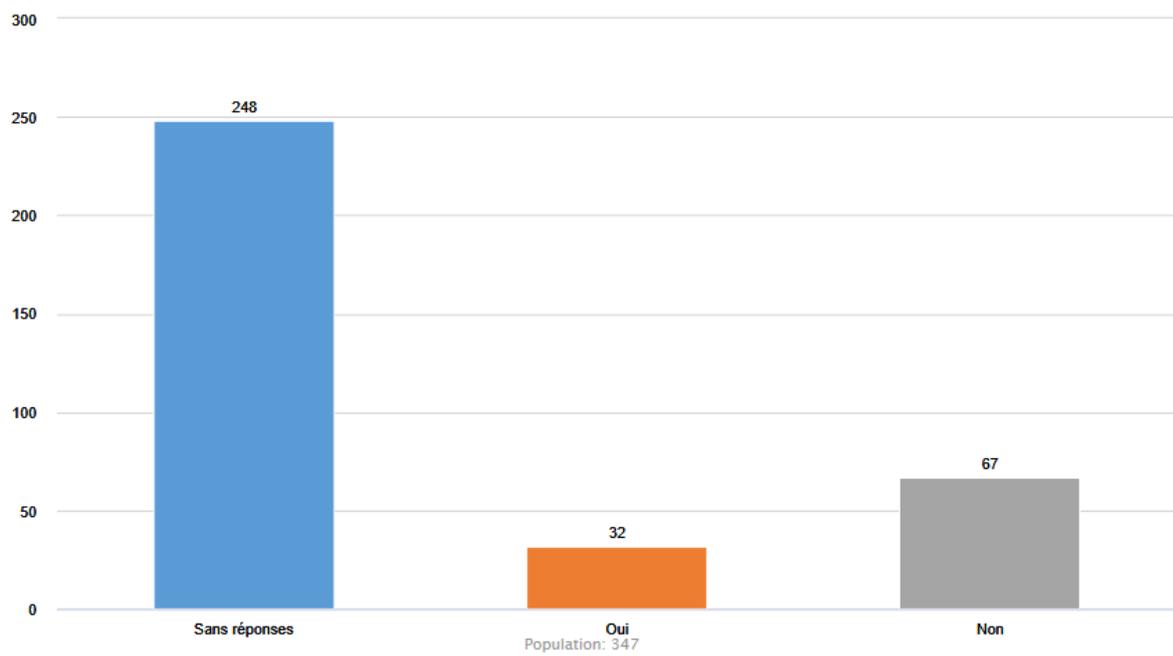


Nom Prénom	Si autre, précisez :
Inconnu	L'obligation de suspendre le contrat d'apprentissage pour une mobilité de plus de 4 semaines
Inconnu	Complexité/disparité des règles OPCOs concernant les frais annexes-iniuité
Inconnu	En tant que CFA hors les murs, je n'ai pas encore réussi à mobiliser les UFA partenaires du CFA.
Inconnu	pas d'accessibilité au Royaume-Uni depuis le Brexit
Inconnu	Evenements extérieurs: Covid et guerre en Ukraine
Inconnu	Evenements extérieurs: Covid et guerre en Ukraine

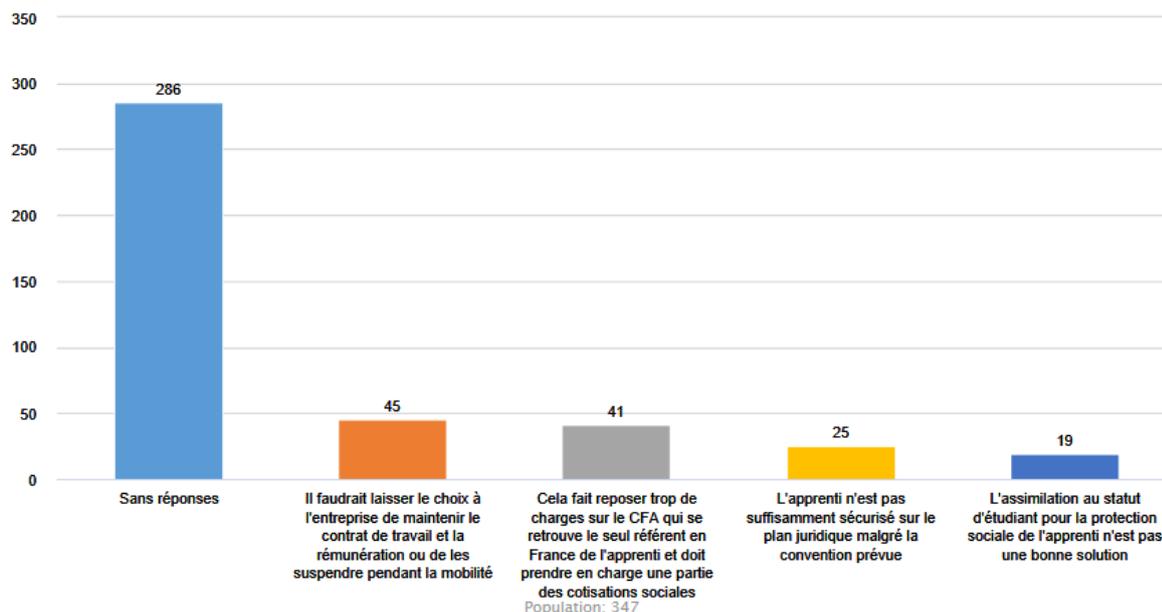
Avez-vous déjà eu à connaître des situations de mise en veille du contrat de travail de l'apprenti pour une mobilité supérieure à un mois, telles qu'introduites par la loi de 2018 ?



Pensez-vous que c'est une solution adaptée pour les mobilités longues ?

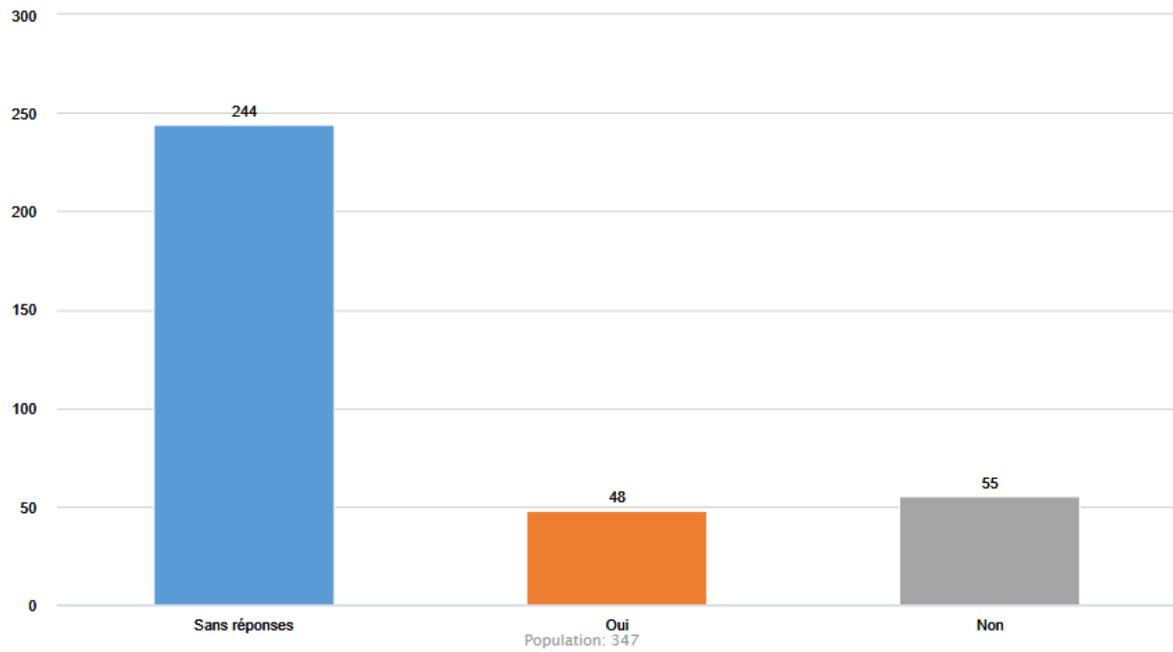


Si ce n'est pas le cas selon vous, qu'est ce qui pose difficulté selon vous dans ce cadre juridique (plusieurs choix possibles) :

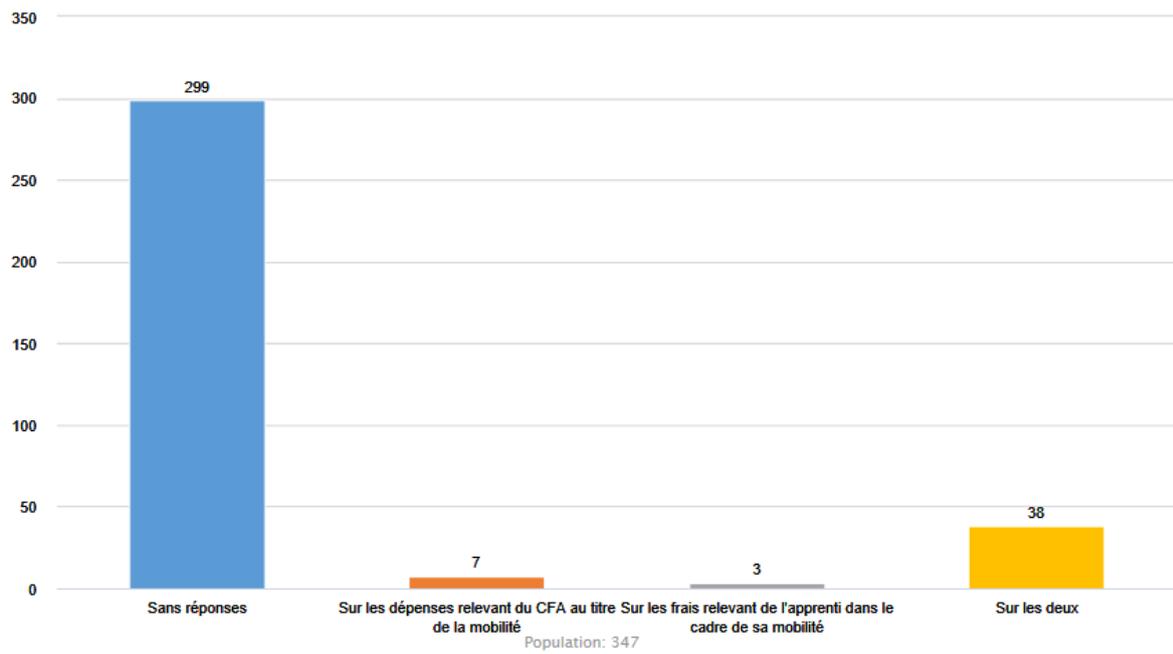


Nom Prénom	Précisez vos réponses par un commentaire :
Inconnu	Un employeur prend un apprenti pour qu'il contribue à l'accompagnement de son entreprise très souvent et non pour qu'il "s'ouvre" dans le cadre d'une mobilité européenne.
Inconnu	-difficultés avec les entreprises pour leur faire comprendre l'intérêt d'une mobilité en termes de montée en compétences professionnelles et transversales
Inconnu	La mise en veille est trop complexe à mettre en place: lourdeur administrative, différences entre les pays d'accueil,....
Inconnu	7
Inconnu	Les entreprises, sauf exception, sont vraiment réticentes sur de longues périodes : trop d'incertitudes quant au statut juridique de l'apprenti et sur les responsabilités en cas d'accident.
Inconnu	Nouveau CFA créé à la suite de la réforme de l'apprentissage, 3 ans d'expériences, nous ne savons pas comment mettre en place ce type d'évènement bien que nous ayons un référent mobilité
Inconnu	nos premiers apprenants partiront en mars 2023, en collectif et en individuel, erasmus + et par l'OPCO
Inconnu	Il est déjà difficile de trouver des employeurs qui acceptent de laisser partir leurs apprentis pour des mobilités courtes. La partie administrative reste une charge supplémentaire.
Inconnu	ils apprentis préfèrent partir en mobilité longue après avoir obtenu leur diplôme
Inconnu	Jamais connu cette situation
Inconnu	ghdfjfdkdk
Inconnu	Ne sait pas si la solution est adaptée
Inconnu	Il s'agit d'un contrat de travail c'est donc à l'employeur et à l'apprenti de décider d'un commun accord des modalités contractuelles, avec l'avis du CFA.
Inconnu	Nous ne pouvons répondre plus précisément car venons de commencer de type de mobilité et n'avons pas de recul suffisant.

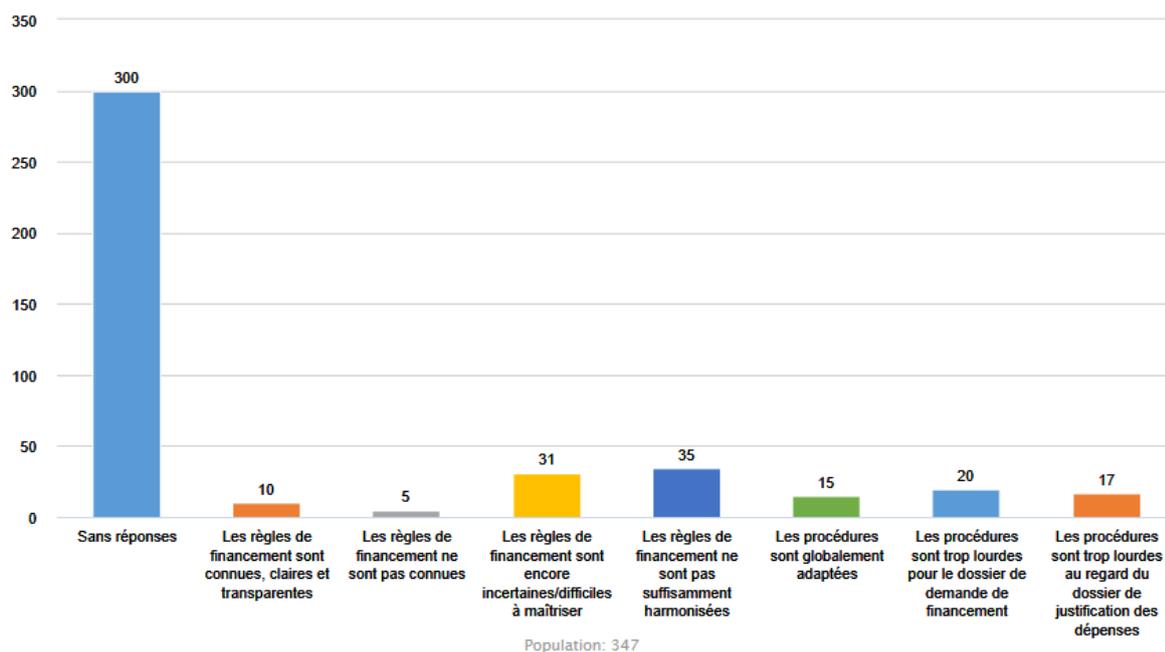
Avez-vous déjà sollicité un financement OPCO pour l'accompagnement à la mobilité ?



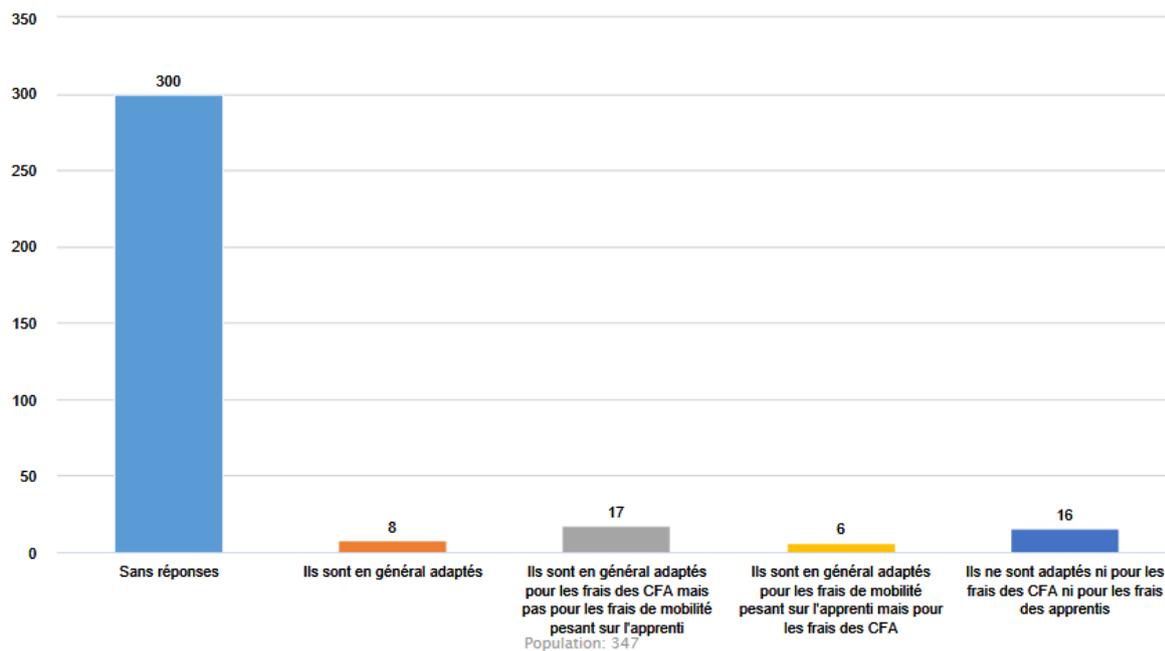
La demande de financement portait-elle ?



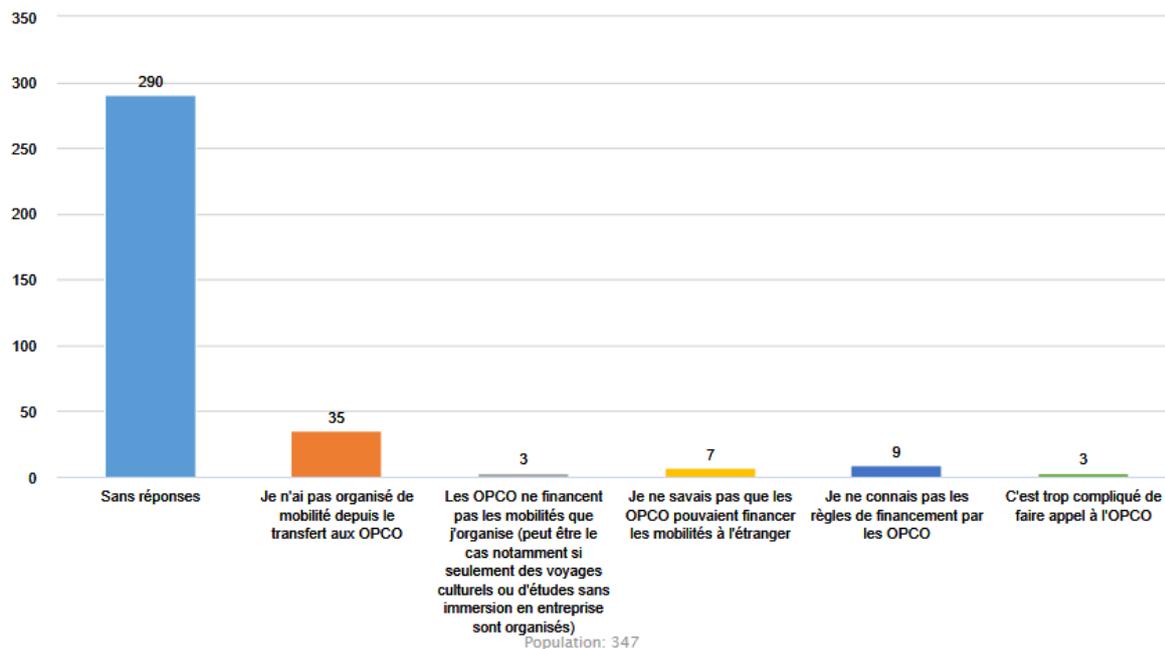
Comment jugez-vous les conditions actuelles de financement par les OPCO ?



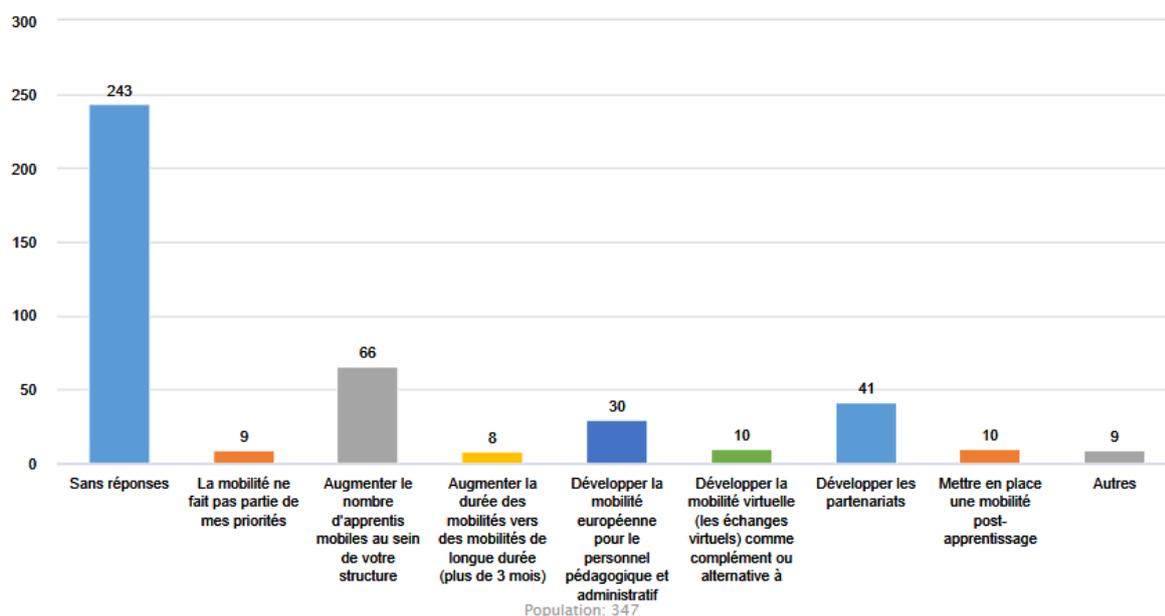
Comment jugez-vous de façon globale les niveaux de prise en charge par les OPCO ?



Pourquoi n'avez-vous pas sollicité un financement OPCO ?



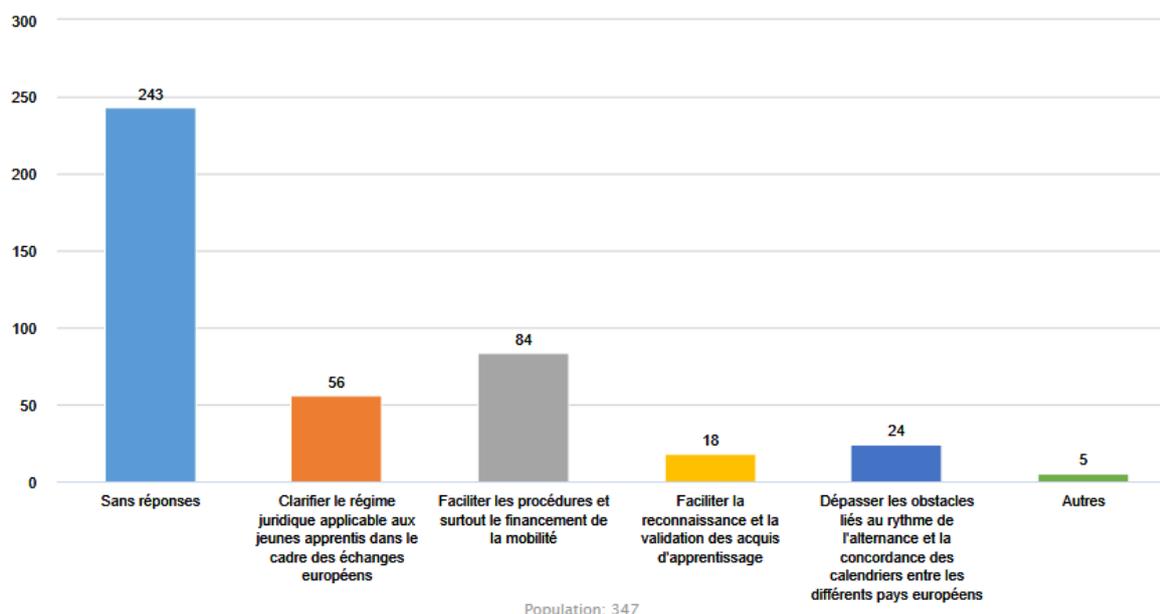
Quelles sont vos principales priorités pour les années futures concernant la mobilité (jusqu'à deux choix possible) :



RAPPORT IGAS N°2022-042R

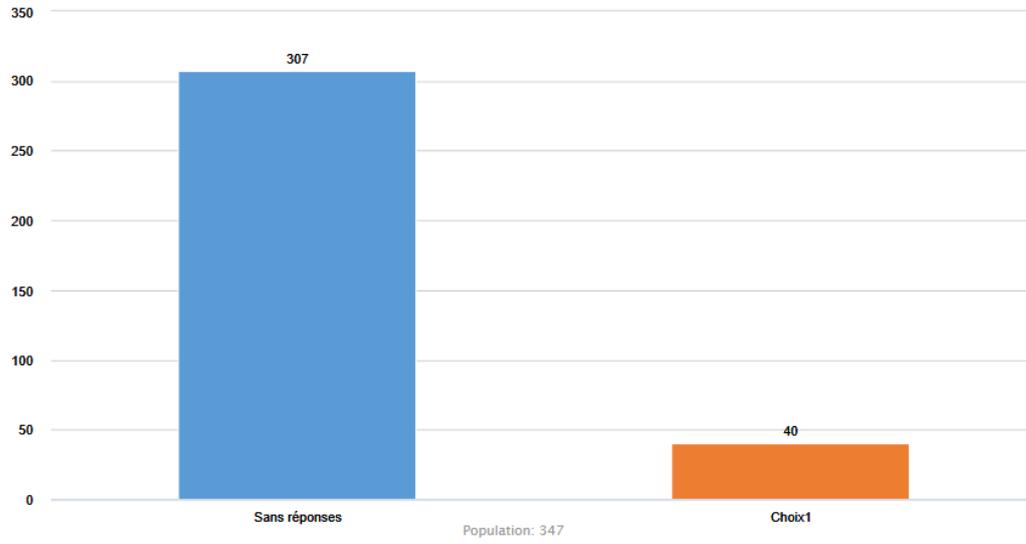
Nom Prénom	Si autres, précisez :
Inconnu	Créer et développer une classe Européenne ainsi qu'une reconnaissance des acquis de l'apprentissage dans ce contexte.
Inconnu	Développer les mobilités entrantes pour mobiliser davantage les employeurs
Inconnu	Mettre en place la mobilité internationale de nos apprentis ingénieurs
Inconnu	Appartenir à un consortium et proposer à un UFA d'inclure une mobilité systématique en mobilité mais en Europe pour les cursus d'éducateur spécialisé.
Inconnu	Proposer la mobilité à des niveaux supérieurs, candidater pour l'enseignement supérieur et augmenter la durée des mobilités vers des mobilités de longue durée (plus de 3 mois)
Inconnu	mettre en place une mobilité sur 1 formation bac+5
Inconnu	adhérer à la charte Erasmus+ pour être autonome sur nos financements
Inconnu	Vérifier la faisabilité de la mobilité internationale pour nos diplômés
Inconnu	Accueillir des apprentis étrangers (principe de réciprocité)

Quelles sont vos principales attentes pour faciliter la mobilité européenne des apprentis ?
(jusqu'à deux choix)



Nom Prénom	Si autres, précisez :
Inconnu	L'imposer aux employeurs dès demande écrite formalisée par l'apprenti.e
Inconnu	Formation des Responsables Mobilité
Inconnu	trouver des partenaires étrangers
Inconnu	Pouvoir imposer la mobilité d'un apprenti aux employeurs dès lors que l'apprenti est demandeur
Inconnu	Accorder plus de temps au Réfèrent

Copie de Copie de 4 – Propositions pour développer la mobilité internationale des
apprentis/éléments de commentaires

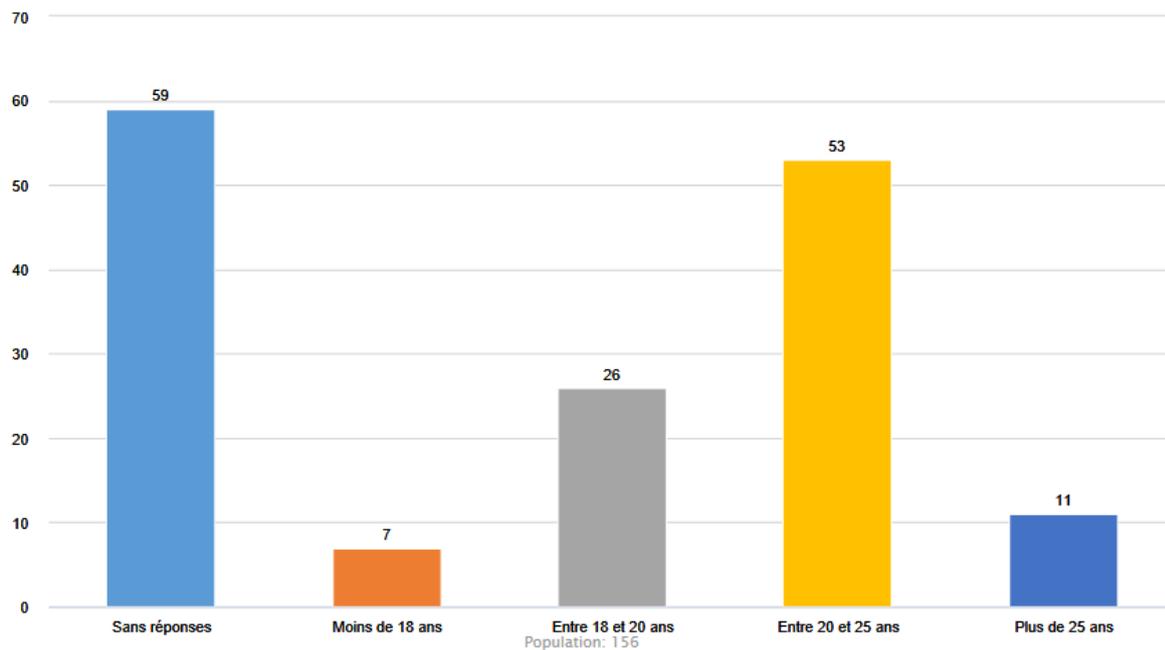


RAPPORT IGAS N°2022-042R

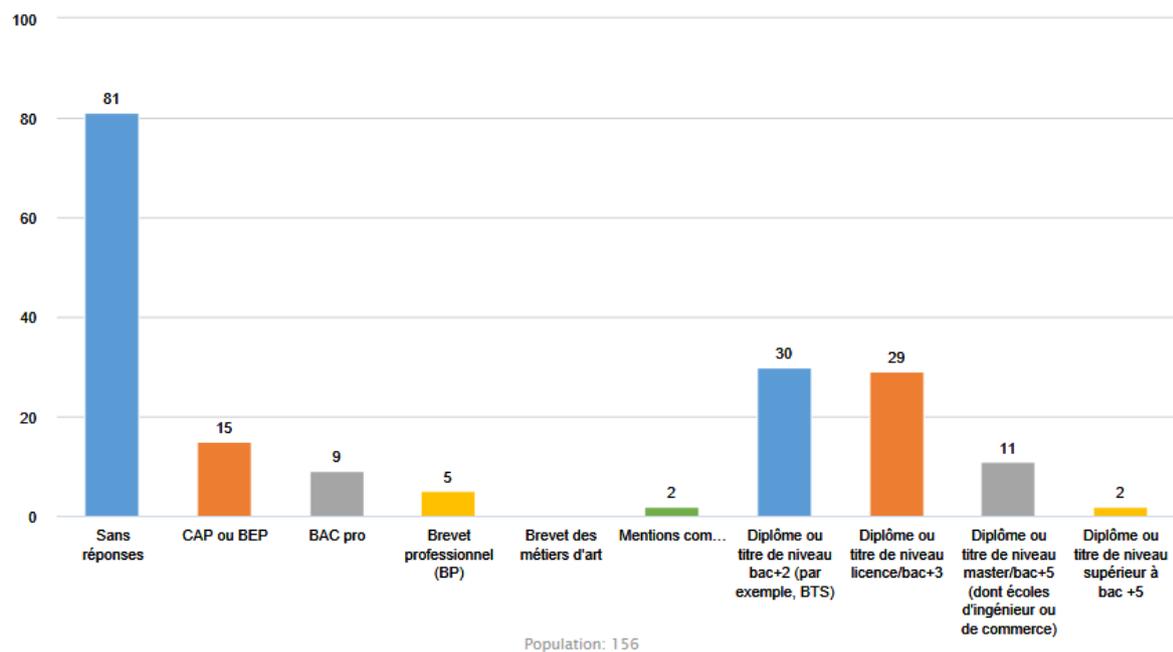
Nom Prénom	Propositions pour développer la mobilité internationale des apprentis/éléments de commentaires
Inconnu	Très bonne idée mais la mobilité intéresse peu voire très peu nos apprentis en milieu rural. il est nécessaire de simplifier les démarches pour rendre cela plus appétent dans un parcours de formation
Inconnu	Présentation attractive de la mobilité, présentation plus détaillée - les mettre plus au centre du dispositif.
Inconnu	NSP
Inconnu	1
Inconnu	- Proposer des formations via CARIIEF OREF ou des webinaires directement par l'agence compétente- Imposer aux employeurs dès qu'un projet viable est demandé par un.e apprenti.e
Inconnu	De la clarification des règles et des formations pour le référent mobilité.
Inconnu	Consolider tout d'abord l'existant.
Inconnu	Notre CFA n'en est qu'au début, nous apporterons nos remarques avant la 2è édition 2023/2024, si nous renouvelons l'opération...
Inconnu	prioritairement proposer le volontariat pour l'entreprise pour la suspension ou non du contrat et donc de la rémunération. ensuite augmenter la prise en charge des frais par l'OPCO.
Inconnu	Clarifier les procédures, les financements... C'est très très complexe
Inconnu	Comment trouver un partenaire, établissement de formation, de taille semblable au notre à l'étranger ?La relation humaine, la création d'un lien entre les acteurs est indispensable pour la pérennité du partenariat.
Inconnu	Recherche de partenariats avec les financements appropriés.par ex. OFAJ pour l'Allemagne. mais quid pour les autres pays ?
Inconnu	Pouvoir adhérer au programme Erasmus + un ou deux ans après l'obtention du diplôme et non pas forcément à la suite de ce dernier
Inconnu	La situation "Covid" a fortement ralenti ce dispositif. Espérant que les jeunes retrouveront l'envie à l'avenir.
Inconnu	Il serait intéressant d'avoir un financement clair avant le départ harmonisé pour être davantage sur le terrain et dans l'organisation du séjour et le développement des partenariats.
Inconnu	Avoir une structure support d'appui dédiée aux CFA :-Consultants externes, appui-conseil administratif et juridique avec un appui au montage des dossiers de mobilité.- Formations des personnels des CFA
Inconnu	Ne pas adosser la mission de Référent à un autre poste.

2 - Questionnaire à destination des apprentis

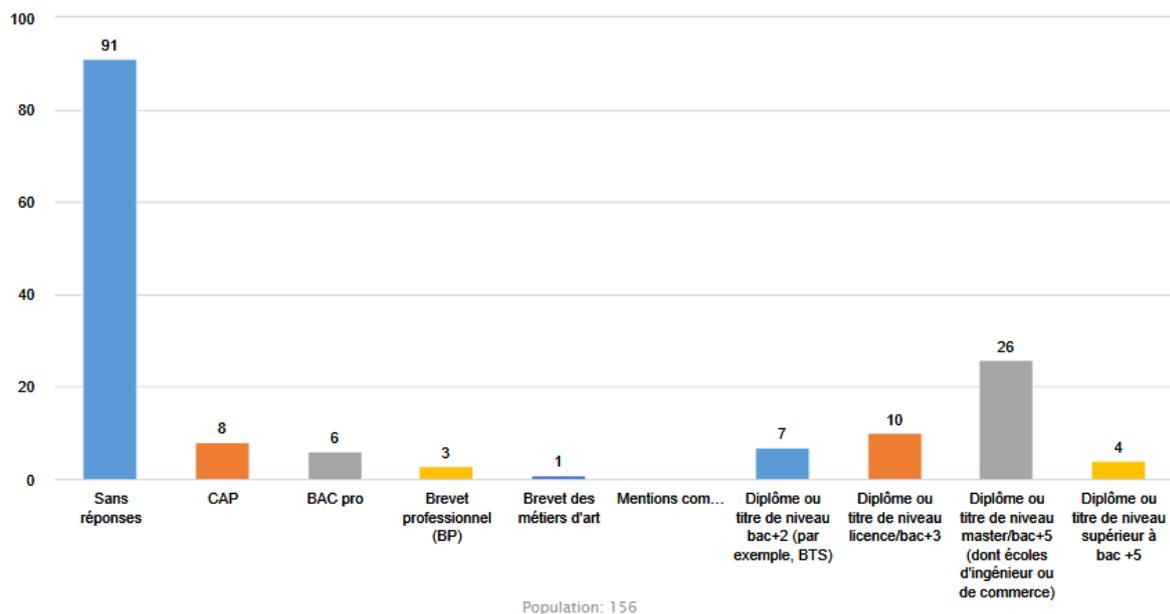
Quel est votre âge ?



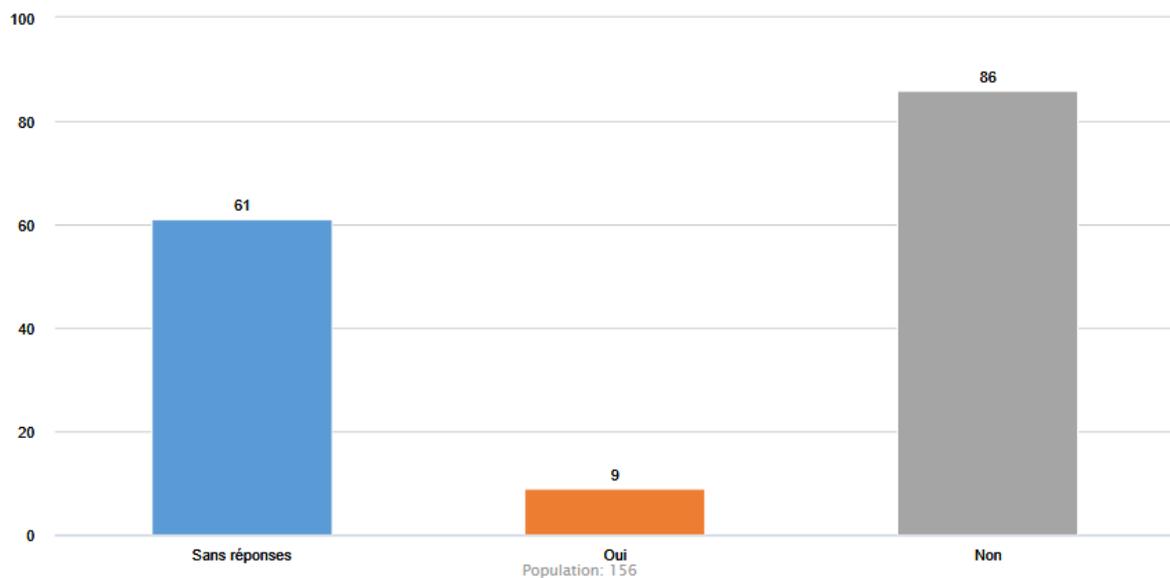
Avez-vous déjà obtenus des diplômes ou titres par la voie de l'apprentissage ?



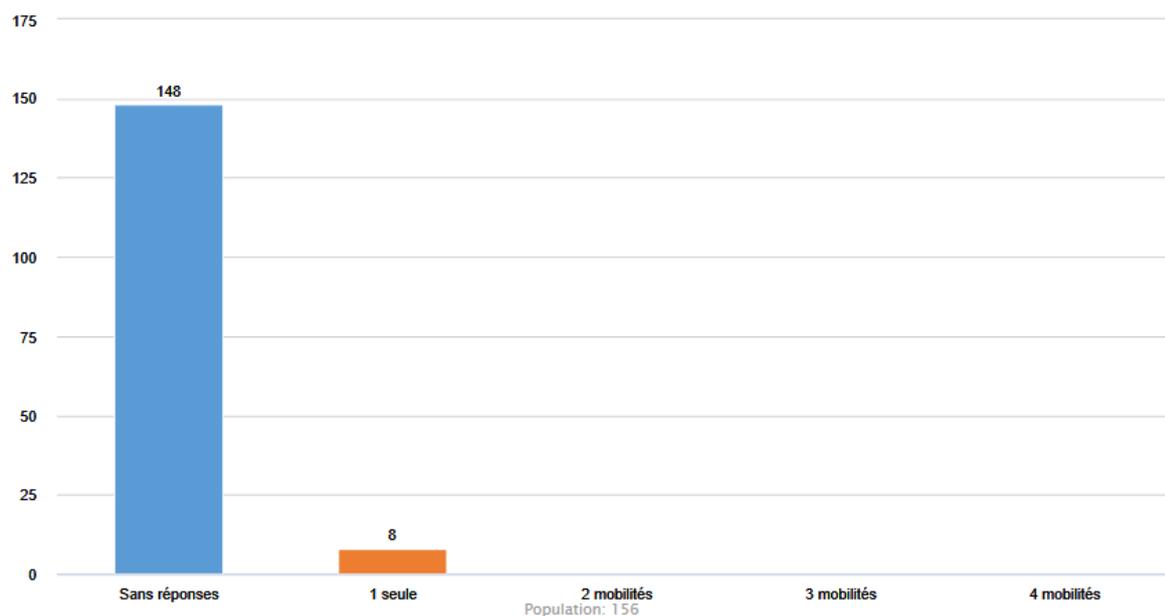
Si vous êtes encore en formation par apprentissage, quel est le diplôme ou le titre que vous êtes en train de préparer par la voie de l'apprentissage ? (un seul choix possible)



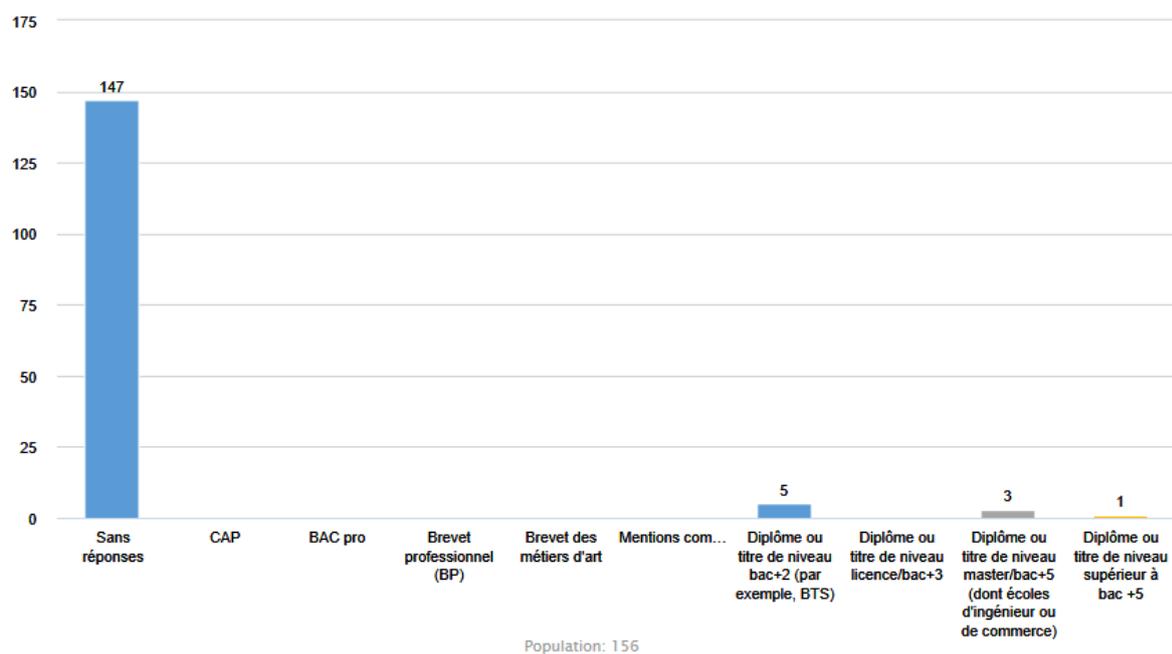
Avez-vous déjà fait une mobilité à l'étranger dans le cadre d'une de vos formations par apprentissage ? NB : il s'agit des mobilités effectuées dans le cadre de votre formation, hors voyages familiaux ou avec des amis par exemple, et hors voyage à l'étran



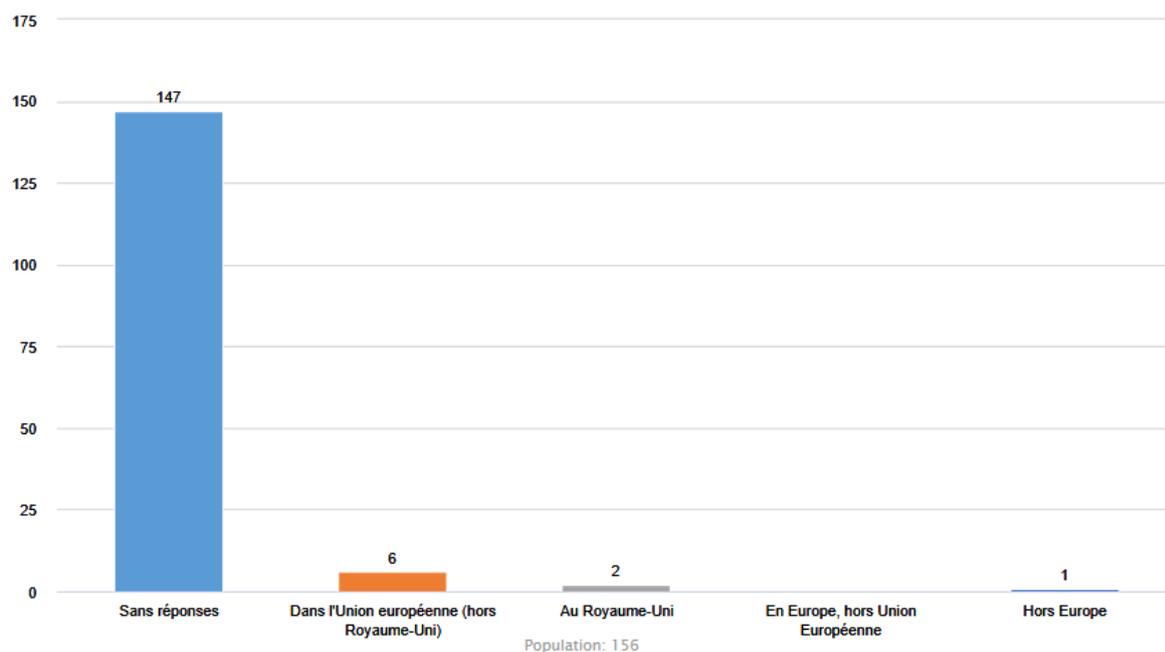
Combien de mobilités avez-vous effectué à l'étranger pendant vos formations par alternance ?



Dans le cadre de la préparation de quel diplôme ou titre êtes-vous parti à l'étranger ?

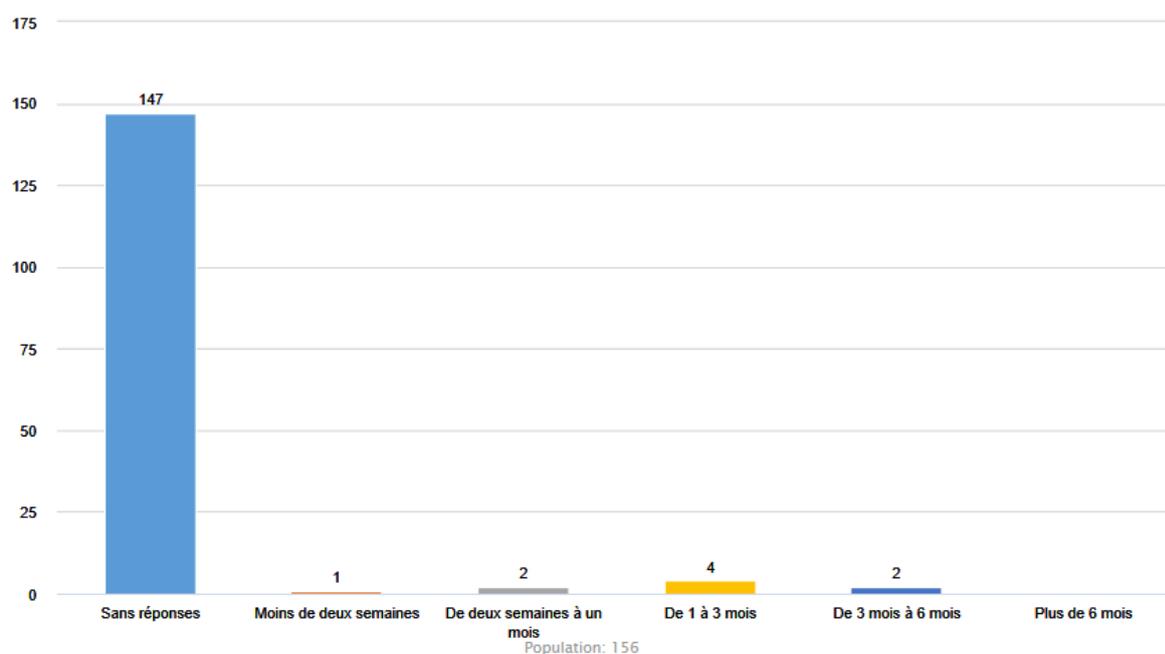


Dans quel pays avez-vous effectué votre mobilité ?

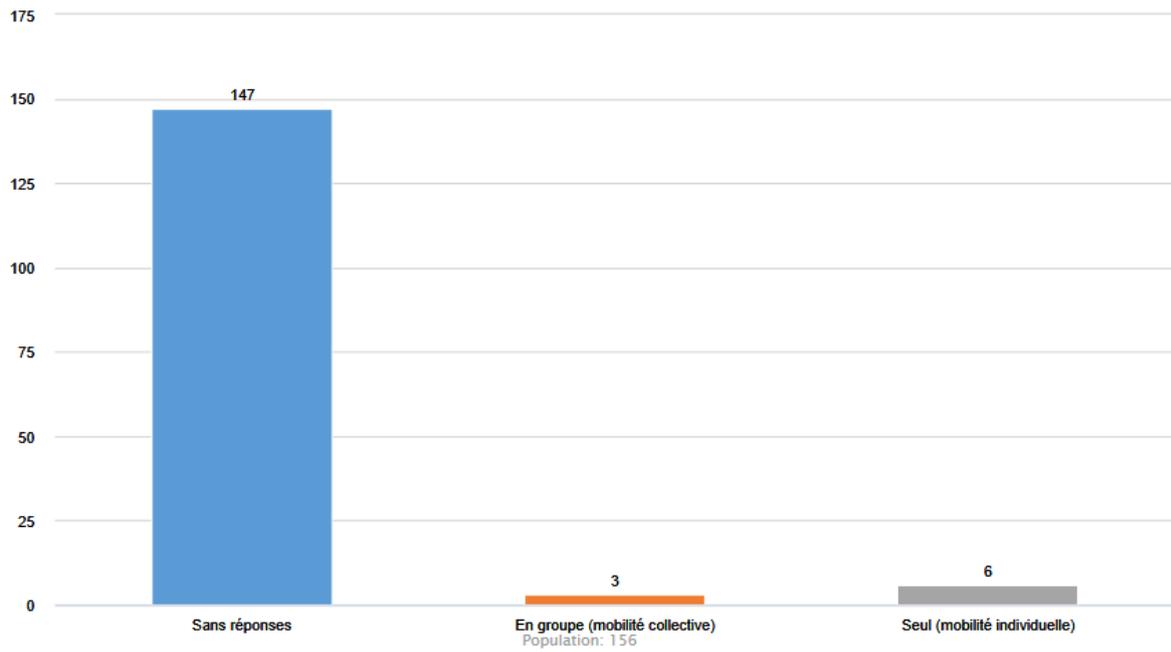


Nom Prénom	Précisez le pays :
Inconnu	Canada
Inconnu	Irlande
Inconnu	Belgique
Inconnu	belgique

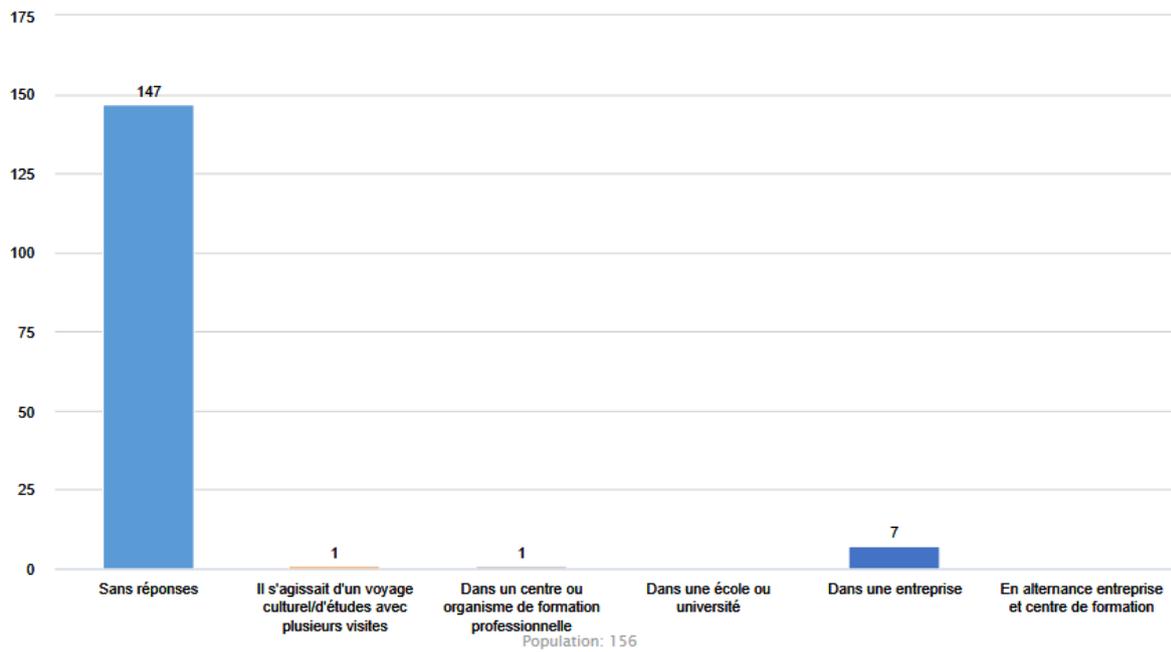
Combien de temps a duré cette mobilité ?



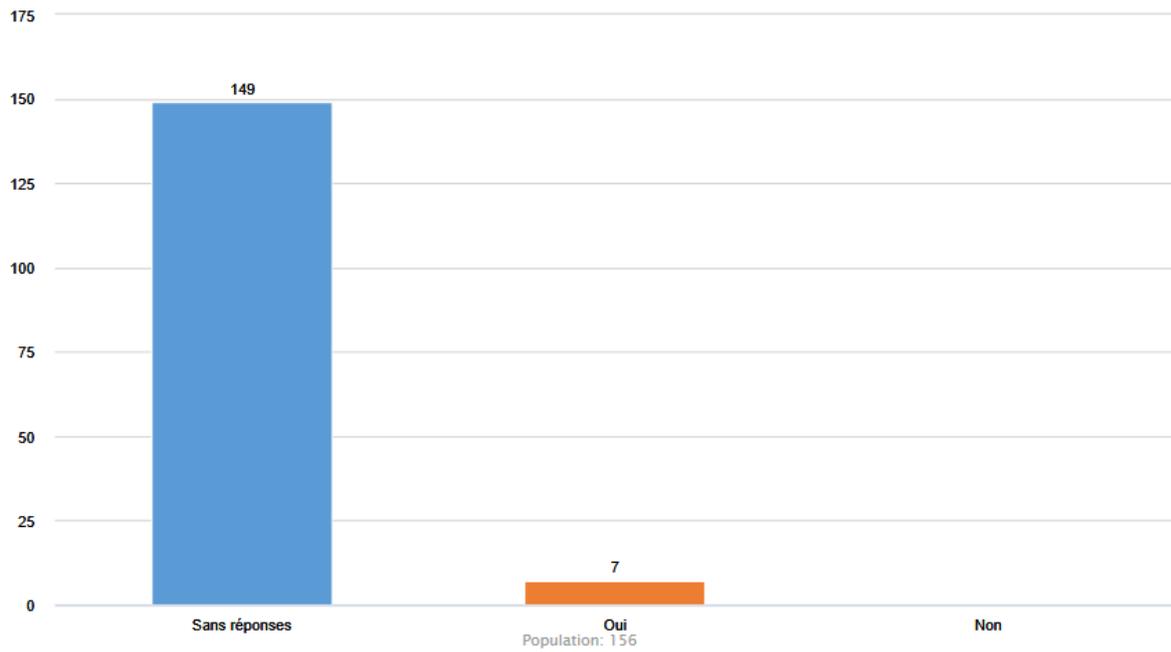
Dans quel cadre êtes vous parti ?



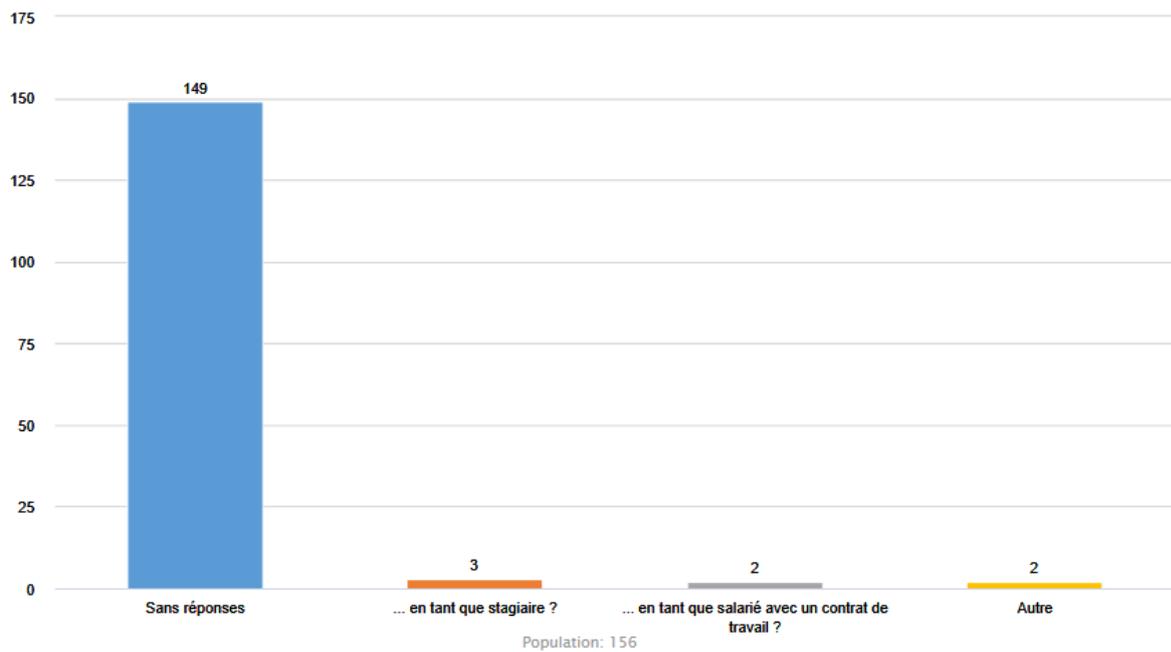
Où avez-vous effectué votre mobilité ? (plusieurs choix possible)



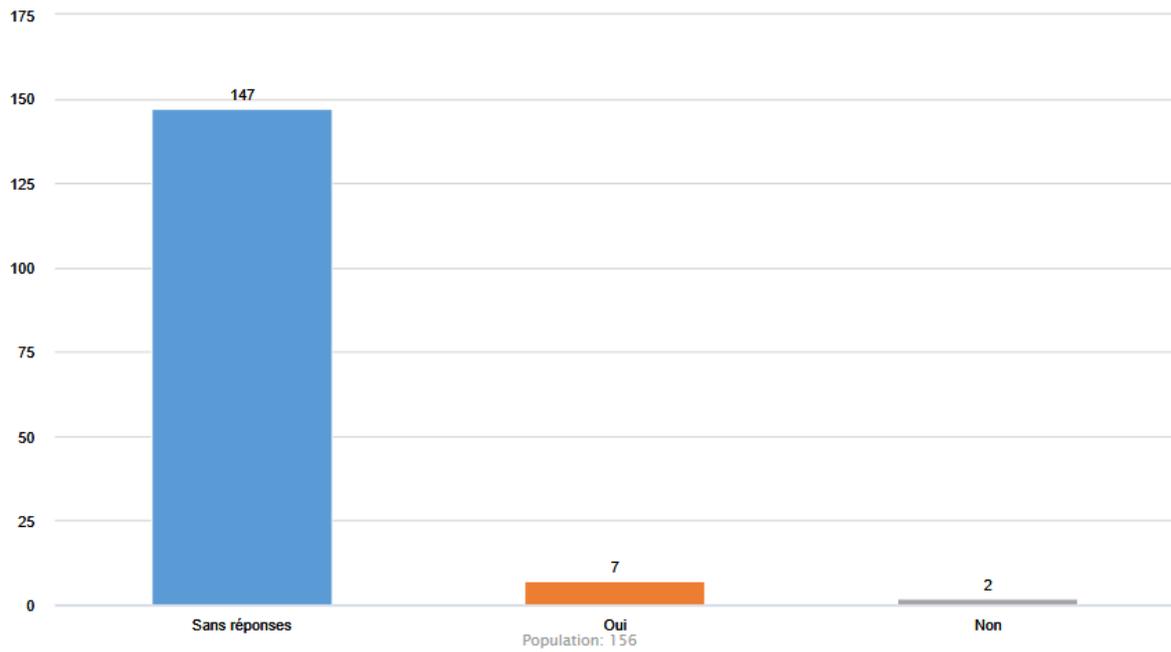
Si vous avez été dans une entreprise, avez-vous travaillé dans l'entreprise ?



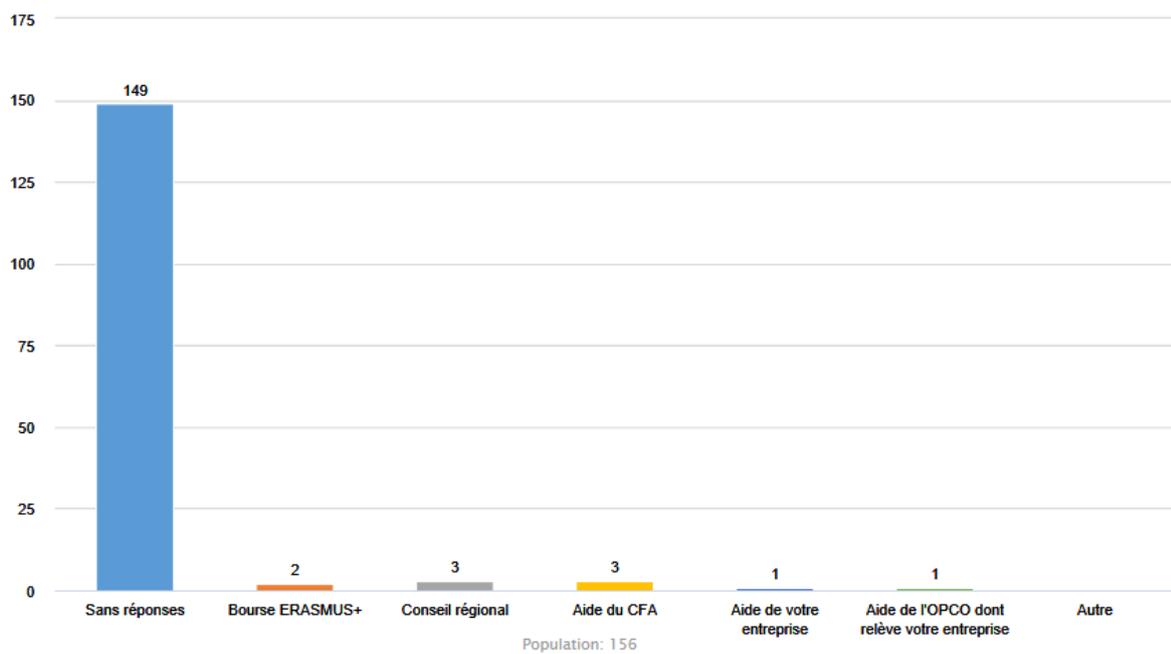
Si vous avez travaillé en entreprise, l'avez-vous fait.... ?



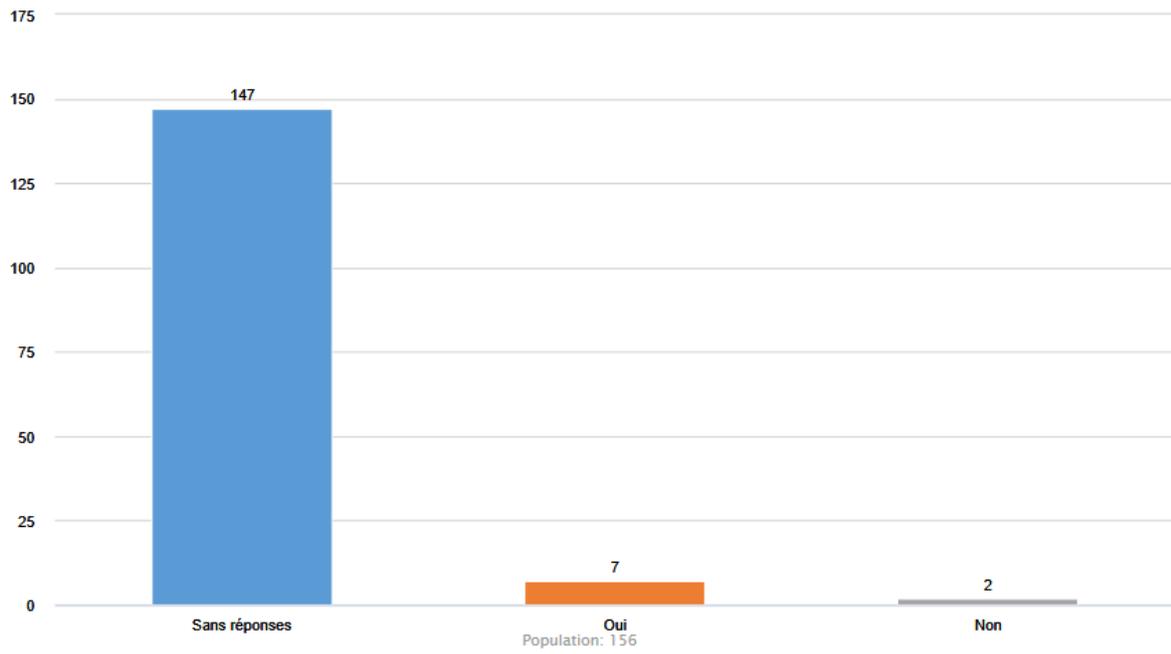
Avez-vous bénéficié d'aides financières pour le financement de votre mobilité ?



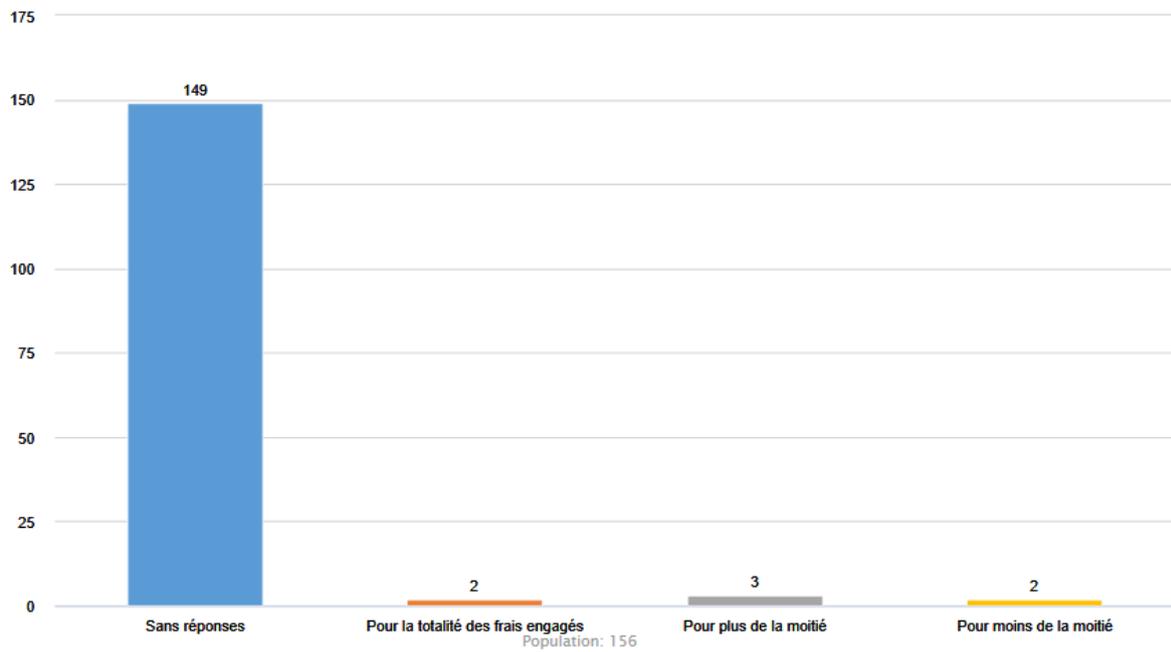
Si oui, lesquelles ? (plusieurs choix possibles)



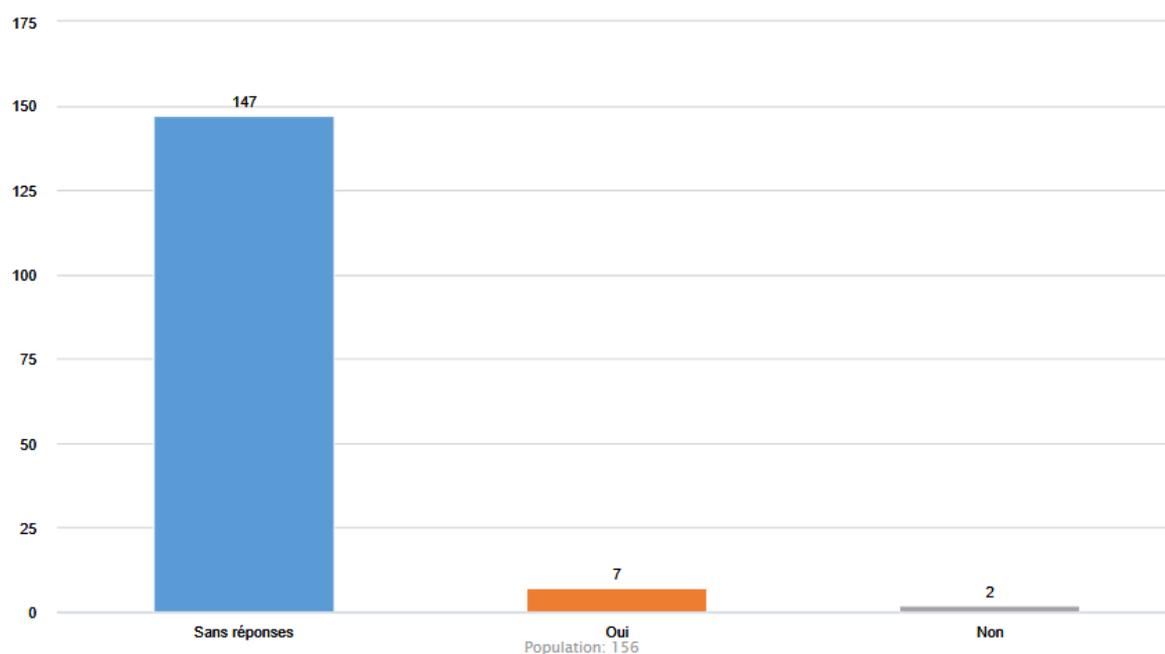
Avez-vous dû participer vous-mêmes au financement de votre mobilité ?



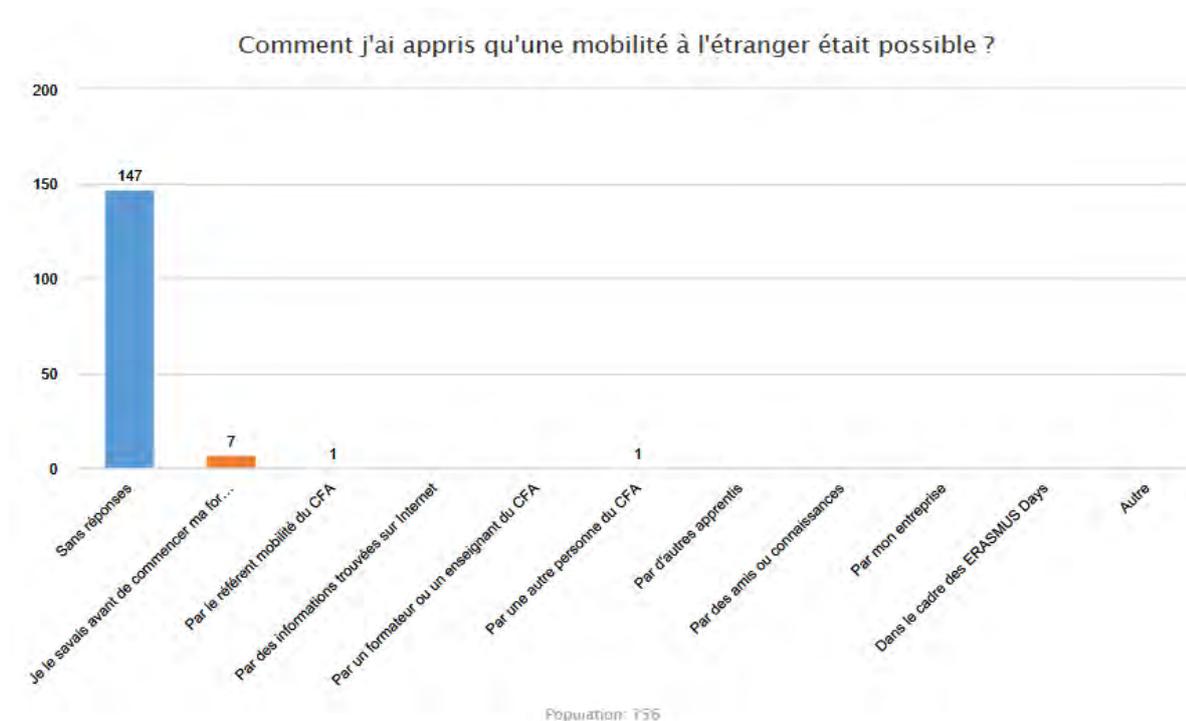
Si oui, dans quelle proportion ?



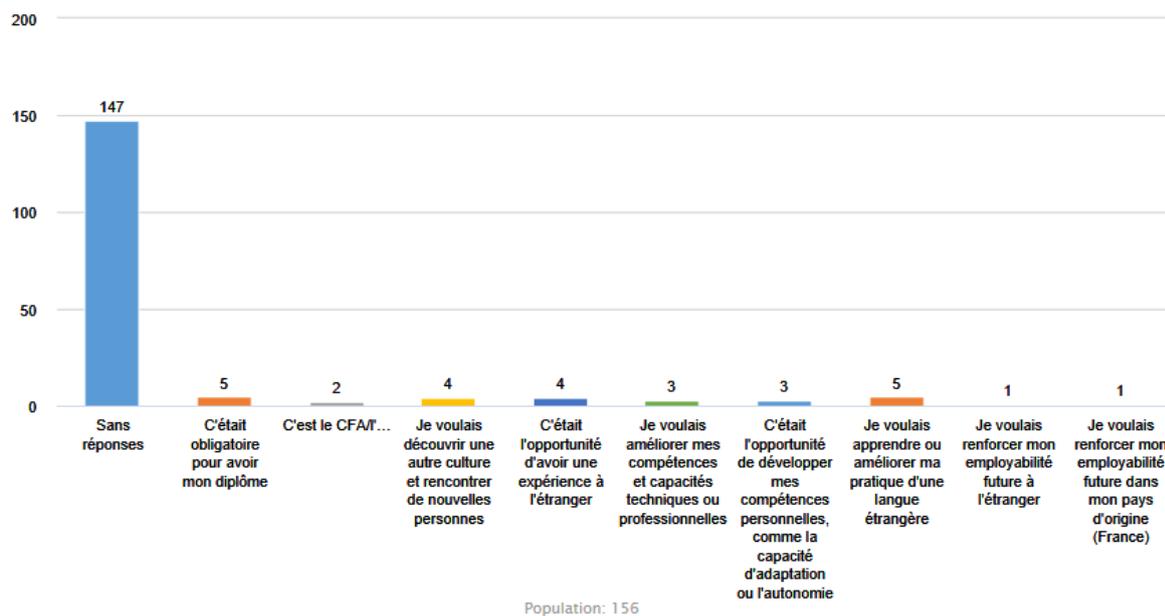
Avez-vous touché un salaire pendant votre mobilité ?



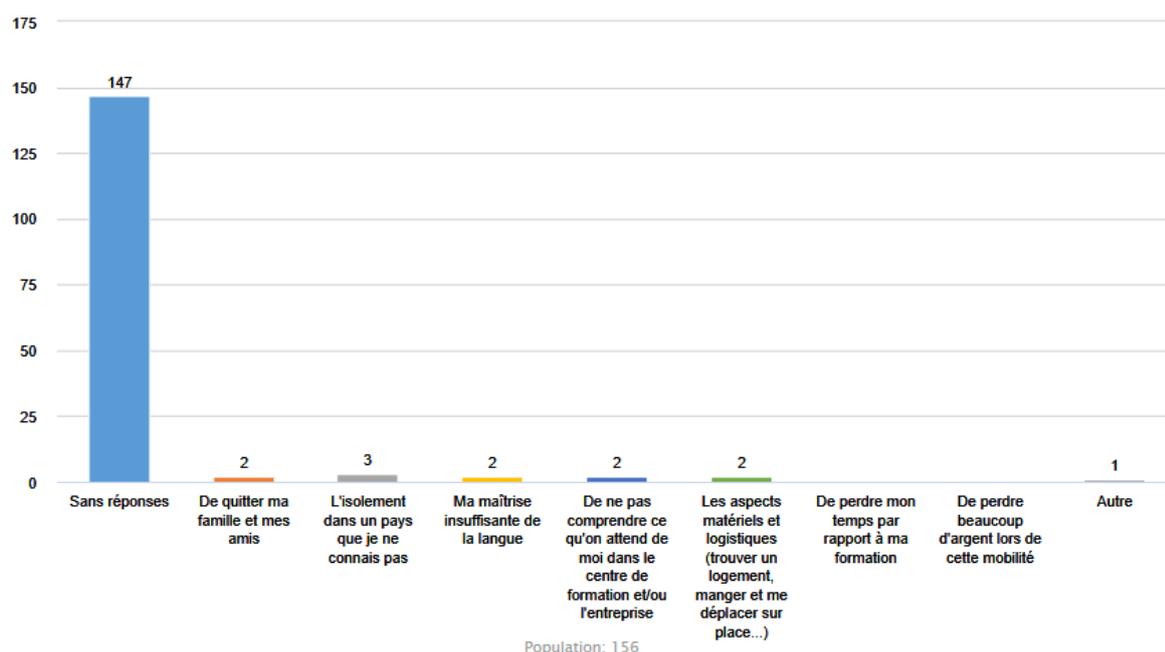
Nom Prénom	Si oui, précisez qui vous l'a versé :
Inconnu	entreprise française
Inconnu	L'entreprise où j'étais apprenti le CD 72
Inconnu	L'entreprise française
Inconnu	L'entreprise
Inconnu	Mon entreprise d'accueil
Inconnu	Employeur Français
Inconnu	l'entrepris d'accueil



Qu'est-ce qui vous a motivé à envisager une mobilité à l'étranger ? (plusieurs choix possibles)



Qu'est-ce que j'appréhendais le plus avant de partir ? (2 choix maximum possibles)

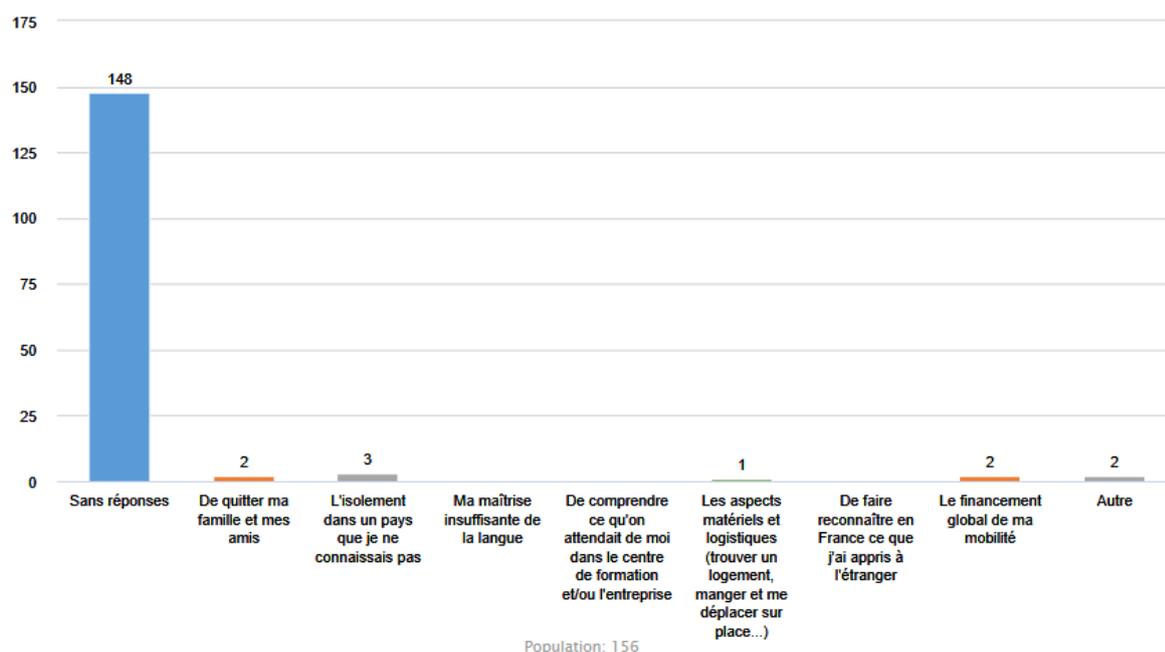


Autre	1	0,6 %
-------	---	-------

Population: 156

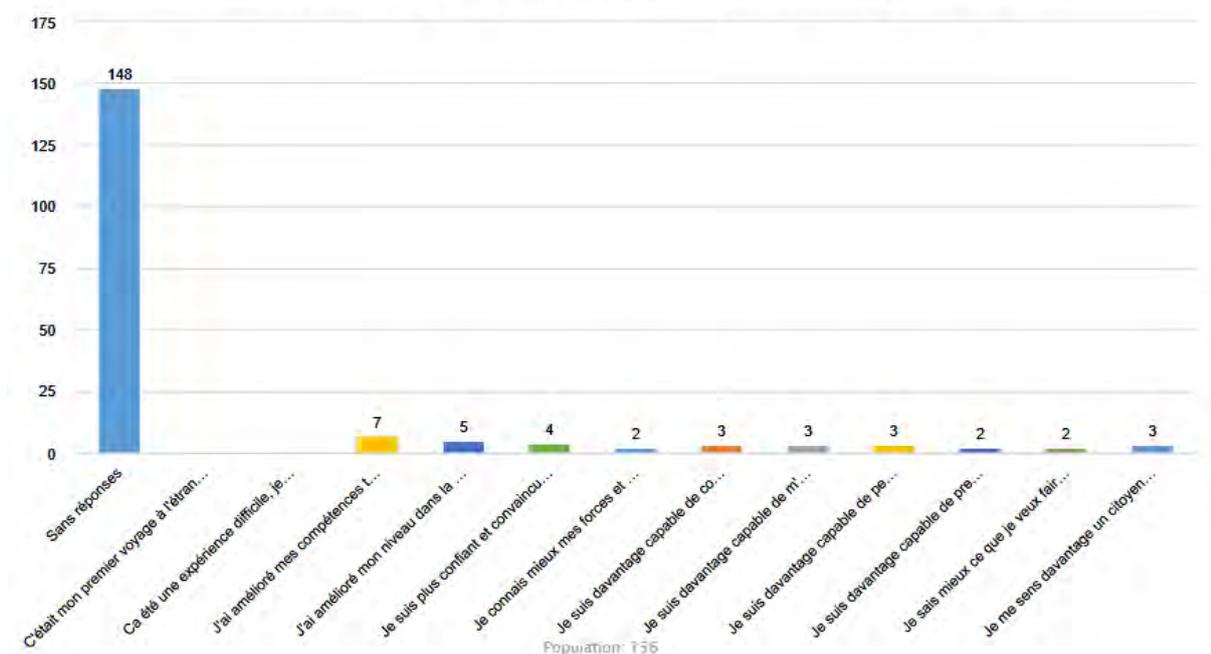
Nom Prénom	Si autre, précisez :
Inconnu	Élargir mon espace d'employabilité

Qu'est ce qui, au final, a été le plus compliqué ? (2 choix maximum possibles)

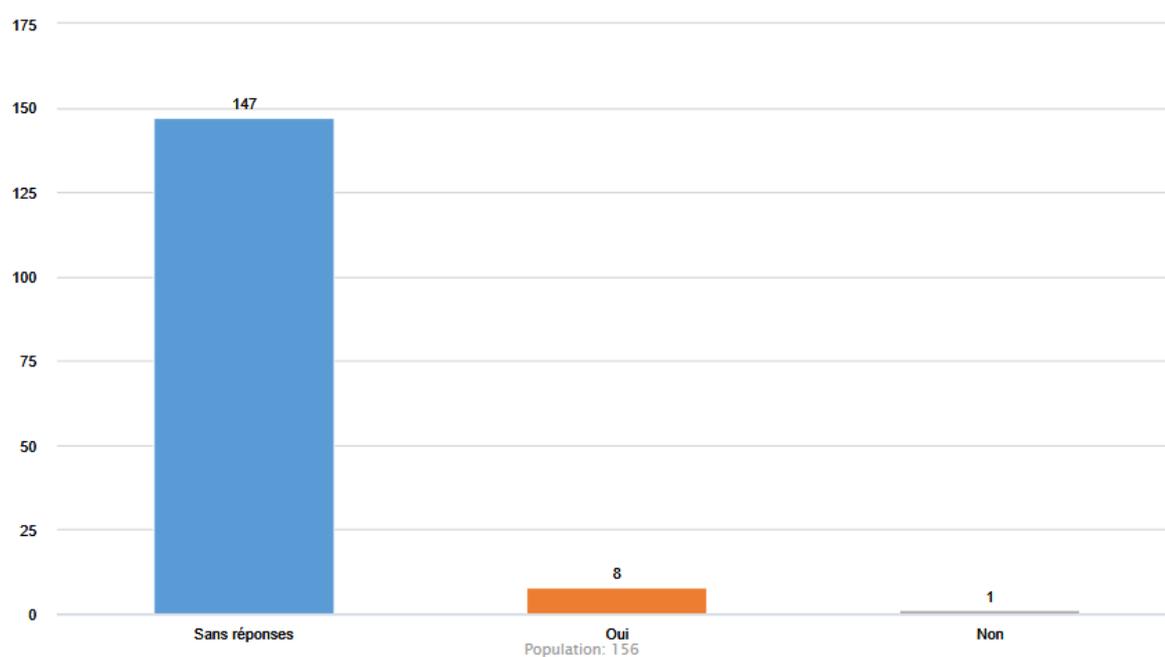


Nom Prénom	Si autre, précisez :
Inconnu	vivre avec une personne n'ayant pas la même façon de vivre que moi
Inconnu	De justifier à mon entreprise en france, l'obligation de cette mobilité

Quel est le bilan de cette mobilité ? (toutes les réponses possibles)



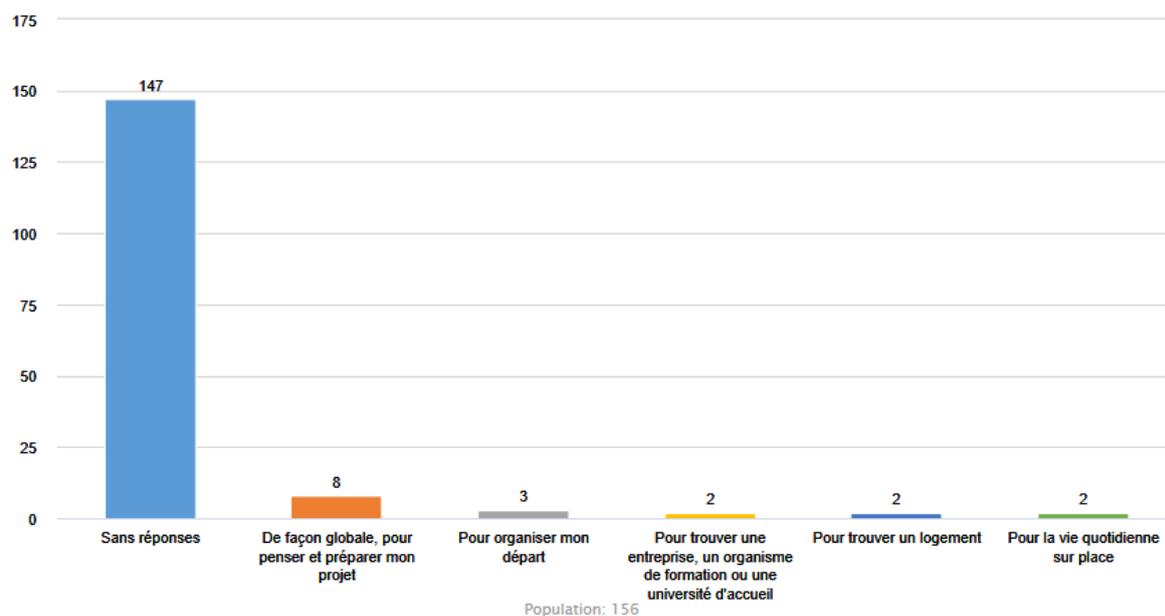
Estimez-vous que cette mobilité a été reconnue ensuite dans ma formation ?



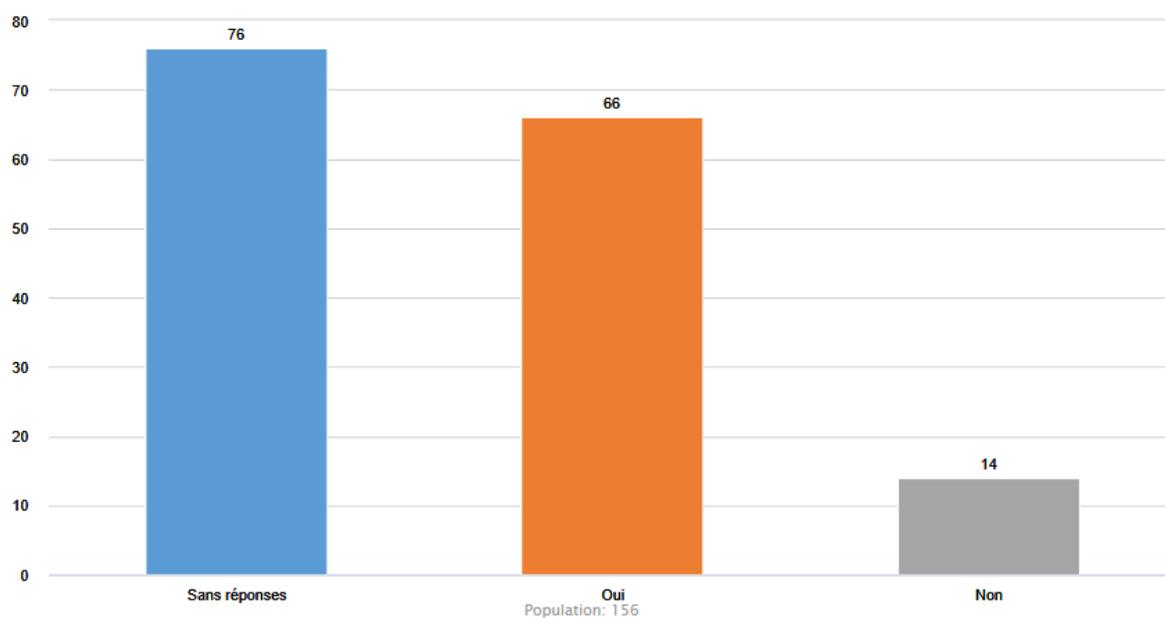
Population: 156

Nom Prénom	Préciser les modalités éventuelles de reconnaissance :
Inconnu	Curiosité d esprit et ouverture sur le monde
Inconnu	Les mobilités locales

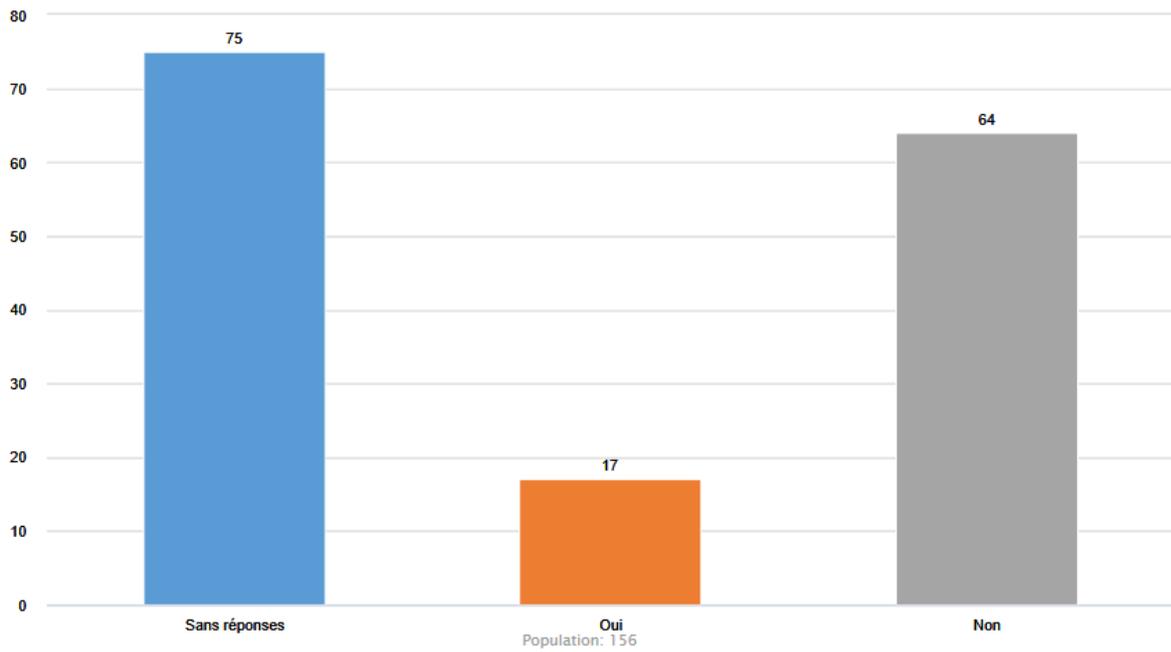
Est-ce que j'estime avoir été bien accompagné/aidé dans ma mobilité ? (cocher la ou les réponse pour lesquelles vous estimez avoir été bien accompagné/aidé)



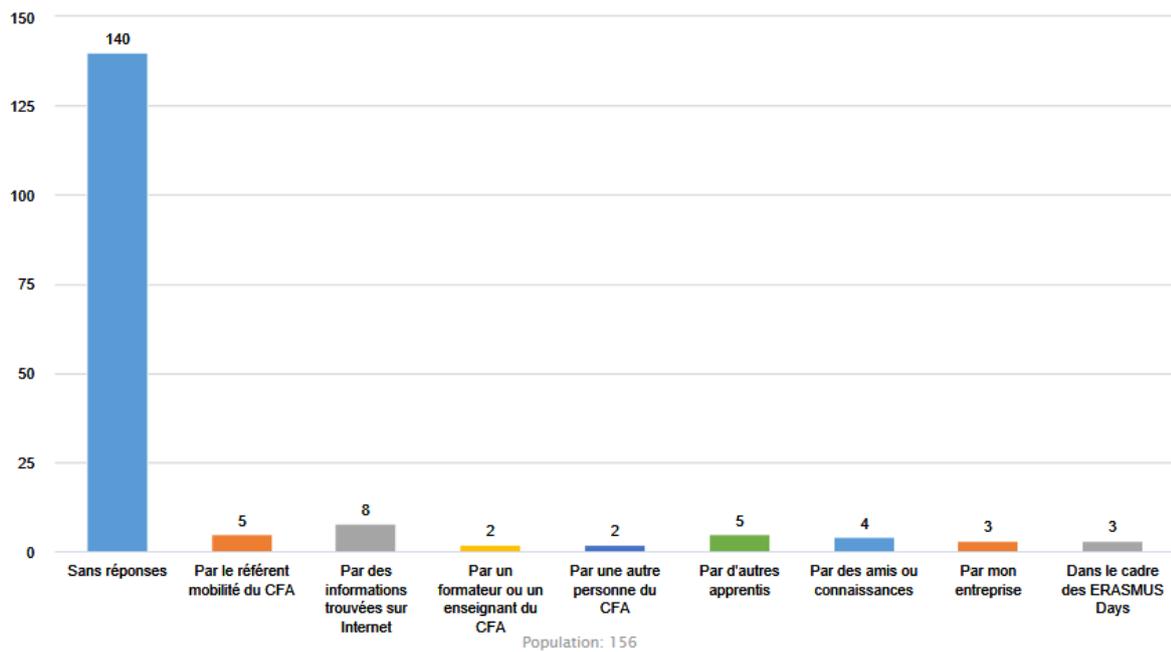
Le cas échéant, avez-vous déjà voyagé à l'étranger, y compris dans un cadre privé (par exemple vacances) ?



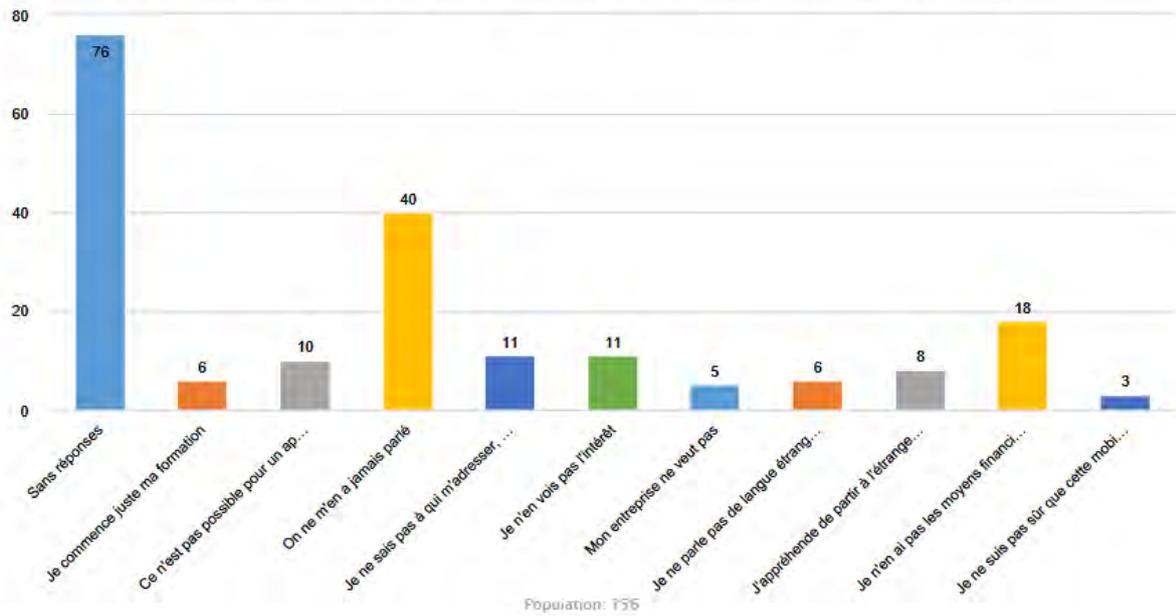
Avez-vous eu déjà une information sur les mobilités à l'étranger ?



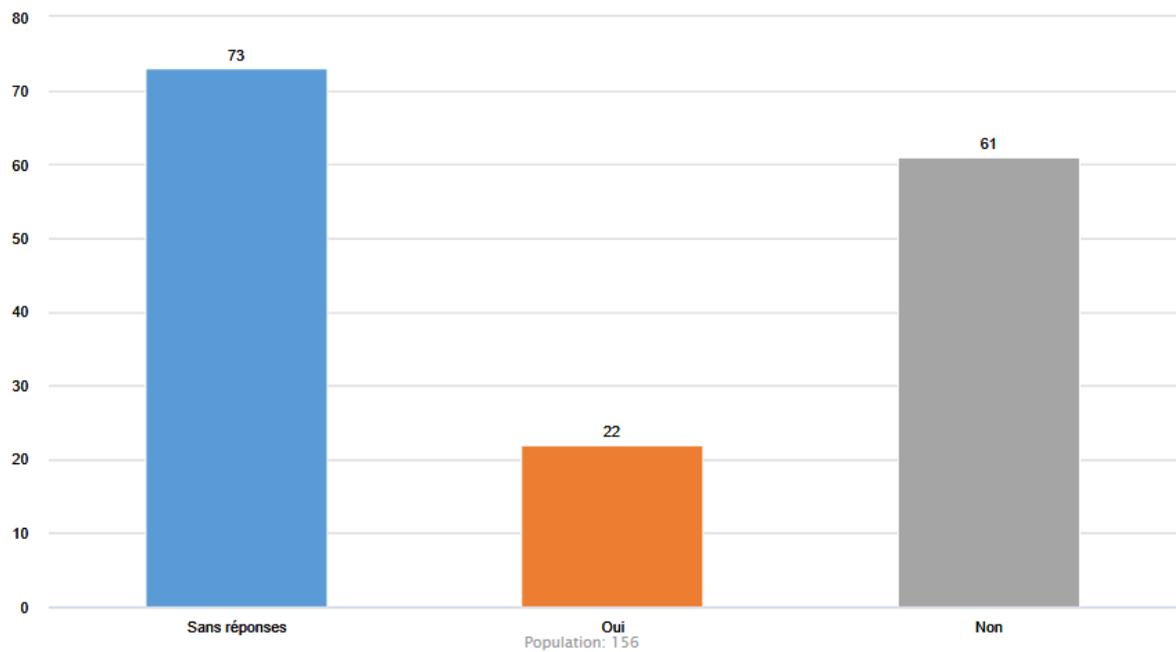
Si oui, par quelle voie ? (plusieurs choix possibles)



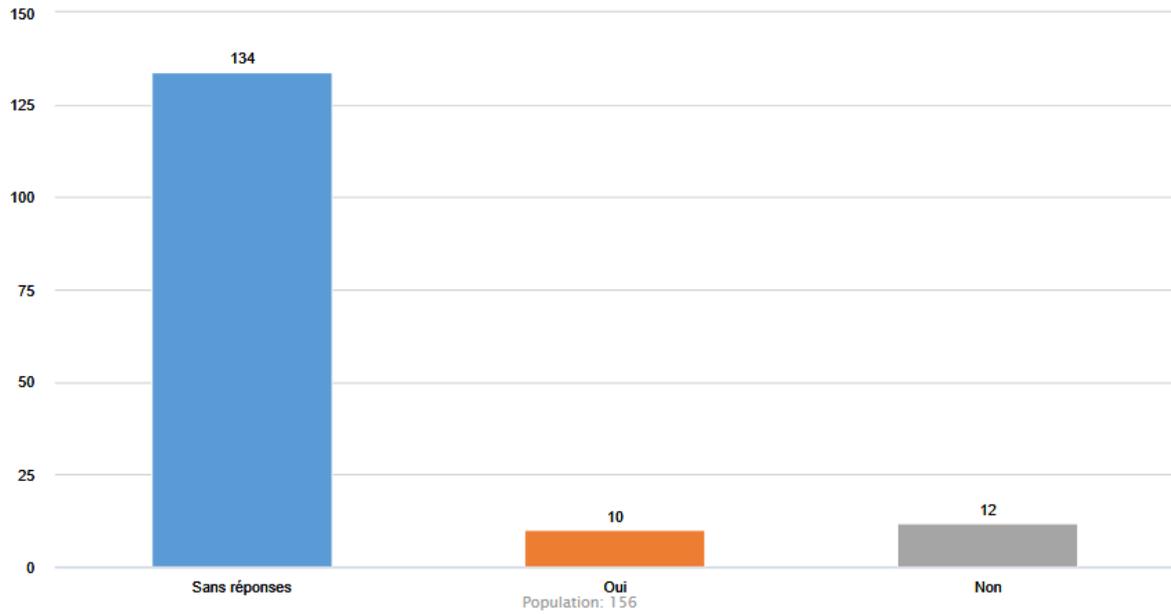
Quelles sont les raisons pour lesquelles vous n'avez pas effectué de mobilité à l'étranger dans le cadre de vos formations par apprentissage ? (2 choix maximum possibles)



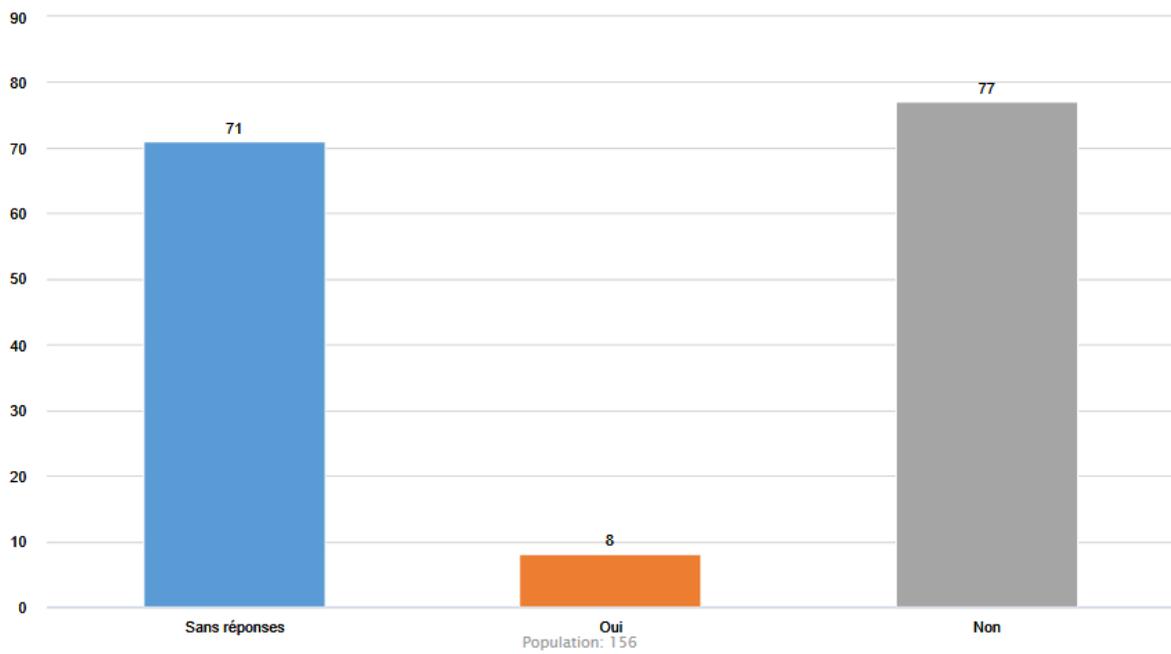
Savez-vous s'il y a un référent mobilité dans votre CFA/école/université ?



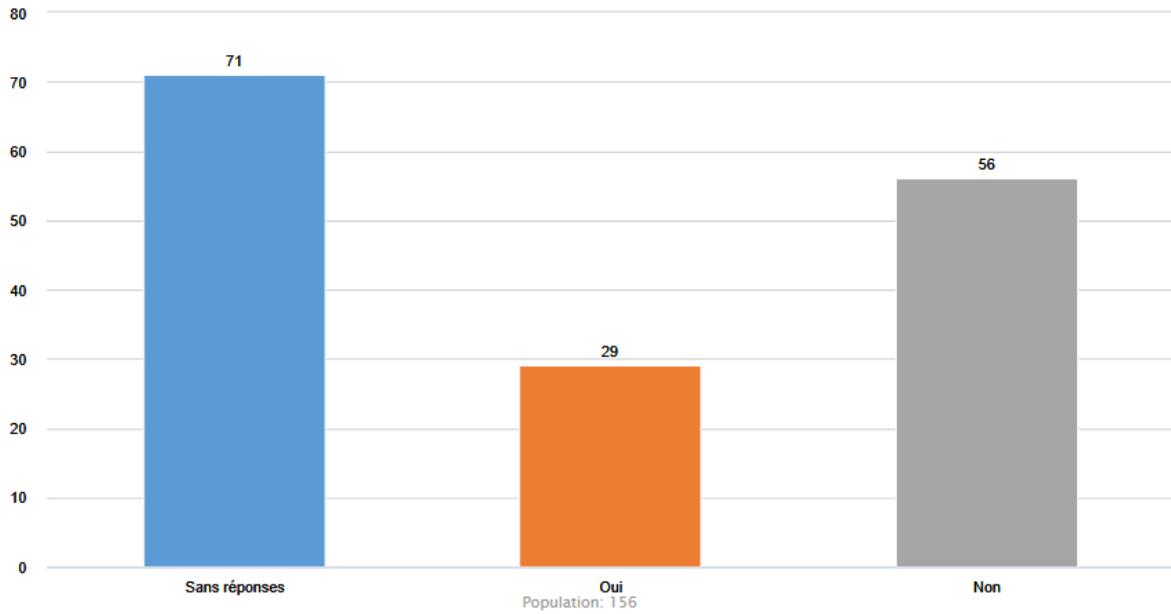
Si oui, l'avez-vous déjà rencontré/vu (soit individuellement, soit dans le cadre d'une rencontre collective) ?



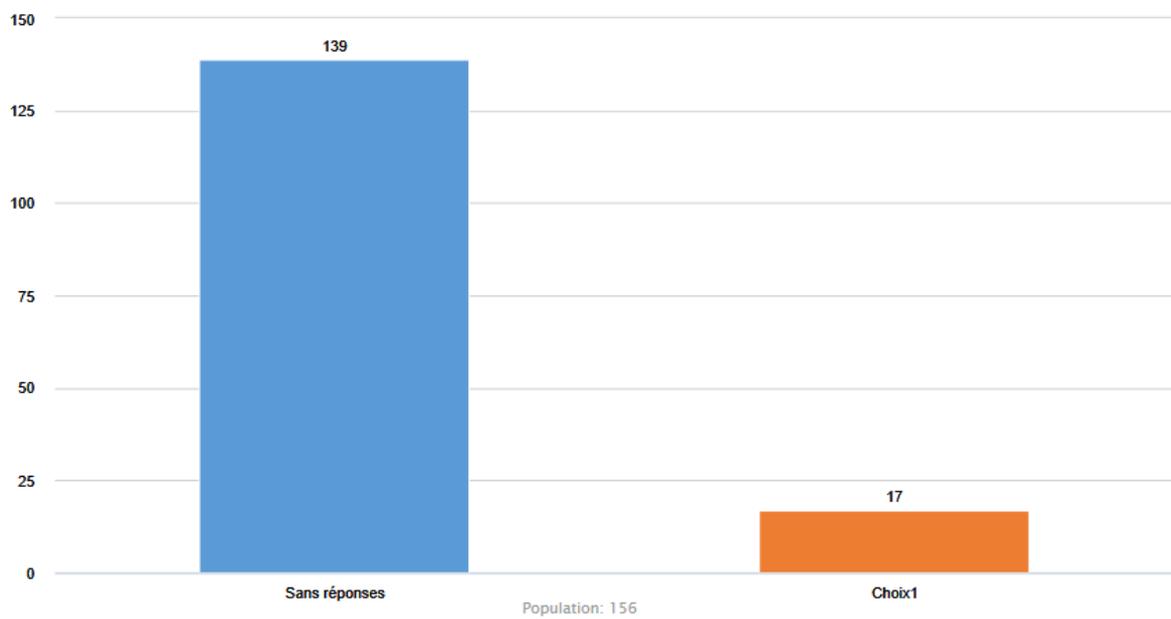
Savez-vous si vous avez le droit à accéder aux bourses ERASMUS + en tant qu'apprenti ?



Savez-vous si vous avez le droit à un financement par l'OPCO de votre entreprise en tant qu'apprenti ?



4 - Propositions pour développer la mobilité internationale des apprentis/éléments de commentaires



Population: 156

Nom Prénom	4 - Propositions pour développer la mobilité internationale des apprentis/éléments de commentaires
Inconnu	Promouvoir beaucoup plus largement les échanges a l'étranger en parlant des moyens de financement et d'hébergement !
Inconnu	Permettre au alternants non européens mais résidant d'y participer.
Inconnu	Mon entreprise m'a dit qu'en tant qu'apprenti je ne peux pas bénéficier du projet Erasmus +
Inconnu	Bonjour, Il faudrait plus de communication entre le CFA et l'entreprise pour pouvoir voir si un projet de ce style est possible dans le cadre de la formation car effectuer un voyage à l'internationale est vraiment un plus.
Inconnu	Suivi par le GRETA de DAX je n'ai jamais eu mes EPI financés par l'OPCO.
Inconnu	Merci pour la cordée des travailleurs
Inconnu	Plus d'informations et des présentations sur le sujet
Inconnu	Informers les formateurs pour qu'ils nous en parlent. Faire des affiches où ces informations sont recensées. Envoyer des mails de renseignements aux étudiants
Inconnu	Les cfa doivent développer davantage d'échanges avec les cfa d'autres pays pour réciprocité, échanges pédagogiques et visites d'entreprises
Inconnu	Il faudrait pour ma part déjà développer la mobilité locale
Inconnu	Pour les raisons qui font que je n'en ai pas fait c'est car j'ai jamais d'entreprise en cours d'apprentissage et sinon malgré mes candidatures pour des VIE je n'ai pas eu de retour
Inconnu	Pour l'instant je n'en ai aucune
Inconnu	Mobilité avec l'entreprise.
Inconnu	- Mettre en relation les référents mobilité directement avec les RH des entreprises en France, car il y'a eu beaucoup de mal à expliquer et justifier notre mobilité
Inconnu	Via un cours de sensibilisation à la rentré ("brochure à la rentrée
Inconnu	RAS

3 - Questionnaire enseignement agricole

Synthèse des réponses Public et privé

Synthèse secteur PUBLIC							TOTAL
Nombre d'établissements publics ayant répondu à l'enquête							48
un référent mobilité des apprenants au sein de votre établissement est-il CFA ?							43
Le référent mobilité des apprenants au sein de votre établissement est-il mutualisé EPL?							14
Avez-vous déjà eu des apprentis en mobilité internationale dans votre établissement ?							22
Convention							10
Erasmus							12
Si oui, quelle volumétrie et quelle année et classe ?							911
Quels sont les principaux freins qui limitent la mobilité							
Age	Barrière de la langue	Difficulté d'insertion	Employeur réticent	coût	statut	autres	
13	18	3	18	11	6	13	
Synthèse secteur PRIVE							TOTAL
Nombre d'établissements privés ayant répondu à l'enquête							88
un référent mobilité des apprenants au sein de votre établissement est-il CFA ?							85
Le référent mobilité des apprenants au sein de votre établissement est-il mutualisé EPL?							1
Avez-vous déjà eu des apprentis en mobilité internationale dans votre établissement ?							43
Convention							13
Erasmus							39
Si oui, quelle volumétrie et quelle année et classe ?							583
Quels sont les principaux freins qui limitent la mobilité							
Age	Barrière de la langue	Difficulté d'insertion	Employeur réticent	coût	statut	autres	
8	21	2	41	13	14	15	

Extrait du fichier, présentant les réponses qualitatives anonymisées

Quelle valorisation donnez-vous à cette mobilité ?	Observations
	le CFA à une majorité en NIV 3 peu enclins à partir à l'étranger
	Réflexion sur un projet de mobilité
Sur nos plaquettes de présentation des formations	Les OCPO ne prennent pas en charge les voyages d'études. Mais la Région des Pays de la Loire accorde une aide au CFA, comme avant la loi de 2018
	Le départ de l'apprenti sur une période plus ou moins longue peut gêner certains professionnels qui n'ont pas conscience de la plus-value engrangée par ce type d'échange
Découvrir une autre culture et une autre façon de travailler par une immersion dans un centre de formation ou dans une entreprise.	
	Besoin de travailler dans un premier temps la mobilité de proximité
	La principale difficulté est de libérer des apprentis sur un temps long 10 jours
Une restitution est organisée pour les mobilités collectives ; invitation des employeurs et membres de la communauté éducative	La Région ne propose plus de prise en charge de mobilités collective par les BTS. La mise en place de mobilités collectives permettra des départs sur des durées réalistes pour les employeurs (1 à 2 semaines).
l'enrichissement professionnel ainsi que l'échange culturel et linguistique impactent positivement l'insertion des apprenants.	La durée moyenne des mobilités réalisées, 19 jours, est trop courte pour que les apprenants bénéficient de l'ensemble des avantages offerts par cette expérience.
Ouverture d'esprit et découverte de nouvelles techniques en fonction du climat	
	La responsabilité de référent « Mobilité » est confiée à un formateur en langues qui pour l'instant a essentiellement axé son travail sur des projets « Voyage de classe » dans le pays dont il enseigne la langue « Royaume uni » et n'appréhende pas la mission (manque de temps possible) plus largement au sens de la mobilité européenne
	Manque d'information pour la mise en place, besoin d'aide concrète pour monter les dossiers (fiche de procédure, entrevue de « marche à suivre » avec un référent).

	Le comportement des apprentis en cours freine la motivation des formateurs à s'investir dans ces projets
Apprentissage de la langue, échanges autour des pratiques professionnelles et certificats Européens (ECC – Permis Tronçonneuse)	Difficulté de mobiliser les enseignants. Mobiliser des apprentis pour l'étranger.
	Nos apprentis en outremer souffrent de la complexité des déplacements vers l'hexagone. Les coûts financiers sont un des principaux freins, auxquels s'ajoutent les frais annexes (hébergement, restauration, etc...)
Restitution auprès des classes	
L'ouverture sur d'autres pratiques	
Renforcement linguistique, développement de compétences métiers	Dispositif Portage CCI arrêté en 2019.
	Après deux années de crise sanitaire, un travail de communication sera mis en place à la rentrée 2022 auprès de l'ensemble des apprentis.
Apprentissages professionnels, découverte cultures et autres types d'élevages, langue	
l'an prochain intégration comme option et prise en compte au bac	De très bons retours des entreprises partenaires en Allemagne sur l'autonomie et les connaissances techniques des apprentis, une expérience très valorisante pour les apprentis en entreprise et en découverte culturelle.
Ouverture sur le monde / respect de la différence. Meilleure insertion sociale : meilleure autonomie	Des projets à venir, à l'échelle de l'EPL. 12 personnels, toute fonction et tous les statuts confondus.
Ces jeunes reçoivent une attestation de mobilité + valorisation au travers de Lorfolio	La mobilité est quelque chose qui se travaille sur du long terme. Le CFA de Mirecourt a donné la possibilité aux formateurs référents d'aller en Finlande pour rencontrer
Gain de maturité des apprentis – Meilleurs rapports apprentis/formateurs – Valorisation des compétences	barrière de la langue et première expérience de voyage pour une bonne partie des apprentis – réticence des employeurs qui continuent à payer les apprentis à l'étranger (mise à disposition).
Ouverture vers de nouvelles pratiques professionnelles	
	Des projets sont en cours d'étude pour les apprentis de niveau BTS pour 2023

	Pas de demande des apprentis en mobilité internationale. Le recrutement pour septembre de personnel engagé sur ce dispositif nous permettra de le développer au sein de notre établissement.
	Projets de mobilité à venir en 2023.
Valoriser la pratique d'une langue étrangère en immersion totale	Savoir évoquer les compétences transversales comme l'autonomie, la curiosité, la capacité d'adaptation, les savoir-faire et savoir-être.
Valorisation auprès des autres apprentis lors de restitution	Pour beaucoup, la mobilité reste un frein (peur de l'inconnu, apprenti n'ayant jamais voyagé aussi bien en France, qu'à l'étranger)
présentation dans les classes	salarié de l'entreprise pendant la période de mobilité
ouverture vers l'extérieur	Le jeune qui est parti a vivement encouragé ses camarades à faire de même
	Le centre sort de ces années de restrictions sanitaires, qui en sont le frein principal. Il faut relancer une dynamique en partant de zéro et un format d'emploi en interne, qui va créer une inertie inévitable aux projets de mobilité.
	Aucun frein n'a été rencontré depuis la mise en place de ces stages.
	Un travail est mené par le directeur adjoint en vue du programme ERASMUS +
Acquisition de l'autonomie, découverte d'un pays, sa culture, son organisation professionnelle et sa langue éventuellement. Enjeu de développement pour notre OF de proposer des mobilités.	Notre CFA est accrédité ERASMUS+
Témoignage dans les classes	Pour les mobilités de plus de 28 jours quant aux modalités pratiques de versement des cotisations AT/MP à la MSA
Une grande découverte sur le monde et approche différente	Gros travail au niveau des démarches administratives
	Lancement d'une équipe de mobilité internationale au sein de notre établissement en septembre 2022.
Communication sur le site internet, dans nos brochures et JPO	La réglementation actuelle n'est pas favorable pour la protection des apprentis. Une évolution de la réglementation avec prise en compte de la protection sociale et du maintien de la rémunération de l'apprenti serait nécessaire.

RAPPORT IGAS N°2022-042R

Premières expériences donnant lieu à échanges de pratiques entre UFA au sein du CFA.	Premiers départs cette année donc peu de recul pour identifier les freins. Informations sur modalités administratives et financières (OPCO) arrivées progressivement et non harmonisées. Mise en place progressive dans les UFA.
Site internet, AG...	
Développer l'esprit d'adaptation, l'expérience professionnelle et personnelle	Projet de développer la mobilité au sein de la MFR
Evaluation épreuve E8	
Article de presse	Manque de dédommagement pour les employeurs
	Difficultés liés aux dérogations machines dangereuses. C'est déjà assez compliqué en France, donc c'est une vraie problématique pour faire partir des jeunes dans des exploitations à l'étranger.
Une cérémonie de remise des Europass en présence des familles et d'élus locaux.	Aucun frein n'est à déplorer pour le départ en mobilité des apprentis
Epreuve facultative E8 du Bac Pro CGEA	
Séjour linguistique, culturel et professionnel	Séjour linguistique, culturel et professionnel : communication auprès des familles et des partenaires et des maîtres d'apprentissage
Europass, plus-value sur le CV, acquisition de techniques professionnelles,	
	Travail en réseau avec la fédération régionale des MFR
Ouverture d'esprit	
	Prévision d'un groupe de 10 sur 2022
	Les parents ont besoin d'être rassurés et la présence du référent mobilité sur place pendant la durée des stages à l'étranger est un impératif.
Option facultative mobilité	
EUROPASS	
	Aucun apprenti en mobilité que des stagiaires
	Les apprentis en BTS organisent et effectuent un séjour à l'étranger chaque année dans le cadre de leur parcours en tourisme. Auto financé.
Expériences professionnelles, ouverture au monde et aux autres	Pas de frein à la mobilité des apprentis, mais nous venons juste de rentrer dans le dispositif.

RAPPORT IGAS N°2022-042R

Echange sur les techniques apprises. Approfondissement de la langue anglaise.	Les employeurs sont très retissant pour libérer les apprentis 15 jours ou 3 semaines.
Expérience professionnelle à l'étranger, apprentissage de la langue, autonomie	La mobilité fait partie intégrante de la formation et les employeurs et apprentis en sont informés avant la signature du contrat
Film du séjour, Compte rendu	
Autonomie, apprentissage langue, enrichissement personnel pro et culturel, europass mobilité, note CCF, etc	La lourdeur administrative est un véritable handicap car très chronophage dans un quotidien qui l'est déjà.
Valorisation en interne : témoignages, journée de présentation auprès des parents.	
	Le CFA travaille sur des actions d'animation réseau pour sensibiliser les UFA aux mobilités internationales pour les apprentis
	Une mobilité est prévue pour 2022
Valoriation interne (réunion parents, assemblée générale) valorisation territoire.	Nécessité de trouver des moyens pour financer le poste de référent - gros travail d'organisation et formations tout au long de l'année.
	Une intention de faire partir des apprentis l'an prochain
	Ce dispositif n'a pas encore été proposé aux apprentis
	Absence de référent mobilité pendant 2 ou 3 ans
TEMOIGNAGES	
	l'alternance 15j/15j ne permet pas la mobilité
Découverte d'une culture, amélioration linguistique et autonomie.	
Développer l'autonomie et les connaissances d'autres pratiques	Les apprentis, au retour de leur mobilité, étaient extrêmement contents de leur expérience.
	Une dizaine de départs par an/ Moniteurs éducateurs, Educateurs spécialisés
Remise europass	
	La crise sanitaire ne nous a pas permis d'aller au bout des projets.
Découverte de nouvelles pratiques	
	Problématique du COVID / Projet reporté

Intervention dans une salle commune pour témoigner devant les scolaires de la ville.	C'est la 1 ^{ère} année que nous l'avons ouvert aux apprentis et on souhaiterait le développer mais plusieurs freins : coût, organisation avec les employeurs)
Découvrir une agriculture Internationale	C'est une très bonne opportunité pour des jeunes qui n'ont pas l'occasion de pouvoir découvrir un autre Pays.
Remise europass	Nous sommes dans une dynamique de relancer les projets Erasmus+ auprès des apprentis grâce à notre consortium Elise ² a. Nous sommes porteur de la charte ECHE.
Valorisation pendant les JPO	
	Règlementation différente concernant les diplômes d'encadrement
Valorisation personnelle en vue de l'employabilité	Projet 2023 : intégration de la mobilité dans le nouveau Bac Pro TCV grâce au nouveau MAP. 5 jours au Maroc.
	Novice dans l'apprentissage, la mobilité des apprentis n'a pas encore été développé
	Nous souhaitons faire des immersions en groupe avec des visites professionnelles et culturelles dans le pays européen choisi .
Création de podcast alumni	Communication de l'expérience dans les médias (presse locale, réseaux sociaux)
des témoignages de la part des apprenti.e.s ayant vécu la mobilité.	La mobilité des apprenti.e.s se développe progressivement au niveau du CFA et de ses UFA partenaires. Des projets émergent mais la mise en œuvre est complexifiée par le fait de convaincre les employeurs, par le statut et la dimension assurances,
Stage dans le cadre du MIL, support d'une évaluation certificative	
	Organisation sur le temps scolaire d'un voyage d'étude de 5 jours en pays Européens
	Nous avons des apprentis depuis la rentrée 2020-2021. Les séjours Erasmus de ces deux dernières années n'ont pu avoir lieu du fait de la crise sanitaire.
Mobility Pass	
Construction de compétences	Le maintien du salaire pendant la mobilité peut être un frein pour l'employeur qui de ce fait est réticent même si présenté en début de cursus. La mobilité européenne de l'apprenti est aussi un frein (quitter le lieu d'apprentissage même ponctuellement, mobilité càd capacité au départ, dépasser ses propres limites
	Projet non envisagé à ce jour

Pièce jointe 1 : Comparaison régime étudiant et stagiaire de la formation professionnelle

COMPARAISON DES STATUTS ET RÉGIMES ÉTUDIANT ET STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE		
	Étudiants	Stagiaires de la formation professionnelle
Obtention du statut	Inscription dans un établissement d'enseignement supérieur	Obtention d'un stage agréé par l'Etat (autorité administrative) ou la région (conseil régional) ou les opérateurs de compétences (conseil d'administration). <i>Un opérateur de compétence est un organisme agréé par l'Etat chargé d'accompagner la formation professionnelle.</i>
Rémunération	Absence de rémunération L'étudiant qui effectue un stage signe une convention avec l'établissement d'étude et l'organisme qui l'emploie. Lorsqu'il réalise un stage en milieu professionnel de plus de deux mois, une gratification doit lui être versée par l'entreprise où le stage est réalisé.	Financement par l'Etat, régions, employeurs et opérateurs de compétences. Certains stages sont financés entièrement par l'Etat et la région, d'autres partiellement (articles L.6341-1 et suivants du code du travail) Les stages organisés par les employeurs (et non par l'Etat ou la région) ne peuvent être agréés que lorsque leur création est motivée par une création d'emplois, une modification du processus de production, une réduction de l'effectif ou une cessation d'activité Le montant minimum de la rémunération est prévu par décret (article L. 6341-7 du code du travail). Elle peut se cumuler avec une rémunération perçue par le demandeur d'emploi au titre d'une activité salariée exercée à temps partiel. Remboursement des frais de transport total ou partiel par l'Etat ou la région (article L. 6341-9 du code du travail) Le stagiaire peut bénéficier d'un prêt accordé par l'Etat ou par les organismes agréés (article L. 6341-10 du code du travail)
Affiliation	Les étudiants restent affiliés au régime dont ils dépendent (souvent celui des parents, sauf s'il exerce une activité professionnelle qui le fait dépendre d'un autre régime - régime général, régime agricole, régimes spéciaux). Ils ont la qualité d'assuré dès leur 18 ans.	L'article L. 6342-1 du code du travail prévoit que lorsque le stagiaire de la formation professionnelle relevait d'un régime de sécurité sociale avant son stage, il reste affilié à ce régime pendant son stage. S'il ne relevait d'aucun régime, il est affilié au régime général.
Cotisations	Depuis 2019, les étudiants n'ont plus aucune cotisation à régler. Lorsqu'il réalise un stage en milieu professionnel de plus de deux mois, une gratification doit lui être versée qui donne lieu, sous certaines conditions, à une exonération de cotisation pour l'employeur. La part de la gratification dépassant un seuil de franchise est soumise à cotisations de la part de l'employeur.	La base de calcul des cotisations est forfaitaire et sur cette base sont appliqués les taux de droit commun. Les contributions CSG-CRDS ne sont pas dues. Les cotisations sont calculées pour chaque heure de stage ainsi que pour les heures de congés payés rémunérées et, dans les stages à temps plein, les heures d'absence ayant donné lieu au maintien intégral de la rémunération. Articles R. 6342-1 et suivants : - Les obligations qui incombent à l'employeur sont assumées par la personne, le service ou l'organisme qui assure le versement de la rémunération due au stagiaire, qui est dispensé des cotisations dues au titre des assurances sociales et des prestations familiales pour 1° Les travailleurs reconnus handicapés au sens de l'article L. 5213-1 et dont les périodes de stages sont prises en compte sans cotisation pour l'ouverture des droits aux assurances sociales et aux prestations familiales ; 2° Les travailleurs privés d'emploi dont la rémunération est assurée par Pôle emploi pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, en application des dispositions du second alinéa de l'article L. 6341-1, et qui bénéficient des dispositions du 2° de l'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale. - En matière d'ATMP, les obligations autres que celles qui concernent le paiement des cotisations incombent à la personne ou à l'organisme responsable de la gestion du centre où le stage est accompli. ⁸⁸
Couverture	L'étudiant qui dispose d'une résidence stable et régulière en France bénéficie de la protection universelle maladie à ce titre (article L. 160-1 du css). Maladie et maternité : même prise en charge que celle au titre de la résidence, octroi d'indemnités journalières en cas de maladie / maternité. Article L. 832-1 du code de l'éducation : les étudiants bénéficient de la prise en charge de leurs frais de santé en cas de maladie ou de maternité dans les conditions prévues aux articles L. 160-1 à L. 160-18 du css. AT-MP : les étudiants sont couverts au titre du risque ATMP dans les conditions prévues à l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale à l'exception des étudiants agricoles qui bénéficient d'un régime spécifique d'assurance obligatoire. Il s'agit des étudiants d'établissements secondaires, des établissements techniques (laboratoires, ateliers, etc). Les étudiants qui bénéficient des indemnités journalières sont : - ceux effectuant des stages de formation professionnelle continue ou ceux qui, ne pouvant bénéficier de ces stages, bénéficient d'allocations du fait de cette impossibilité - les doctorants et chercheurs étrangers	L'article L. 6342-4 du code du travail prévoit que les droits aux prestations de sécurité sociale d'un salarié qui a bénéficié d'un congé non rémunéré au titre de la formation professionnelle continue sont garantis dans des conditions identiques à celles qui leur étaient appliquées antérieurement à ce congé. Maladie et maternité : prise en charge au titre de la PUMA activité AT-MP : les dispositions du livre IV du code de la sécurité sociale sur les ATMP sont applicables à l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle continue, réserve faite des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales qui restent régis par les dispositions qui leur sont propres (article L. 6342-5 du code du travail et 2° c) de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale). Les stagiaires de la formation professionnelle bénéficient de la même couverture AT-MP que les étudiants ou élèves des établissements techniques (hors enseignement complémentaire de certaines écoles ou cours), les élèves des établissements spécialisés (ateliers, laboratoires), doctorants, etc. PF : absence de disposition spécifique aux stagiaires de la formation professionnelle. L'article L. 512-1 du css subordonne le bénéfice des prestations familiales à la résidence en France, supposant l'éligibilité des stagiaires de la formation professionnelle. Veillesse : les cotisations versées par les stagiaires de la formation professionnelle génèrent des droits pour le calcul de la retraite dans les conditions de droit commun. Ils sont soumis à des cotisations forfaitaires.
Chômage	Les étudiants n'entrent pas dans le champ des contributeurs au chômage au sens de l'article L. 5422-9 du code du travail et n'en bénéficient pas à la fin de leurs études.	Les stagiaires de la formation professionnelle n'entrent pas dans le champ des contributeurs au chômage au sens de l'article L. 5422-9 du code du travail.
Mobilité	Mobilité UE : l'articulation des articles 11, paragraphe 3, sous e), du règlement (CE) n° 883/2004 et 11, paragraphe 1, sous b), sous iv), du règlement n° 987/2009, prévoit que la législation sociale applicable aux étudiants est celle de l'Etat de résidence (centres d'intérêt de la personne et plus particulièrement, la source de ses revenus). La frontière entre le statut de salarié et celui d'étudiant est mince pour les alternants qui partent en mobilité afin de compléter leur formation théorique et pratique française. Ainsi, la bourse Erasmus pro a été spécialement conçue pour ce public en mobilité et le programme Erasmus est intrinsèquement lié au statut d'étudiant. Le statut étudiant est reconnu dans l'UE grâce à la délivrance de la bourse Erasmus. L'alternant part avec sa CEAM : pas d'avance de frais / reste à charge à payer par l'étudiant qui peut ensuite opter pour le remboursement sur la base du système français ou de l'autre Etat membre (décision n° 189 de la Commission administrative 2003/751/CE)	Une personne qui part en mobilité sous le statut de stagiaire de la protection professionnelle : - Devra avoir obtenu l'agrément auprès de l'Etat / région / opérateur de compétence, ce qui va nécessiter d'octroyer aux instances la capacité d'octroyer des agréments pour l'étranger, sous peine de non-conformité au droit de l'UE - Devra être rémunéré par son employeur étranger à hauteur des montants fixés par le CE, et si ce n'est pas le cas, l'Etat / la région / l'organisme devra compléter et devra être remboursé de ses frais de transport pendant sa mobilité. Dans la mesure où ce statut s'appliquera si l'alternant n'a pas de statut lui octroyant une couverture sociale dans l'Etat d'accueil, il sera toujours rattaché à la France et à ce titre devra également demander une CEAM si mobilité européenne (pas d'avance de frais / reste à charge à payer par l'étudiant qui peut ensuite opter pour le remboursement sur la base du système français ou de l'autre Etat membre).

Source : DSS

Pièce jointe 2: Modèle de convention de mobilité

31 janvier 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 35 sur 142

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention
prévu aux articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du code du travail

NOR : MTRD2002357A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6222-42, L. 6325-25, R. 6222-66 et R. 6325-33,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le modèle de convention prévu aux articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du code du travail est fixé conformément à l'annexe 1 du présent arrêté.

Il est complété par une notice présentée en annexe 2, destinée à aider à la rédaction de la convention.

Art. 2. – Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur au lendemain de sa publication.

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 22 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :
*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
B. LUCAS

ANNEXES

ANNEXE 1

CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ D'UN APPRENTI OU D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, DANS UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLI DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE, CONDUISANT À LA « MISE EN VEILLE » DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT

La présente convention est conclue en application :

- du code du travail, notamment ses articles L. 6222-42, L. 6325-25, R. 6222-66 et R. 6325-33 ;
- du code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 412-8, L. 742-1, R. 412-4, R. 742-6 et D. 412-3.

Préambule

La présente convention de mobilité est conclue en vue d'organiser la période de formation dans ou hors de l'Union européenne, du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, dans le cadre de la « mise en veille du contrat » entre l'alternant et l'employeur français.

Lexique

Le terme « *employeur* » désigne le signataire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France chez lequel le bénéficiaire dudit contrat suit sa formation en entreprise.

Le terme « *entreprise d'accueil* » est entendu au sens d'unité économique ou d'organisme, quelle que soit sa forme juridique, établie dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans le cadre de sa formation.

Le terme « *organisme de formation* » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat de professionnalisation suit sa formation théorique en France.

Le terme « *centre de formation d'apprentis* » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat d'apprentissage suit sa formation théorique en France.

Le terme « *organisme/centre de formation d'accueil* » désigne l'organisme établi dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en formation théorique.

En application et au regard des éléments ci-dessus mentionnés, la présente convention est conclue entre :

L'employeur français

Adresse :

Téléphone, mél :

Représenté par :

L'organisme/centre de formation d'apprentis français

Adresse :

Téléphone, mél :

N° de déclaration d'activité :

Représenté par :

L'entreprise d'accueil [le cas échéant]

Pays d'accueil

Adresse :

Téléphone, mél :

N° d'identification :

Représentée par :

L'organisme de formation/centre de formation d'accueil, [le cas échéant]

Pays d'accueil

Adresse :

Téléphone, mél :

N° d'identification :

Représentée par :

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Nom :

Prénoms :

N° du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage :

Le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est annexé à la présente convention.

Article 1^{er}

Objet

L'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l'étranger pour une durée maximale d'un an. La durée d'exécution du contrat en France doit néanmoins être d'au moins six mois.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire. Ainsi, l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peut réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation.

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant avec l'entreprise établie en France peut désormais être « mis en veille ». Dans ce cadre, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du contrat. L'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation se voit donc appliquer les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.

La présente convention règle les rapports entre les parties dans le cadre du déroulement de la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, situé dans ou hors de l'Union européenne, dans le cadre de la mise en veille du contrat.

Les objectifs généraux de la formation suivie durant la période de mobilité, ainsi que les tâches à réaliser dans l'entreprise d'accueil ou les enseignements à suivre au sein de l'organisme/centre de formation d'accueil sont déterminés dans *l'annexe pédagogique* accompagnant la présente convention. Cette annexe précise également, le cas échéant, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger.

Les modalités applicables en matière de durée du temps de travail, congés, repos hebdomadaires et jours fériés, horaires applicables, équipements et produits utilisés, protection sociale, ainsi que les informations relatives aux assurances en responsabilité civile et professionnelle sont précisées dans *l'annexe administrative*.

Article 2

Durée de la (des) période(s) de mobilité

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 3

Conditions de travail : lieux, horaires, santé, sécurité

1. Pendant la durée de la mobilité, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectuera une formation en entreprise le cas échéant dans le (ou les) lieu(x) suivant(s) :
soit une durée totale de : jours.

Il suivra des enseignements le cas échéant dans l'organisme/centre de formation d'accueil suivant :

2. La durée du temps de travail (enseignements compris), les congés, les repos hebdomadaires, les jours fériés, les horaires applicables, les équipements et produits utilisés et les dispositions applicables en matière de santé et sécurité sont rappelés dans *l'annexe administrative*.

4. L'entreprise d'accueil s'engage à former le bénéficiaire 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 collective et individuelle nécessaires.

5. L'organisme de formation/centre de formation d'apprentis d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera au cours de sa formation.

Article 4

Ressources destinées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

1. Montant et modalités de versement de la compensation de la perte de ressources et des coûts de toute nature versés par l'organisme de formation/centre de formation d'apprentis français au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage [le cas échéant]
.....

2. Montant de la rémunération versée par l'entreprise d'accueil [le cas échéant]
.....

3. Montant et modalités de versement de la bourse Erasmus [le cas échéant]
.....

4. Montant et modalités de versement de l'aide de la Région [le cas échéant]
.....

[A compléter, le cas échéant]

Article 5

Suivi dans le pays d'accueil

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'entreprise d'accueil par (1).

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'organisme/centre de formation d'accueil par (2).

Les modalités de suivi sont précisées dans *l'annexe pédagogique (outils de liaison)*.

Durant la totalité de la durée d'application de la convention, une liaison est assurée entre le pays d'origine et le bénéficiaire du contrat par (3).

En cas de difficulté, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage l'en informe immédiatement, afin que soient prises les mesures appropriées.

Article 6

Résiliation de la convention

Elle doit être conclue par écrit et notifiée à l'opérateur de compétences.

Elle peut intervenir sur accord exprès des co-signataires.

Elle peut également être résiliée par l'une ou l'autre partie, en cas de faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans l'organisme d'accueil, de mise en danger du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage 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 de professionnalisation ou d'apprentissage en France.

Le cas échéant, les organismes contribuant au financement de la période de mobilité peuvent demander le remboursement des sommes avancées au prorata de la durée effective de la mobilité.

Article 7

Entrée en vigueur de la convention

La convention est applicable dès sa conclusion.

Elle est transmise à l'opérateur de compétences.

Dans certains cas, le bénéficiaire du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pourra signer un nouveau contrat de travail pendant sa période de mobilité à l'étranger. Dans ce cas, celui-ci est annexé à la présente convention.

Fait à, le

Par :

L'employeur français :

L'organisme de formation/centre de formation d'apprentis français :

L'entreprise d'accueil [le cas échéant] :

L'organisme/centre de formation d'apprentis d'accueil [le cas échéant] :

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (et le cas échéant son représentant légal si mineur) :

(1) Préciser le nom, la fonction, le téléphone, le courriel et l'établissement du référent de l'entreprise d'accueil.

(2) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation / CFA d'accueil.

(3) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l'organisme de formation / CFA français.

Annexe pédagogique

Objectifs de la période en entreprise d'accueil ou de la période en organisme/ centre de formation d'accueil (cf. référentiel de formation)

1^{re} période :

.....

2^e période (le cas échéant) :

.....

Principales tâches confiées au bénéficiaire dans le cadre de sa formation

1^{re} période :

.....

2^e période (le cas échéant) :

.....

.....
Modalités de suivi (outils de liaison...):

.....
Modalités d'évaluation et de reconnaissance de la période de mobilité

.....
Joindre à la présente annexe les éventuels protocoles/ conventions complémentaires relatifs à l'évaluation, à la reconnaissance et/ou la validation des unités de formation ou de qualification (ou blocs de compétences).

Annexe administrative

1) Dispositions applicables en matière de durée du temps de travail, de congés, repos hebdomadaires et jours fériés, horaires applicables pendant la période de mobilité à l'étranger

- la durée du temps de travail (enseignements compris)
- les horaires de travail
- la durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire
- le travail de nuit
- la durée minimale du repos quotidien
- le repos hebdomadaire
- les droits, périodes et modalités de congés payés et de congés familiaux (les parties s'engagent afin de respecter les périodes de congés prévues) :
- autres dispositions (le cas échéant) :

2) Dispositions spécifiques du pays d'accueil relatives aux travailleurs mineurs en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés [le cas échéant] :

3) Dispositions spécifiques du pays d'accueil (UE ou hors UE) applicables aux travailleurs mineurs en matière d'exécution de travaux dangereux ou d'utilisation de machines ou produits dangereux (régime d'interdiction d'affectation, régime de dérogation pour les besoins de la formation professionnelle) [le cas échéant] :

4) Les garanties en matière d'assurances-responsabilité civile et professionnelle

1. Garanties prises par l'entreprise d'accueil en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie
- n° de police

2. Garanties prises par l'organisme / centre de formation d'accueil le cas échéant en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :

- compagnie
- n° de police

3. Garanties prises par le bénéficiaire en matière de responsabilité civile et professionnelle 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 l'organisme de formation/ centre de formation d'apprenti pour le compte du bénéficiaire :

- compagnie
- n° de police

4. Les dispositions permettant au bénéficiaire du contrat de bénéficier d'une assurance rapatriement ont été prises par

- compagnie
- n° de police

5) Couvertures maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse

Préciser les garanties :

- prise en charge des frais de santé en cas de maladie ou maternité
- indemnités journalières en cas de maladie ou maternité
- prise en charge des frais de santé en cas d'accident du travail, accidents de trajet ou de maladie professionnelle.
- assurance invalidité
- assurance vieillesse

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage relève de la couverture sociale française prévue pour les étudiants pendant la période de mobilité (c'est-à-dire lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'accueil) :

En cas d'accident du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil (4) ou l'organisme/centre de formation d'accueil (5) s'engage à faire parvenir à l'organisme de formation/centre de formation d'apprentis en France les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

ANNEXE 2

NOTICE RELATIVE A LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE, DANS UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE, CONDUISANT À LA « MISE EN VEILLE » DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, est un projet de l'alternant, de l'entreprise et de ses partenaires de formation.

Aussi, la période de mobilité s'organise grâce aux partenariats qui auront été noués par l'employeur et l'organisme/centre de formation, pour accompagner sa mise en œuvre. L'organisme/centre de formation est le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche.

La présente notice a pour objet d'apporter des éléments d'éclairage susceptibles de faciliter la mobilité des alternants et d'aider les parties prenantes pour la rédaction de la convention, concernant :

- L'impact sur le contrat de travail
- Les modalités d'évaluation, de validation et de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger
- La couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse
- Le financement de la mobilité
- Le rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité

Elle concerne l'ensemble des périodes de mobilité, hormis le cas d'une mobilité n'excédant pas quatre semaines pour laquelle l'alternant peut être « mis à disposition », de façon temporaire par l'entreprise en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger (cf. convention et notice afférents).

1. L'impact sur le contrat de travail

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant est « mis en veille » et son exécution est suspendue pour une durée limitée et prédéterminée correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un organisme/centre de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant est « mise en veille ».

Dans ce cadre, c'est l'organisme de formation et/ou l'entreprise du pays d'accueil qui devien(nent) seul(s) responsable(s). L'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation se voit donc appliquer les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.

La « mise en veille » du contrat constitue une opération entraînant la suspension temporaire du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise d'origine qui l'emploie initialement.

L'alternant appartient toujours au personnel de l'entreprise d'origine mais ne conserve pas le bénéfice des droits légaux ou conventionnels dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse durant l'intégralité de la période de transfert temporaire au sein de l'entreprise d'accueil.

La suspension du contrat de travail n'interrompt pas le décompte de la durée du contrat et de l'ancienneté du salarié.

Démarches à accomplir

La convention de mobilité conclue entre l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur en France, l'organisme ou le centre de formation en France, l'employeur accueillant le salarié à l'étranger et le cas échéant l'organisme ou le centre de formation à l'étranger constitue l'outil approprié pour déterminer les conditions de la mobilité et les droits et obligations applicables pendant la période de mobilité.

En particulier, elle permet de préciser les règles qui s'appliqueront à l'apprenti ou au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en matière de programme de formation (y compris l'évaluation, la validation et la reconnaissance des acquis d'apprentissage s'il y a lieu) de rémunération, de santé et sécurité, de durée du travail, de repos et de jours fériés en vertu du cadre juridique du pays d'accueil.

2. Modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger

L'apport d'une mobilité dans l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation pour ce dernier) et la délégation d'une partie de l'évaluation à l'organisme d'accueil est en voie de généralisation. L'évaluation et la validation de cette mobilité a vocation à s'effectuer en lien avec l'entreprise d'accueil.

Ainsi, si l'évaluation est certificative, c'est à dire si elle est prise en compte pour la délivrance du diplôme ou de la certification, **les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger devront être examinées avec le certificateur.**

L'organisme de formation ou le centre de formation d'apprenti en France pourra ainsi :

- s'assurer que tout ou partie d'un bloc de compétences peut être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, et identifier dans quelles conditions cette évaluation est possible : pour les diplômes professionnels de l'éducation nationale notamment, cette évaluation à l'étranger est possible dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) et sous réserve donc que le centre de formation d'apprentis soit habilité à le pratiquer ;
- transmettre aux partenaires étrangers les documents nécessaires à l'évaluation (identification des activités à conduire, des compétences à travailler, voir le cas échéant à évaluer et identification des critères d'évaluation, et des modalités de transmission des résultats de cette évaluation) ;
- vérifier la compatibilité du calendrier de la mobilité avec celui des examens, afin de permettre que l'apprenti, le cas échéant, soit évalué sous forme d'épreuves ponctuelles en France.

Il est à noter, pour les diplômes professionnels de l'éducation nationale qu'outre la possibilité que tout ou partie d'un bloc de compétences puisse être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, il existe aussi une **unité facultative « mobilité » (UFM)**, correspondant à un bloc de compétences facultatif du diplôme professionnel, et validant les résultats d'une période de formation effectuée à l'étranger, dans le cadre de la préparation à ce diplôme. Ainsi dans le cadre de la préparation d'un diplôme professionnel de l'éducation nationale, l'évaluation certificative à l'étranger des acquis d'une mobilité est-elle possible, dans le cadre du CCF pour les blocs de compétences constitutifs du diplôme et/ou dans le cadre de cette unité facultative (bloc facultatif).

L'encadrement d'une mobilité incluant une évaluation à l'étranger repose sur les principes du dispositif européen ECVET qui prévoit qu'un accord de partenariat entre les organismes participants doit être élaboré, de même qu'un contrat pédagogique définissent les objectifs de formation, d'évaluation et les modalités de suivi. L'organisme/ centre de formation d'accueil peut ainsi évaluer les acquis d'apprentissage individuels obtenus lors d'une mobilité et après validation et reconnaissance par l'organisme d'envoi, ces acquis pourront être reconnus.

Démarches à accomplir

Il appartient au centre de formation d'apprenti ou à l'organisme de formation, en amont de la mobilité, de prendre contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité.

3. La couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse

Pendant cette période de mobilité à l'étranger, l'alternant relève de :

- la couverture sociale de l'Etat d'accueil lorsqu'il bénéficie du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat ;
- la couverture sociale française prévue pour les étudiants lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'accueil. Cette couverture concerne les risques maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, vieillesse et invalidité ;
- Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, la couverture peut être assurée conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de la législation sociale du pays d'accueil et/ou par une adhésion à une assurance volontaire (type Caisse des français de l'étranger ou assurance privée). Dans ce cas, il est conseillé de se renseigner auprès du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (<https://www.cleiss.fr/>) et de consulter la liste conventions bilatérales de sécurité sociale (<https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html>).

La couverture sociale appliquée aux étudiants prévoit les assurances maladie, maternité et accidents du travail et maladies professionnelles.

- **Assurance maladie/maternité** : en tant qu'assuré résidant en France, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité bénéficie 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.

Montant des cotisations : La cotisation étudiante a été supprimée en 2018, néanmoins, en fonction de ses éventuels revenus d'activité et du patrimoine, un apprenti ou un bénéficiaire de contrat de professionnalisation peut

être assujetti à la cotisation subsidiaire maladie. Pour en savoir plus : <https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-beneficiaires-de-la-puma/de-la-cmu-de-base-a-la-puma.html> ;

- **Assurance accident du travail et maladie professionnelle (AT-MP)** : en tant qu'étudiant, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage 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. La personne étant considérée comme en stage, le risque trajet sera couvert pour les accidents survenus sur le parcours direct entre le lieu de travail et l'établissement d'enseignement. En revanche, le mécanisme de maintien de droit n'existant pas pour les indemnités journalières en cas d'AT-MP, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage 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 %.

Montant des cotisations : la cotisation AT/MP est due par l'organisme de formation en France, c'est-à-dire, s'agissant des apprentis, le centre de formation et, concernant les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, l'organisme de formation principal ou, à défaut, l'employeur lorsqu'il dispose d'un service de formation. Le taux net moyen national de la cotisation AT-MP (soit 2,22 % en 2019) est appliqué à une assiette constituée, au prorata de la durée de la période de mobilité, du salaire minimum des rentes (18 576 € annuels en 2019). A titre indicatif, le montant annuel de la cotisation AT/MP s'élève à 412 € en 2019 ;

- En revanche, le statut d'étudiant ne permet pas l'accès aux assurances invalidité et vieillesse dont bénéficient, en tant que salarié, les titulaires de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Or, la mise en veille de leur contrat initial suspend ces couvertures pendant la période de mobilité.

Pour acquérir des droits à la retraite à faire valoir à la fin de sa carrière professionnelle, il est proposé que le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité souscrive pendant cette période à l'assurance volontaire invalidité-vieillesse auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de son lieu de résidence. Pour bénéficier de cette couverture, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité doit justifier qu'il a relevé pendant au moins 6 mois avant son départ d'un régime de sécurité sociale obligatoire et qu'il cesse de remplir les conditions d'assujettissement à ce régime en tant que salarié ou apprenti.

La cotisation trimestrielle d'assurance volontaire vieillesse invalidité, sera de 441 € par personne.

Les formalités à accomplir en matière de couverture sociale

S'agissant de la couverture maladie, maternité, invalidité et vieillesse, l'employeur, l'alternant ainsi que le centre de formation d'apprentis ou organisme de formation devront procéder à des déclarations.

- pendant la (les) période(s) de mobilité, l'employeur indique dans la déclaration sociale nominative (DSN) que le contrat est mis en veille ;
- le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectue une déclaration auprès de sa caisse d'assurance maladie pour la prévenir de son changement de statut et le cas échéant demande une carte européenne d'assurance maladie. Celle-ci peut être réalisée en ligne. La carte est envoyée dans un délai moyen de 2 semaines et est valable pour une durée de 2 ans. Elle permet la prise en charge des frais de santé lors de séjours temporaires dans un autre Etat membre de l'Union européenne. *Des courriers-type sont disponibles sur le site du ministère du travail afin de faciliter ces démarches ;*
- l'organisme de formation ou le centre de formation d'apprentis accompagne l'alternant pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie.

Les formalités à accomplir s'agissant d'un accident du travail survenant au cours d'une mobilité

En cas d'accident de l'alternant, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil ou l'organisme/centre de formation d'accueil s'engage à faire parvenir, pour les apprentis, au centre de formation en France et, pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, à l'organisme de formation en France ou, à défaut, à l'employeur, les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, conformément à la législation française.

Le formulaire de déclaration d'accident (CERFA 14463*02) est téléchargeable sur le site ameli.fr.

4. Les possibilités de financement

En amont de la mise en œuvre du projet de mobilité, il est nécessaire d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs, notamment :

- **l'opérateur de compétences de l'employeur prend en charge** les frais liés à la mobilité internationale des apprentis prévus au 10° de l'article L. 6231-2 dès lors qu'ils sont supportés par le centre de formation d'apprentis, selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés ;
- **l'opérateur de compétences de l'employeur peut également prendre en charge** tout ou partie des frais générés par la mobilité à l'étranger. En effet, l'opérateur de compétences peut, en fonction de ses orientations, financer des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national ; il peut s'agir de frais de déplacement, de logement... ;

- **les programmes européens et notamment Erasmus+** : lancés tous les ans, l'appel à propositions Erasmus vous permettra de bénéficier d'un budget afin de financer notamment les frais de voyage et des séjours des alternants (<https://info.erasmusplus.fr/>) ;
- **les régions** : elles proposent souvent des aides à la mobilité ; celles-ci sont différentes en fonction des régions.
- **l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ)** : tout au long de l'année, l'OFAJ lance des appels à projets (<https://www.ofaj.org/>) ;
- **Pro Tandem** : ProTandem subventionne et coordonne des échanges franco-allemands de jeunes et d'adultes en formation professionnelle (<https://protandem.org/fr/>) ;
- **Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ)** : accompagne les jeunes dans la réalisation d'un stage obligatoire ou non dans le cadre d'études supérieures ou de la formation professionnelle (tous les niveaux sont concernés) (<https://www.ofqj.org/>).

A noter, si l'alternant en mobilité n'a pas le statut de salarié dans l'Etat d'accueil, il convient de préciser que le montant de l'éventuelle « rémunération » par l'entreprise d'accueil doit relever de l'accessoire par rapport au montant de la bourse Erasmus, de l'apport de l'opérateur de compétence ou de tout autre financeur français au risque de subir une requalification du statut de l'alternant en cas de contrôle dans l'entreprise d'accueil.

Les formalités à accomplir relatives au financement

Avant la conclusion de la convention de mobilité, l'organisme –centre de formation- adresse à l'opérateur de compétences de l'employeur le projet de convention ainsi qu'une demande de prise en charge.

Par ailleurs, l'organisme/ centre de formation d'apprentis contacte des différents financeurs possibles, dans sa mission d'accompagnement des alternants dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

5. Rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité dans le cadre d'une mise en veille

Obligations de l'organisme de formation/centre de formation d'apprentis français

Le centre de formation d'apprentis ou l'organisme de formation est le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche. A ce titre il est chargé :

- d'aider les parties prenantes pour la conclusion de la convention de mobilité ;
- d'accompagner l'alternant ainsi que son employeur pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie ;
- d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs ;
- de prendre contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité ;
- d'assurer un suivi et un accompagnement de l'alternant pendant la période de mobilité, notamment en cas de difficulté ;
- d'assurer, le cas échéant un retour réussi dans l'entreprise d'origine après la période de mobilité.

Obligations de l'employeur français

L'employeur garantit le retour du salarié dans les mêmes conditions qu'avant son départ en mobilité.

Obligations du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage

Les obligations du bénéficiaire 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, dans le cadre de sa formation pratique et/ou théorique ;
- 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 :

- diriger et contrôler le bénéficiaire 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 ;
- comptabiliser les heures de travail effectuées par la personne en mobilité, justifié à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur ;
- faire accomplir au bénéficiaire des travaux correspondant à la fois à ses aptitudes et aux objectifs de la formation pendant cette période de mobilité ;
- former le bénéficiaire 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 collective et individuelle nécessaires présenter au bénéficiaire les risques propres à son entreprise. Fournir les équipements de protection collective et individuelle ;
- 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 (concernant les périodes de mobilité effectuées au

sein de l'Union européenne, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil prises en application de la directive UE 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 ; concernant les périodes de mobilité effectuées hors UE, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil) ;

- en cas d'hébergement du bénéficiaire, fournir un logement décent conforme aux normes d'hygiène et de sécurité et de confort du pays d'accueil ; - permettre au bénéficiaire de compléter ses outils de liaison ou de rédiger son rapport (si celui-ci est demandé), en lui accordant le temps nécessaire.

Obligation de l'organisme/centre de formation d'accueil

L'organisme/centre de formation d'accueil a notamment pour mission :

- de dispenser aux bénéficiaires la formation théorique dans le respect des règles définies par la présente convention ;
- de développer leurs connaissances et leurs compétences, en cohérence avec leur projet professionnel ;
- de former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera au cours de sa formation ;
- d'assurer le suivi et l'accompagnement du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- d'évaluer, le cas échéant, les compétences acquises par les bénéficiaires, dans le respect des règles définies par la présente convention et le certificateur ;
- de comptabiliser les heures de formation effectuées par la personne en mobilité, justifiées à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur.

(4) Rayer la mention inutile.

(5) Rayer la mention inutile.