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

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

Propositions au plan national

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

Aujourd'hui, la situation de l'apprenti en mobilité semble claire tant au regard du droit du travail que de la protection sociale : le droit du travail français (article L. 6211-5 du code du travail, article R. 6223-17 et arrêté du 2 février 2009) régit la mise à disposition, à but non lucratif, d'un salarié par un employeur français auprès d'un autre employeur pour l'exécution d'une partie de son contrat de travail.

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

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

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

Cependant, cette « mise en veille » devra répondre à plusieurs préoccupations majeures :

- **elle ne doit pas créer une complexité voire une insécurité pour les apprentis, notamment en termes de couverture sociale et de statut pour le jeune à l'étranger ;**
- **elle doit traiter de la question des financements des périodes de mobilité tant pour la rémunération que pour les frais annexes ;**
- **elle ne doit pas rendre encore plus difficile pour l'apprenti de se prévaloir de l'expérience acquise dans le cadre d'une certification ;**
- **elle doit être conçue comme n'impliquant aucune rupture : l'apprenti reprend sa formation dans l'entreprise après sa période à l'étranger. Il reste inscrit dans son CFA d'origine et dans le dispositif de formation préparant à la certification professionnelle visée par le contrat d'apprentissage initialement signé.**

C'est en tenant compte de ces différentes préoccupations que la mission propose de suspendre, pendant la mobilité de l'apprenti à l'étranger, certaines clauses du contrat d'apprentissage relatives aux obligations de l'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce qui implique :

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

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

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

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

- **L'obligation de préparer un diplôme français pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage ;**
- **La durée minimum d'un an avec 400 heures minimum de formation en CFA pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage ; en conséquence, il est impossible, en l'état du droit, pour les apprentis étrangers de venir en France pour une période de 6 mois en « *Erasmus* de l'apprentissage » ;**

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

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

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

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