



Évaluation de l'apprentissage transfrontalier

Tome 2 : Annexes

Béatrice BUGUET-DEGLETAGNE

Bruno DROLEZ

Membres de l'inspection générale des affaires sociales

2020-067R
Avril 2021

ANNEXES ET PIÈCES JOINTES

SOMMAIRE

ANNEXES ET PIÈCES JOINTES	3
ANNEXES RELATIVES A L'APPRENTISSAGE ET A L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER TEL QUE MIS EN ŒUVRE OU ENVISAGE A CE JOUR	9
ANNEXE 1 : MOBILITE ET APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIERS DANS LES REGIONS METROPOLITAINES : REPONSES DES DIRECCTE	11
ANNEXE 2 : GRAND EST / ALLEMAGNE : CONTEXTE ET ENJEUX DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER AVEC DES LÄNDER FRONTALIERS	29
1 UN CONTEXTE PARTICULIEREMENT FAVORABLE A LA COOPERATION ET AUX FLUX TRANSFRONTALIERS ...	31
1.1 UNE FORTE PROXIMITE CULTURELLE ET POUR PARTIE LINGUISTIQUE	31
1.2 DES TAUX DE CHOMAGE DIFFERENTIELS SUSCITANT DES BESOINS COMPLEMENTAIRES	32
1.3 UNE COOPERATION POLITIQUE ACTIVE ET TERRITORIALEMENT CIBLEE	34
2 ENTRE 2010 ET 2019, LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER ENTRE LA FRANCE ET TROIS LÄNDER	35
2.1 QUELQUE 500 CONTRATS SIGNES SUR LA PERIODE AVEC TROIS LÄNDER FRONTALIERS, DANS LE CADRE DE DEUX CONVENTIONS.	35
2.2 UNE RECIPROCITE DE PRINCIPE	36
2.3 DES ACCORDS FRAGILES JURIDIQUEMENT ET AYANT DE FAIT PRIS FIN	37
3 LES DIFFICULTES RENCONTREES POUR UNE ORGANISATION PERENNE ET UN DEVELOPPEMENT PLUS GRAND DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER	38
3.1 L'ABSENCE D'EQUIVALENCE ENTRE QUALIFICATIONS	38
3.2 LES DIFFERENCES D'ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE, S'AGISSANT NOTAMMENT DU FINANCEMENT	39
3.3 LA DIFFICULTE SPECIFIQUE OU L'OPPORTUNITE MOINDRE D'UN DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER POUR LES METIERS EN TENSION	40
PIECE JOINTE : EXEMPLE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER AVEC UNE ENTREPRISE ALLEMANDE	43
ANNEXE 3 : EMPLOI ET APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIERS ENTRE LA REGION GRAND EST ET LE LUXEMBOURG	51
1 UN FLUX D'EMPLOI TRANSFRONTALIER IMPORTANT DE LA FRANCE VERS LE LUXEMBOURG, QUI S'EXPLIQUE PAR UNE CONJONCTION DE FACTEURS	51
1.1 80 % DES FRONTALIERS DE LA REGION GRAND EST TRAVAILLENT AU LUXEMBOURG ET ILS REPRESENTENT PRES DE LA MOITIE DES FRONTALIERS DE CE PAYS	51
1.2 DES FLUX D'EMPLOI TRANSFRONTALIERS IMPORTANTS DE LA FRANCE VERS LE LUXEMBOURG QUI S'EXPLIQUENT PAR UNE CONJONCTION DE FACTEURS GEOGRAPHIQUE, ECONOMIQUE ET LINGUISTIQUE	52
1.3 DES BESOINS IMPORTANTS DE MAIN D'ŒUVRE QUALIFIEE AU LUXEMBOURG	52

2	LA COOPERATION TRANSFRONTALIERE FRANCO-LUXEMBOURGEOISE S’INSCRIT DANS UN CADRE INTERETATIQUE, ET DE MANIERE OPERATIONNELLE DANS CELUI DE LA GRANDE REGION.....	53
2.1	UN CADRE DE COOPERATION INTERETATIQUE.....	53
2.2	UNE COOPERATION TRANSFRONTALIERE S’INSCRIVANT EGALEMENT DANS LE CADRE DE LA « GRANDE REGION » ET DOTEES D’UN PROGRAMME INTERREG	53
3	UN APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER A ETE MIS EN ŒUVRE DANS UN CADRE SINGULIER AU REGARD DE CELUI PREALABLEMENT MIS EN PLACE AVEC L’ALLEMAGNE	54
3.1	UN PROCESSUS LONG DE MISE EN ŒUVRE D’UN L’APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER	54
3.2	DES RESULTATS CONFORMES AUX OBJECTIFS DEFINIS DANS LA DECLARATION D’INTENTION MAIS RELATIVEMENT DESEQUILIBRES, AVEC QUELQUES DIFFICULTES OPERATIONNELLES	58
3.3	LA REFORME INTRODUITE PAR LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 N’A PAS REMIS EN CAUSE POUR LE MOMENT LE FINANCEMENT DE L’APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER TEL QUE PRATIQUE AVEC LE LUXEMBOURG, MAIS LE CADRE DOIT EN ETRE SECURISE	59
3.4	LE LUXEMBOURG A PAR AILLEURS DEVELOPPE UN APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER AVEC LA RHENANIE-PALATINAT.....	59
ANNEXE 4 :	MISE EN REGARD DES CONVENTIONS D’APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER SIGNEES EN REGION GRAND EST	67
	LISTE DES PIECES JOINTES A CETTE ANNEXE :.....	77
	PIECE JOINTE 1 : ACCORD CADRE RELATIF A L’APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER DANS LE RHIN SUPERIEUR .	79
	PIECE JOINTE 2 : ACCORD RELATIF A L’APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER SARRE-LORRAINE	103
	PIECE JOINTE 3 : PROTOCOLE D’ACCORD POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L’EXPERIMENTATION DE COOPERATION TRANSFRONTALIERE DANS LE DOMAINE DE L’APPRENTISSAGE ENTRE LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHE DU LUXEMBOURG ET LA REGION GRAND EST	121
ANNEXE 5 :	EMPLOI ET APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIERS ENTRE LA REGION HAUTS-DE-FRANCE ET LA BELGIQUE	129
1	DES FLUX D’EMPLOI TRANSFRONTALIER MODERES EN DEPIT DE BESOINS IMPORTANTS	129
1.1	LES HAUTS-DE-FRANCE SE SITUENT A LA CINQUIEME PLACE POUR LA PART DE L’EMPLOI SALARIE TRANSFRONTALIER EN REGION	129
1.2	S’AGISSANT DES HAUTS-DE-FRANCE, LES DETERMINANTS DE L’EMPLOI TRANSFRONTALIER SONT MULTIPLES MAIS LA REPOSE AUX BESOINS DE L’ACTIVITE, LA MAITRISE DE LA LANGUE ET LA PROXIMITE AVEC LA FRONTIERE JOUENT UN ROLE DETERMINANT	129
1.3	DES BESOINS IMPORTANTS DE MAIN D’ŒUVRE EXISTENT DE PART ET D’AUTRE DE LA FRONTIERE.....	131
1.4	LES FLUX D’EMPLOI TRANSFRONTALIERS RESTENT ENTRAVES PAR DES FREINS PERSISTANTS	132
2	DES ACTIONS TRANSFRONTALIERES IMPLIQUANT DE MULTIPLES ACTEURS EN REPOSE AUX BESOINS EN EMPLOIS ET FORMATIONS PROFESSIONNELLES TRANSFRONTALIERS, PRINCIPALEMENT DANS LE CADRE FORMEL DE LA COOPERATION TERRITORIALE EUROPEENNE.....	132
2.1	EN MATIERE D’EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE, LA COOPERATION TRANSFRONTALIERE DONNE LIEU A DES INITIATIVES NOMBREUSES ET PEU STRUCTUREES	132
2.2	LES DEUX GECT, EUROMETROPOLE LILLE-KORTRIJK-TOURNAI ET DUNKERQUE-FLANDRE OCCIDENTALE-COTE D’OPALE PERMETTENT D’ASSURER UNE GOUVERNANCE TRANSFRONTALIERE MULTINIVEAUX SUR UNE PARTIE SEULEMENT DE LA FRONTIERE.....	134
2.3	DES MULTIPLES PROJETS CONCERNANT L’EMPLOI ET LA FORMATION TRANSFRONTALIER SONT MENES DANS LE CADRE DU PROGRAMME INTERREG	137
3	LES TRAVAUX ET DES TENTATIVES D’AMORÇAGE D’UN APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER NON CONCLUANTS A CE JOUR	138
3.1	UN TRAVAIL DE REPERAGE DES FREINS JURIDIQUES ET ADMINISTRATIFS LIES AU DEVELOPPEMENT DE L’APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER MENE EN 2018 MAIS RESTE SANS SUITE	138

3.2	UNE INSCRIPTION NON ABOUTIE DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER DANS UNE DECLARATION COMMUNE D'INTENTION DE RENFORCEMENT DE LA COOPERATION ENTRE LA FRANCE ET LA BELGIQUE	140
3.3	UN PROJET RECENT D'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER DANS LE CADRE D'INTERREG REPORTE DU FAIT DE LA REFORME DE L'APPRENTISSAGE INTRODUITE PAR LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018.....	141
ANNEXE 6 : PRESENTATION, PAR LES CONSEILLERS SOCIAUX, DE L'APPRENTISSAGE EN ALLEMAGNE, EN ESPAGNE ET EN ITALIE		143
ANNEXE 7 : CONVENTIONS RELATIVES AUX CONTRIBUTIONS DE LA DIRECCTE ALSACE PUIS GRAND EST A LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION EURES-T RHIN SUPERIEUR, POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER		167
ANNEXES RELATIVES AU CADRE FINANCIER ET JURIDIQUE EN VIGUEUR		179
ANNEXE 8 : FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE AVANT ET APRES LA REFORME INTRODUITE PAR LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018		181
1	AVEC LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018, FRANCE COMPETENCES ET LES OPERATEURS DE COMPETENCES (OPCO) DEVIENNENT LES FINANCEURS PRINCIPAUX DES CFA	181
1.1	LE MODELE DE REGULATION ET DE FINANCEMENT PREEXISTANT A LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018	181
1.2	LE MODELE INSTAURE PAR LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018, EN VIGUEUR DEPUIS LE 1ER JANVIER 2020	182
2	LES FRAIS LIES A L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER SONT QUASIMENT SIMILAIRES A CEUX OCCASIONNES PAR L'APPRENTISSAGE DE DROIT COMMUN A LA CHARGE DES OPCO	184
2.1	UN FINANCEMENT PAR LES OPCO DES DEPENSES DES CFA LIEES A MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS ET DES FRAIS ANNEXES... ..	184
2.2	UN FINANCEMENT PAR LES OPCO DES DEPENSES DES CFA LIEES A LA MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE INTERNATIONALE DES APPRENTIS.....	185
2.3	UN FINANCEMENT PAR LES OPCO LIE AUX FRAIS ENGAGES PAR LES APPRENTIS DANS LE CADRE D'UNE MOBILITE INTERNATIONALE	187
ANNEXE 9 : QUELLES POSSIBILITES DE MOBILISATION DE FONDS ET PROGRAMMES EUROPEENS		191
1	LE PROGRAMME ERASMUS+.....	191
2	LE FONDS SOCIAL EUROPEEN (FSE)	192
3	LE PROGRAMME INTERREG, FINANCE DANS LE CADRE DU FONDS EUROPEEN DE DEVELOPPEMENT REGIONAL (FEDER)	194
ANNEXE 10 : COMPETENCES ACTUELLES DES CONSEILS REGIONAUX EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE.....		197
1	CADRE NORMATIF	197
2	CADRE FINANCIER	198
ANNEXE 11 : REGLEMENTATION EUROPEENNE APPLICABLE EN MATIERE DE COUVERTURE SOCIALE POUR LES SALARIES DETACHES		201
ANNEXE 12 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES DU DROIT DE L'APPRENTISSAGE EN ALSACE ET EN MOSELLE		203
ANNEXE 13 : CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION (GEIQ)		205
ANNEXES PROPOSITIONNELLES.....		207
ANNEXE 14 : ADAPTATIONS LEGISLATIVES A APPORTER AU CODE DU TRAVAIL, SIXIEME PARTIE, LIVRE II : L'APPRENTISSAGE (ARTICLES L6211-1 A L6261-2), PROPOSITIONS DE REDACTION		209

ANNEXE 15 :	ADAPTATIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES A APPORTER AU CODE DU TRAVAIL, SIXIEME PARTIE, LIVRE IER, TITRE II, CHAPITRE III, SECTION 3 : FRANCE COMPETENCES, PROPOSITIONS DE REDACTION	241
ANNEXE 16 :	ADAPTATIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES A APPORTER AU CODE DU TRAVAIL, SIXIEME PARTIE, LIVRE III, TITRE III, CHAPITRE II : OPERATEURS DE COMPETENCES, PROPOSITIONS DE REDACTION	257

Annexes relatives à l'apprentissage et à l'apprentissage transfrontalier tel que mis en œuvre ou envisagé à ce jour

Annexe 1 : La mobilité et l'apprentissage transfrontaliers dans les régions métropolitaines : réponses des DIRECCTE

Annexe 2 : Grand Est / Allemagne : contexte et enjeux de l'apprentissage transfrontaliers avec des Länder frontaliers

Pièce jointe :

- Modèle de contrat d'apprentissage transfrontalier avec une entreprise allemande

Annexe 3 : Emploi et apprentissage transfrontalier entre la région Grand Est et le Luxembourg, et mise en regard des conventions d'apprentissage transfrontalier souscrites par le Luxembourg

Annexe 4 : Mise en regard des conventions conclues en région Grand Est

Pièces jointes :

- Accord cadre relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin supérieur ;
- Accord relatif à l'apprentissage transfrontalier Sarre-Lorraine ;
- Protocole d'accord pour la mise en œuvre de l'expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de l'apprentissage entre le Gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et la Région Grand Est.

Annexe 5 : Emploi et apprentissage transfrontalier entre la région Hauts-France et la Belgique

Annexe 6 : Présentation synthétique de l'apprentissage en Allemagne, en Italie et en Espagne : mise en regard des éléments transmis par les conseillers sociaux

Annexe 7 : Conventions relatives aux contributions de la DIRECCTE Alsace puis Grand Est à la mise en œuvre du plan d'action EURES-T Rhin supérieur, pour le développement de l'apprentissage transfrontalier

Annexes relatives au cadre financier et juridique en vigueur

Annexe 8 : Le financement de l'apprentissage avant et après la réforme introduite par la loi du 5 septembre 2018

Annexe 9 : Les Fonds européens et le programme Erasmus+

Annexe 10 : Compétences actuelles des conseils régionaux en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Annexe 11 : Règlementation européenne applicable en matière de couverture sociale pour les salariés détachés

Annexe 12 : Dispositions spécifiques sur l'apprentissage en Alsace et en Moselle

Annexe 13 : Le cadre légal et réglementaire des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Annexes propositionnelles

Annexe 14 : Les adaptations législatives à apporter au code du travail : sixième partie, livre II : l'apprentissage

Annexe 15 : Les adaptations législatives à apporter au code du travail : sixième partie, livre 1^{er}, titre II, chapitre III, section 3 : France compétences

Annexe 16 : Les adaptations législatives à apporter au code du travail : sixième partie, livre III, titre III, chapitre II : Opérateurs de compétences

ANNEXES RELATIVES A L'APPRENTISSAGE ET A L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER TEL QUE MIS EN ŒUVRE OU ENVISAGE A CE JOUR

ANNEXE 1 : Mobilité et apprentissage transfrontaliers dans les régions métropolitaines : réponses des DIRECCTE

La mission a adressé à toutes les DIRECCTE métropolitaines, excepté Grand Est et Hauts-de-France étant donnés les échanges approfondis menés avec les intervenants de ces deux régions, un questionnaire composé de trois volets :

- Mise en place ou projet, dans la région considérée, d'un dispositif analogue à l'apprentissage transfrontalier tel que défini par la lettre de mission ;
- État des lieux relatif à la mobilité européenne et internationale des apprentis dans la région considérée ;
- Analyse des DIRECCTE concernant les enjeux d'un développement de la mobilité à l'étranger des apprentis, à l'extrême sous la forme de dispositifs « d'apprentissage transfrontalier », pour les apprentis et pour les entreprises. ; existence de demandes en ce sens exprimées ou non dans la région.

Huit des onze DIRECCTE interrogées ont fourni des éléments, pour certains très développés, d'information et d'analyse, il en résulte les constats suivants :

- Aucune des DIRECCTE de ces régions ne mentionne le fonctionnement sur son territoire d'un dispositif d'apprentissage transfrontalier. Même en termes de projets, seule la DIRECCTE d'Auvergne-Rhône-Alpes fait état d'un projet envisagé, à la marge, dans le cadre de la coopération franco-suisse, sans qu'il n'ait abouti. Quelques demandes sont présentées et, pour permettre aux étudiants de la région frontalière de réaliser leur alternance dans une entreprise suisse, un statut particulier leur est donné : le statut de stagiaire. Les quelques cas qui se sont présentés ont été traités au travers d'un contrat de formation. Complémentairement, un projet de création d'un institut de formation en soins infirmiers (IFSI) franco-suisse implanté en France et financé en partie par la Suisse a été un temps envisagé, mais n'a pas abouti, notamment en raison de la complexité juridique du montage d'un tel projet. Le nombre de demandes qui parviennent aux DIRECCTE de la part d'entreprises est par ailleurs très faible (une ou deux par an par exemple dans les Pays de la Loire) ;
- L'état des lieux relatif à la mobilité européenne et internationale des apprentis dans les régions considérées, retracé par les DIRECCTE, fait apparaître dans la plupart des régions concernées par ces réponses (notamment Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire) un engagement des conseils régionaux pour promouvoir la mobilité. L'engagement complémentaire d'autres acteurs est mentionné plus ponctuellement : le plus souvent, celui des CFA eux-mêmes ou d'une partie d'entre eux, parfois celui des chambres consulaires, mais aussi de l'office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) qui intervient en soutien de mobilités vers l'Allemagne y compris hors région Grand Est, par exemple en Nouvelle-Aquitaine. En Normandie, la DIRECCTE souligne l'engagement dans une démarche de mobilité européenne de l'Association Bâtiment CFA Normandie, qui propose aux jeunes et aux entreprises normandes des parcours de formation innovants intégrant cette dimension européenne. Le brevet professionnel à composante européenne (BPCE) se déroule

sur un parcours d'apprentissage en deux ans et conduit à un diplôme homologué au niveau IV (français et européen). Il intègre deux périodes de formation, de deux ou trois semaines chacune, dans un autre pays européen tel que l'Allemagne, le Danemark ou l'Italie ;

- La quasi-totalité des réponses fait état de la brièveté des séjours effectués à l'étranger : durée moyenne de 15 jours pour les séjours à l'étranger organisés par les CFA en Auvergne-Rhône-Alpes, (*sous réserve des Bourses Région Mobilité*), durée moyenne de 29 jours en 2017 pour Centre-Val de Loire alors que les jeunes pouvaient partir de 2 semaines à 12 mois, durée moyenne des séjours en Pays-de-la-Loire comprise entre 4,67 jours (séjours préparatoires) et 17,5 jours (mobilité « longue » en Europe), séjours à l'étranger d'une à trois semaines pour la région Nouvelle-Aquitaine.

Les enjeux mentionnés d'un développement de la mobilité à l'étranger des apprentis sont, pour les principaux :

- La valeur ajoutée de la mobilité non seulement au parcours de formation de l'apprenti mais aussi à son accès à l'emploi et insertion dans l'emploi, grâce à la découverte de techniques professionnelles différentes, à l'adaptation à un contexte économique différent, à l'amélioration de la pratique d'une langue étrangère, à l'ouverture culturelle induite, à la maturité acquise, à l'estime de soi développée et à la curiosité stimulée (amélioration du savoir-faire et du savoir-être) ;
- La plus-value induite pour les entreprises : bénéfice des retours d'expérience des jeunes ; recrutement de salariés plus adaptables ; enrichissement des connaissances de l'entreprise sur des pratiques professionnelles différentes, induisant par exemple des possibilités d'utiliser les connaissances de l'apprenti pour engager une démarche marketing et réfléchir à une stratégie de développement en appréhendant mieux l'environnement économique de l'entreprise étrangère partenaire ou concurrente ;
- L'amélioration de l'image de l'apprentissage, sa valorisation comme voie de l'excellence qui doit être recherchée pour effacer l'image négative que lui attribuent encore certaines entreprises, des parents et des jeunes ;
- Un enjeu de « marketing » pour la notoriété des CFA engagés dans des démarches de mobilité.

Ces enjeux sont de façon générale ceux de la mobilité internationale. Les réponses des DIRECCTE ne font pas état d'enjeux spécifiques à l'apprentissage transfrontalier.

Tableau 1 : Principaux éléments de réponses reçus des DIRECCTE au questionnaire sur la mobilité et l'apprentissage transfrontaliers¹

<p>DIRECCTE</p> <p><i>(DIRECCTE métropolitaines ayant répondu au questionnaire ; réponses reproduites ici sans modifications.)</i></p>	<p>Un dispositif analogue à l'apprentissage transfrontalier a-t-il été mis en place, ou au moins envisagé, dans votre région ?</p>	<p>Éléments d'état des lieux relatifs à la mobilité européenne et internationale des apprentis dans votre région</p>	<p>Quels sont, à votre analyse, les enjeux d'un développement de la mobilité à l'étranger des apprentis, à l'extrême sous la forme de dispositifs « d'apprentissage transfrontalier » ? Pour les apprentis ? Pour les entreprises ? Des demandes en ce sens ont-elles été exprimées dans votre région ?</p>
<p>Auvergne-Rhône-Alpes</p>	<p>Cela a été envisagé, à la marge, dans le cadre de la coopération franco-suisse, particulièrement avec le canton de Genève. Mais cela n'a pas abouti. Les quelques cas qui se sont présentés, ont été traités au travers d'un contrat de formation entre une entreprise suisse et un CFA. Les réglementations française et suisse en matière d'apprentissage ne sont pas forcément compatibles.</p> <p>Selon la loi française, un étudiant désirant suivre une formation en alternance en France ne peut pas être embauché en contrat d'alternance par une entreprise suisse. Toutefois, pour permettre aux étudiants de la région frontalière de réaliser leur alternance dans une entreprise suisse, un statut particulier leur est donné : le statut de stagiaire. Cela reste très marginal.</p>	<p>De 2012 à 2019, 2 types de soutien ont été apportés par la Région à la mobilité internationale ou européenne des apprentis:</p> <p>→ le financement de séjours à l'étranger organisés par les CFA, pour tous niveaux de formation, principalement en Europe et dans les zones de coopération de la Région (Chine, Québec, Japon, ...), avec un objectif professionnalisant, une durée moyenne de 15 jours, à raison de 2 000 apprentis en moyenne par an ; l'octroi de bourses de mobilité individuelles. Bourse Région Mobilité Internationale Lycéens et apprentis - Education - Lycées</p> <p>→ l'accompagnement proposé aux acteurs de l'apprentissage par la plateforme régionale de mobilité des apprentis. Une plateforme pilotée par la Région et associant les consulaires (CCIR, CRMA et CMA69), la direction de</p>	<p>Dans sa délibération du 29 juin 2017 (parmi quelques autres), le conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes a justifié d'une manière générique ses décisions d'étendre la plateforme mobilité internationale des apprentis à l'ensemble de la Région et de créer en 2018 un fonds de soutien à la mobilité des apprentis par leur inscription dans l'ensemble des cinq actions retenues pour adapter l'offre de formation aux débouchés du monde du travail et renforcer la qualité des formations par apprentissage.</p> <p>Depuis, ce sujet n'a pas donné lieu, à la connaissance des services de la DIRECCTE, à des demandes particulières exprimées par les organisations professionnelles ou les établissements de formation. Il n'a pas plus fait l'objet récente d'une mise en débat au sein du CREFOP.</p>

¹ Ce questionnaire a été adressé à toutes les DIRECCTE métropolitaines excepté Grand Est et Hauts-de-France étant donnés les échanges approfondis menés avec les intervenants de ces deux régions.

	<p>Une autre question qui se pose est la fidélisation des salariés formés en alternance : en effet, de nombreux employeurs, côté français, se plaignent du fait qu'ils forment des jeunes, notamment par la voie de l'apprentissage, qui passent la frontière dès leur qualification obtenue ; ils sont nombreux à réclamer une clause de dédit-formation pour s'assurer que le jeune reste en France au moins quelques années... mais cela n'est pas légal pour les contrats en alternance. Certains secteurs sont particulièrement touchés le secteur sanitaire et social (infirmières et aides-soignantes), secteur industriel (horlogerie...). La question de la fidélisation des salariés est probablement insoluble eu égard aux écarts de salaires.</p> <p>Le projet de création d'un IFSI (institut de formation en soins infirmiers) franco-suisse implanté en France et financé en partie par la Suisse a été un temps envisagé , mais n'a pas abouti, notamment en raison de la complexité juridique du montage d'un tel projet.</p>	<p>l'agriculture, l'ANFA, l'UDIMERA, la FFB, le CRIJ et la FREREF, est chargée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ d'apporter un soutien aux CFA dans la mise en œuvre de projets de mobilité à l'étranger au travers d'un guichet unique (appui à l'ingénierie des projets au plan juridique, administratif, financier, organisationnel), ○ d'organiser des visites d'études dans les régions à l'étranger partenaires de la Région et l'accueil de délégations étrangères, ○ d'animer un réseau de référents mobilité dans les CFA, complété du financement pour ces référents de formation à la mise en œuvre de la mobilité à l'internationale, ○ de promouvoir et de diffuser de l'information sur la mobilité internationale : un site internet dédié, une lettre d'information trimestrielle, un séminaire annuel, une enquête annuelle sur les pratiques de mobilité des CFA. <p>Globalement, des efforts sont faits dans cette région pour promouvoir la mobilité effective des apprentis. Cependant, la durée courte se confirme.</p>	
Centre-Val de Loire	Non.	<p>La Région Centre-Val de Loire a mis en œuvre un programme « Trans'Europe » pour donner au plus grand nombre d'apprentis la possibilité d'effectuer un séjour éducatif en Europe durant leur cursus de formation. https://www.centre-valde Loire.fr/le-guide-des-aides-de-la-region-centre-val-de-loire/mode-operatoire-parcours-deurope-etape la présentation de ce programme. Il s'agit de mobilités courtes.</p>	<p>Un des enjeux majeurs de la mobilité européenne et internationale est d'améliorer l'image de l'apprentissage. L'objectif est de valoriser l'apprentissage comme voie de l'excellence et d'effacer l'image négative que lui attribuent encore les entreprises, les parents et les jeunes.</p> <p>Dans un contexte de forte hausse du chômage due aux différentes crises économiques, l'apprentissage est une voie pour accéder à l'emploi. Dans les pays qui ont mis en place des</p>

			<p> systèmes d'apprentissage bien établis, les résultats en termes d'emploi sont meilleurs.</p> <p>La mobilité internationale apporte donc une valeur ajoutée non seulement au parcours de formation de l'apprenti mais aussi à l'insertion de l'apprenti.</p> <p>Les cinq principaux pays de l'UE qui envoient le plus d'apprenants en mobilité sont les pays les plus peuplés : l'Allemagne, la France, la Pologne, le Royaume Uni et l'Italie. La France est le deuxième pays après l'Allemagne qui envoie le plus de jeunes en mobilité (106 091 entre janvier 2014 et septembre 2019).</p> <p>La courte durée des séjours est une des particularités de la mobilité des apprenants. La durée moyenne en 2017 était de 29 jours alors que les jeunes peuvent partir de 2 semaines à 12 mois. Presque 75 % des mobilités d'apprenants durent moins d'un mois ; 0,8 % des mobilités durent plus de six mois.</p> <p>Le développement de cette mobilité relève de plusieurs enjeux.</p> <p>Enjeu 1 : améliorer l'information et sensibiliser les jeunes à la mobilité, un enjeu pour les CFA et les entreprises.</p> <p>Malgré tous les efforts développés par l'Europe et les Etats membres, les différents programmes mis en œuvre pour faciliter la mobilité et notamment celle des apprentis ne sont pas toujours connus et perçus comme complexes.</p>
--	--	--	---

			<p>Les CFA doivent se mobiliser pour informer les jeunes qu'ils accueillent des possibilités qui s'offrent à eux. C'est le rôle du référent mobilité qui doit promouvoir ce sujet. Accroître le nombre d'apprentis qui optent pour une mobilité européenne et internationale est un élément « marketing » important pour la notoriété d'un CFA.</p> <p>Les entreprises ont également tout à gagner à favoriser la mobilité de leurs apprentis en bénéficiant des retours d'expérience des jeunes.</p> <p>Enjeu 2 : valoriser cette mobilité comme atout pour accéder à l'emploi</p> <p>Ce séjour à l'étranger permet aux apprentis de s'adapter à un contexte économique différent et à améliorer la pratique d'une langue étrangère. Leurs qualités personnelles et leurs compétences linguistiques seront des chances pour leur futur employeur.</p> <p>Dans un contexte de mondialisation accru, où l'anglais devient une langue internationale, la pratique maîtrisée d'une langue étrangère est un atout considérable dans une démarche de recrutement.</p> <p>Elle est aussi un outil précieux pour l'entreprise qui peut utiliser les connaissances de son apprenti pour engager une démarche marketing et réfléchir à une stratégie de développement en appréhendant mieux l'environnement économique de l'entreprise étrangère avec laquelle il va travailler.</p>
--	--	--	--

			<p>Enjeu 3 : harmoniser le statut d'apprenti européen pour limiter les freins juridiques, académiques et financiers</p> <p>Les systèmes d'apprentissage sont différents selon les pays. Cette diversité entraîne de nombreuses barrières administratives. Ce manque d'harmonisation des systèmes complexifie les procédures et entraînent des incertitudes juridiques. Si l'on prend l'exemple de la couverture sociale, en France, les règles sont protectrices pour l'apprenti en mobilité car les entreprises restent responsables de la couverture sociale de l'apprenti lors de son séjour à l'étranger et sont également responsables juridiquement en cas d'accident. Ce qui n'est pas identique dans tous les pays.</p> <p>Un statut harmonisé de l'apprenti européen lèverait de nombreux freins.</p> <p>Au niveau des freins identifiés : des interrogations subsistent relativement à l'hétérogénéité des droits du travail au niveau international (y compris dans l'espace intra-européen).</p> <p>Enjeu 4 : favoriser l'adaptabilité de l'apprenti et développer sa capacité au changement</p> <p>Les entreprises regrettent souvent le peu de souplesse des jeunes qu'ils embauchent et leurs difficultés à s'adapter à un environnement professionnel. Ils éprouvent des difficultés à comprendre la génération Z.</p> <p>La mobilité facilite l'évolution de la personnalité, développe l'estime de soi et l'ouverture à la culture, accélère la maturité et</p>
--	--	--	---

			<p>amplifie la curiosité. Autant de facettes qui permettront à l'apprenti de mieux appréhender son milieu professionnel et de développer l'acquisition de ses connaissances.</p> <p>L'interconnaissance des milieux professionnels et des processus de production donne à l'apprenti de véritables piliers pour faire bénéficier l'entreprise qui le recrute d'un savoir-faire et d'un savoir-être maîtrisés.</p> <p>Enjeu 5 : favoriser l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles</p> <p>Le CFA a un rôle à jouer important pour définir avec l'organisme de formation qui accueille un programme de formation spécifique. Celui-ci permettra à l'apprenti de disposer des apprentissages complémentaires qu'il ne pratique pas en France. Cette nouvelle expérience pourra également être bénéfique pour l'entreprise qui peut ainsi enrichir ses propres connaissances sur des pratiques professionnelles différentes.</p> <p>Enjeu 6 : diminuer les barrières liées à la langue et à la culture</p> <p>La méconnaissance et le manque de pratique des langues étrangères est un des freins à la mobilité des apprentis.</p> <p>Les centres de formations doivent améliorer leur pédagogie en introduisant davantage d'enseignements en anglais et offrir la possibilité d'enseignement intensif de la langue du pays d'accueil (espagnol, italien, allemand...) dans la perspective d'une mobilité.</p>
Corse	L'apprentissage transfrontalier n'est pas un dispositif développé en Corse. La Corse ne compte que 9 CFA historiques de taille modeste pour un dispositif assez complexe à		

	<p>mobiliser. D'après les quelques retours obtenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les CFA agricoles ne l'ont encore jamais utilisé. Le CFA agricole de Borgo a cependant désigné un référent sur la qualité ayant également une mission sur le sujet de la mobilité des apprentis. Ils envisagent de le proposer aux jeunes apprentis en 2021 mais ne pensent pas que cela attire. Parmi les freins cités : la grande lourdeur du dispositif et le peu d'attrait de la part des jeunes. - le CFA universitaire a prévu depuis 2017 une aide financière à la mobilité internationale des alternants dans le cadre d'une obligation précisée dans le règlement des études des formations. Les apprentis de l'IAE sont potentiellement concernés mais la crise sanitaire a pour l'instant gelé la mise en œuvre de cette obligation. <p>Pour les apprentis de l'Université, il n'y a pas une réelle volonté affichée de mobilité internationale, sauf pour des cursus très ciblés (licence professionnelle métiers du commercial et les Masters de l'IAE).</p>		
Ile-de-France²	<p>Il n'existe pas de dispositif spécifique de type « apprentissage transfrontalier » tel que décrit dans la lettre de mission. Il est probable que la situation géographique de la région explique cette situation.</p> <p>La Direccte n'a pas connaissance de demandes des entreprises en la matière.</p> <p>Plus généralement, s'il semble que des questions se posent ponctuellement sur des liens à créer entre apprentissage et Erasmus,</p>	La DIRECCTE ne dispose pas de statistiques sur le sujet de la part du conseil régional.	Au lancement de la réforme, la DIRECCTE a mené des actions de communication auprès des réseaux d'entreprises et des CFA (en format collectif) sur la réforme, en distribuant notamment les plaquettes CFA et entreprises éditées par la DGEFP. Mais ce n'était pas un sujet premier d'attention. Dans un second temps d'application de la réforme, ce sujet pourrait être approfondi.

² Réponse au questionnaire complété par un entretien téléphonique de la mission avec le responsable du pôle 3E de la DIRECCTE.

	leur caractère très ponctuel ne permet pas, au-delà des aides apportés par le Conseil régional, d'en traduire un sujet structurant pour l'apprentissage dans la région.		<p>Pour les CFA et les entreprises qui forment aux premiers niveaux de qualification, le besoin en apprentissage transfrontalier n'est pas évident.</p> <p>Les CFA et les entreprises qui forment aux niveaux de qualification supérieurs pourraient être davantage concernés, bien que ce sujet n'ait pas fait l'objet d'une évocation auprès de la Direccte. Mais il est possible que les grandes entreprises y recourent sans que la Direccte n'en soit informée.</p>
Normandie	<p>Il n'y a pas de demande particulière sur ce sujet en Normandie, même si les acteurs de l'apprentissage font les constats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance de la mobilité européenne des apprentis <i>infra</i> baccalauréat avec des cohortes trop peu nombreuses pour des mobilités courtes. En revanche, pour les apprentis <i>post</i> baccalauréat ainsi que ceux de l'enseignement supérieur, la mobilité européenne est intégrée de plus en plus dans le parcours de formation et répond à une véritable demande. - Unanimité des acteurs quant aux bienfaits de la mobilité européenne des apprentis pour eux-mêmes et pour les entreprises qui les emploient. - Existence de freins importants au développement de la mobilité qui tiennent pour l'essentiel aux obligations de l'entreprise française (rémunération et cotisations pendant la période de mobilité à l'étranger, calendriers pédagogiques des CFA, difficultés de la certification des compétences et complexité des procédures administratives), même si les derniers décrets sur la mobilité 	<p>1/ Un dispositif analogue intitulé « MOVIL'APP » a été déployé depuis 1998 par la CCIR dans le cadre du programme européen ERASMUS.</p> <p>Par la promotion à la mobilité en Europe des jeunes en apprentissage, ce projet a apporté une forte plus-value, tant pour les jeunes que pour les employeurs, notamment par la connaissance et la mutualisation de pratiques professionnelles différentes.</p> <p>Dans le contexte économique actuel, l'initiative de la CCIR a permis aux jeunes apprentis de se démarquer sur le marché du travail et d'enrichir leur expérience professionnelle ; de plus, dans une région où l'absence de mobilité des jeunes est un réel handicap à leur parcours professionnel, ces échanges ont eu un impact important dans le développement de la confiance en soi et l'adaptation à d'autres situations de travail.</p> <p>Ce projet a également contribué à développer les connaissances linguistiques des jeunes ce qui est un élément important pour leur accès à l'insertion durable. C'est aussi une valeur ajoutée pour les</p>	<p>À ce jour, nous ne disposons que des éléments issus d'une étude régionale du Céreq « Mobilité européenne et valorisation de l'apprentissage ».</p> <p>En début d'année 2012, l'agence Europe Education Formation France (2E2F) a lancé un projet visant à faire réaliser une étude d'impact de la mobilité internationale des apprentis, sur la base d'un constat selon lequel «S'il existe une mobilisation soutenue pour développer la mobilité des apprentis, y compris les apprentis des premiers niveaux de qualification, l'évaluation de l'impact de cette mobilité ne fait pas encore l'objet d'une démarche structurée, partagée et basée sur une méthodologie robuste. Il apparaissait essentiel pour les acteurs de la mobilité de disposer de données quantitatives et qualitatives pour soutenir l'avenir des dispositifs de mobilité ».</p> <p>La proposition d'étude du CERREQ s'est donc construite en prenant en compte ces préoccupations en élaborant un protocole susceptible d'y répondre, en mobilisant les approches qualitatives d'une part, quantitatives d'autre part, et au sein de ces dernières en mobilisant une méthode</p>

	<p>internationale des apprentis ont apporté de véritables améliorations.</p>	<p>employeurs avec la reconnaissance d'une expérience et d'une mobilité européenne du jeune en apprentissage au service de l'entreprise. Depuis 1998, Movil'App a ainsi permis à plus de 1200 personnes – apprentis, post-apprentis et formateurs/tuteurs bas-normands – de découvrir et de pratiquer leur métier à l'étranger. Il est financé par l'Europe avec le programme ERASMUS+, l'Etat et le Conseil régional (programme européen régional). Le programme permet de partir dans l'un des 28 pays de l'Union européenne, auxquels s'ajoutent l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein, la Suisse et la Turquie. Tous les secteurs professionnels (restauration, vente, plasturgie, coiffure, prothésiste dentaire, ingénieur, bâtiment...) et tous les niveaux de formation (du CAP au BTS) sont concernés par ce programme. Les jeunes peuvent mettre en pratique et améliorer leurs compétences professionnelles, perfectionner l'usage d'une langue étrangère, s'imprégner d'une nouvelle culture ou encore s'immerger dans un contexte professionnel différent. A l'heure de la mondialisation, l'ouverture d'esprit, la capacité à communiquer dans une langue étrangère et des compétences élargies sont des qualités très recherchées sur le marché du travail.</p> <p>2/ Chaque année, les apprentis des CFA du Bâtiment de Normandie participent aux échanges Européens. Ces séjours-découverte permettent aux apprentis de bénéficier d'une ouverture culturelle importante mais aussi de découvrir des techniques différentes dans l'apprentissage de leur métier.</p>	<p>contrefactuelle (comparaison entre un groupe test et un groupe témoin). L'étude se donnait pour objectif de répondre aux deux hypothèses explicitement énoncées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hypothèse 1 : la mobilité internationale apporte une valeur ajoutée au parcours de formation de l'apprenti. • Hypothèse 2 : la mobilité internationale favorise les sorties positives d'apprentissage et apporte une valeur ajoutée à l'insertion professionnelle de l'apprenti. <p>La conclusion de cette étude fait ressortir les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mobilité internationale est vécue positivement, et ses effets sont considérés comme potentiellement bons pour l'avenir ; - Le développement de l'employabilité par acquisition d'expérience - L'accroissement des compétences linguistiques dans nombre de cas ; - Un gain en matière de confiance en soi et en maturité à travers l'expérience du voyage.
--	--	--	--

		<p>Forte de plusieurs années d'engagement dans une démarche de mobilité européenne, l'Association Bâtiment CFA Normandie propose aux jeunes et aux entreprises normandes, des parcours de formation innovants intégrant cette dimension européenne. Ainsi, le Brevet Professionnel à Composante Européenne (BPCE) se déroule sur un parcours d'apprentissage en deux ans et conduit à un diplôme homologué au niveau IV (français et européen). Il intègre deux périodes de formation, de deux ou trois semaines chacune, dans un autre pays européen tel que l'Allemagne, le Danemark et l'Italie.</p> <p>3/La mobilité internationale PASSMONDE : il s'agit d'une bourse régionale (financée par le conseil régional de Normandie) pour favoriser la mobilité internationale des étudiants et des apprentis normands. Une expérience à l'international est en effet un vecteur important d'insertion professionnelle, d'ouverture vers le monde pour les jeunes normands et représente un véritable enjeu pour le territoire - https://passmonde.normandie.fr/</p>	
<p>Nouvelle-Aquitaine</p> <p>Note de synthèse et envoi de différents documents, après contact avec les autorités académiques (EN, ministère de l'agriculture), le conseil régional Nouvelle-Aquitaine et</p>	<p>Il n'existe pas en région Nouvelle-Aquitaine, de dispositif analogue. Mais un est conduit dans le cadre de l'Euro région (NA, Euskadi et Navarre, nommé FORMA NAEN).</p> <p>Il s'agit d'un projet transfrontalier qui vise avant tout à favoriser, à terme, la mobilité et l'insertion professionnelle dans les secteurs qui recrutent dans l'Eurorégion, en développant une offre qualifiée, ciblée et mieux adaptée aux réalités transfrontalières. Il est porté par la région NA, la Chambre régionale de commerce, des établissements</p>	<p>Les répondants nous ont indiqué qu'en raison de la suppression de l'inspection de l'apprentissage, en application de la loi du 05 septembre 2018, il est impossible de connaître, en amont, les mobilités internationales des apprentis ; en effet, ces mobilités s'effectuaient suite à un avis délivré par les services d'inspection, avis qui n'est plus requis depuis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Pour l'apprentissage en milieu agricole :</u> 	<p>L'on citera évidemment le développement des compétences des apprentis, notamment en matière d'acculturation et de progrès linguistiques.</p> <p>De même, la question du développement, dès la formation initiale, d'une mobilité internationale peut revêtir un intérêt pour certaines entreprises qui opèrent des deux côtés des Pyrénées.</p> <p>Cela étant, des demandes n'ont, à l'occasion de cette enquête, été identifiées.</p>

<p>les 3 chambres consulaires.</p>	<p>d'enseignement professionnels, les instances équivalentes aux chambres de commerce pour la région espagnole de Navarre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conception d'un module de gestion administrative transfrontalière ; • La validation des compétences et l'homologation des formations • L'apprentissage de compétences linguistiques techniques • Réalisation de diverses actions de sensibilisation auprès des apprentis et du corps enseignant des centres participants. 	<p>L'EPLFPA du Lot-et-Garonne coordonne depuis 2010 un consortium permettant la mobilité d'apprentis de 5 CFA de la région Nouvelle-Aquitaine, dont celui d'Hasparren dans les Pyrénées Atlantiques. Une partie de ces mobilités a pu se faire dans un contexte transfrontalier avec l'Espagne, mais aussi avec bien d'autres pays.</p> <p>Les secteurs concernés sont la viticulture, les travaux paysagers, la gestion de l'entreprise agricole, la production animale, les métiers du cheval...</p> <p>Par ailleurs, la mobilité des apprentis se développe de manière assez importante au niveau des MFR, principalement depuis 2018.</p> <p>Dans le réseau des établissements du CREAP (enseignement catholique) la mobilité des apprentis est un axe de la stratégie de l'ouverture à l'international - mais en Nouvelle-Aquitaine, le premier consortium Erasmus date de 2019 et il concerne la mobilité des élèves du secteur EFP -peu d'apprentis à ce jour.</p> <p>La loi de 2018 a supprimé l'inspection de l'apprentissage. De ce fait, l'avis de la DRAAF n'est plus requis pour la signature des conventions et nous n'avons lus d'éléments précis au niveau administratif.</p> <p>La durée des mobilités d'apprentis est pour l'instant de 1 mois, le passage aux mobilités longues est une question soulevée par les partenaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour l'artisanat : <p>la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Nouvelle-Aquitaine (CRMA N-A)</p>	<p>Et un point de vigilance demeure, du point de vue des services de la Direccte, à savoir les potentiels risques de fraude (notamment en matière d'application des législations du droit du travail et de la sécurité sociale) constatés dans certains secteurs (BTP, travaux agricoles).</p> <p>Enfin, un frein est identifié au développement d'une relation transfrontalière pour les formations vers les niveaux de qualification les moins forts, à savoir le différentiel de traitement salarial, en défaveur d'apprentis français qui iraient suivre leur formation au sein d'établissements espagnols.</p>
------------------------------------	---	---	---

		<p>développe depuis plusieurs années la stratégie de la formation à l'internationale.</p> <p>La CRMA N-A est porteur des projets Erasmus+ depuis 2014 et organise la mobilité des apprenants, formateurs et Maître d'Apprentissage en Europe.</p> <p>Par ailleurs, pour toutes mobilités organisées en Allemagne, il est fait appel à l'OFAJ (Office Franco-allemand pour la jeunesse) qui soutient financièrement les actions en faveurs des apprenants.</p> <p>Comme indiqué <i>supra</i>, La CRMA N-A participe également au projet transfrontalier Forma NAEN POCTEFA porté par Eurorégion Aquitaine Euskadi Navarre (cf. plaquette FormaNAEN) ;</p> <p>Un bilan des actions permet de constater que, pour l'année 2019/2020, près de 370 apprentis ont bénéficié d'une mobilité à l'étranger, majoritairement vers l'Allemagne (170 départs), puis vers l'Espagne (74). Il convient de noter la forte progression par rapport aux chiffres 2018/2019 (220 mobilités).</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Pour le réseau CCI :</u> <p>Il n'existe pas à proprement parler d'activité transfrontalière (au sens des trois autonomies d'Outre-Pyrénées : Euskadi, Aragon, Navarre) en matière d'apprentissage.</p> <p>Plusieurs des CFA en Nouvelle-Aquitaine sont actifs au plan de la mobilité internationale, dans le cadre du dispositif piloté par le conseil régional (Forma NAEN) ou de celui mené par CCI France (Movil'App) : Bordeaux-Gironde, Dordogne, Pau, Poitiers...</p>	
--	--	--	--

		<p>Pour information, en PJ, les indicateurs du CFA du réseau CCI le plus actif (quantitativement) en transnational.</p> <p>Un travail est également mené avec l'OFAJ en vue de développer les mobilités vers l'Allemagne.</p> <p>Un bilan du CFA le plus actif en matière de mobilité internationale révèle qu'une soixantaine d'apprentis a pu bénéficier de périodes de mise à disposition à l'étranger, pour des périodes allant d'une à trois semaines.</p>	
<p>Occitanie</p>	<p>La DIRECCTE n'a pas connaissance au niveau régional de ce type d'échanges avec l'Espagne. Les unités départementales pyrénéennes frontalières (09, 65 et 66) ont interrogé les acteurs de l'apprentissage dans leurs départements respectifs, et n'ont pas obtenu de réponse positive de la part des CFA.</p> <p>La seule remontée concerne l'Ariège et le programme ERASMUS+ qui permet, via le dispositif Ap n'go, la découverte par les apprentis des cultures et pratiques professionnelles différentes dans les pays membres. L'apprenti réalise une courte immersion au sein d'un établissement hors de France, mais toujours dans le cadre de son contrat de travail français, et sous la responsabilité du CFA. C'est la chambre régionale des métiers de l'Ariège qui porte le projet pluriannuel. En moyenne, ce sont entre 5 et 10 apprentis volontaires du CFA des métiers de Foix qui, chaque année, bénéficient de ce programme, dans la vente, la coiffure, la tôlerie...</p>		

	<p>Par ailleurs, et dans le cadre d'INTERREG, de nombreux projets de développement économique sectoriels ont vu le jour sur la chaîne pyrénéenne (programme opérationnel transfrontalier Espagne France Andorre), notamment dans les domaines du pastoralisme et de la filière bois. Le CFPPA Ariège Comminges porte en particulier un projet d'harmonisation et de normalisation des formations en matière de bucheronnage débardage devant permettre à terme, d'ouvrir un marché du travail transfrontalier dans ce domaine.</p>		
<p>Pays de la Loire</p>	<p>L'aspect transfrontalier, compte tenu de la localisation géographique des Pays de la Loire est largement moins prégnant que pour les régions limitrophes. La grande façade maritime de notre région n'occasionne malheureusement pas autant d'échanges que cela avec des entreprises étrangères et à l'exception d'une ou deux qui se posent la question chaque année, nous n'avons pas d'autres cas.</p>	<p>Sur ce sujet, seules existent des données fournies par le Conseil régional pour 2018, lorsqu'il disposait encore de la compétence. Le nouveau SI ne permet pas encore la mise à dispo de telle information.</p> <p>Le CR des PADL avait tenté d'impulser de telles actions. A ce titre (cf. doc joint) 236 séjours avaient été identifiés pour près de 4 500 apprentis.</p> <p>Nombre d'apprentis partis</p> <ul style="list-style-type: none"> - En 2015 : 2952 - En 2016 : 3274 - En 2017 : 4122 - En 2018 (prévision) : 4214 <p>Pays concernés (2018) : près de 50 pays, principalement, dans cet ordre : Royaume-Uni, Allemagne, Espagne, Italie</p> <p>Durée moyenne des séjours : variable, selon les types de séjours, entre 4,67 jours (séjours</p>	<p>La mobilité à l'international est une des priorités de la réforme de l'apprentissage prévue dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 avec notamment :</p> <p>La désignation d'un référent mobilité (internationale s'entend) dans chaque CFA</p> <p>La possibilité pour les branches, via les OPCO, de financer au titre des frais annexes cette mobilité.</p> <p>Force est cependant de reconnaître que la mission des référents mobilité est peu appréhendée par les CFA (pas de fiche métier contrairement au référent handicap). D'une manière générale l'intérêt pour la mobilité des apprentis (hors voyage pédagogique,) sauf par les universités proposant des masters où la mobilité est obligatoire, est à ce jour plus qu'à l'état embryonnaire, ce qui est dommageable compte tenu des apports réels pour les jeunes ayant vécus ce type d'expérience, ne serait-ce qu'en matière de savoir être.</p>

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

		<p>préparatoires) et 17,5 jours (mobilité « longue » en Europe).</p>	<p>Par ailleurs, les branches, comme les CFA ne semblent pas avoir appréhendés l'ensemble des potentialités offertes par la loi du 5 septembre 2018 et les décrets de début 2019. En effet, ils se sont pour l'instant attachés à financer les dépenses relatives aux référents mobilités des CFA sans réellement appréhender la prise en charge des coûts pour l'apprenti lorsque la durée de mobilité est supérieure à 4 semaines. Or celui-ci peut de fait subir une perte de salaire conséquente et va devoir réaliser d'importants frais d'hébergement, de restauration et de déplacement. Il y a là une vraie carence qui n'est pas de nature à développer la culture de la mobilité à l'international et, à l'extrême, favoriser les contrats d'apprentissage transfrontaliers, ce qui pourrait constituer une véritable opportunité compte tenu de notre fenêtre sur l'océan atlantique.</p>
--	--	--	--

Source : Mission, mise en regard des réponses adressées par les DIRECCTE métropolitaines

ANNEXE 2 : Grand Est / Allemagne : contexte et enjeux de l'apprentissage transfrontalier avec des Länder frontaliers

SOMMAIRE

ANNEXE 2 :GRAND EST / ALLEMAGNE : CONTEXTE ET ENJEUX DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER AVEC DES LÄNDER FRONTALIERS	29
1 UN CONTEXTE PARTICULIEREMENT FAVORABLE A LA COOPERATION ET AUX FLUX TRANSFRONTALIERS ...	31
1.1 UNE FORTE PROXIMITE CULTURELLE ET POUR PARTIE LINGUISTIQUE.....	31
1.2 DES TAUX DE CHOMAGE DIFFERENTIELS SUSCITANT DES BESOINS COMPLEMENTAIRES	32
1.3 UNE COOPERATION POLITIQUE ACTIVE ET TERRITORIALEMENT CIBLEE.....	34
2 ENTRE 2010 ET 2019, LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER ENTRE LA FRANCE ET TROIS LÄNDER.....	35
2.1 QUELQUE 500 CONTRATS SIGNES SUR LA PERIODE AVEC TROIS LÄNDER FRONTALIERS, DANS LE CADRE DE DEUX CONVENTIONS.	35
2.2 UNE RECIPROCITE DE PRINCIPE.....	36
2.3 DES ACCORDS FRAGILES JURIDIQUEMENT ET AYANT DE FAIT PRIS FIN.....	37
3 LES DIFFICULTES RENCONTREES POUR UNE ORGANISATION PERENNE ET UN DEVELOPPEMENT PLUS GRAND DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER	38
3.1 L'ABSENCE D'EQUIVALENCE ENTRE QUALIFICATIONS	38
3.2 LES DIFFERENCES D'ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE, S'AGISSANT NOTAMMENT DU FINANCEMENT	39
3.3 LA DIFFICULTE SPECIFIQUE OU L'OPPORTUNITE MOINDRE D'UN DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER POUR LES METIERS EN TENSION	40
PIECE JOINTE : EXEMPLE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER AVEC UNE ENTREPRISE ALLEMANDE	43

1 Un contexte particulièrement favorable à la coopération et aux flux transfrontaliers

Dans le Rhin supérieur³, 71 % de la population, soit 4,3 millions d'habitants, vivent à moins de 20 kilomètres de la frontière, ce qui représente un énorme potentiel pour la mobilité transfrontalière⁴. Dans la région, 97 000 personnes sont des travailleurs transfrontaliers. Si les flux les plus importants sont ceux qui vont de l'Alsace (32 963) et de l'Allemagne (35 505) à la Suisse du nord-ouest, le flux qui va de la France à l'Allemagne est considérable (26 341 personnes), même s'il tend à décroître⁵.

L'absence de frontière physiquement difficile à franchir, la proximité historique et culturelle, les taux de chômage différentiels infrarégionaux, et la coopération politique marquée entre la France et l'Allemagne sont autant de facteurs propices aux flux frontaliers et particulièrement au développement de l'apprentissage transfrontalier.

1.1 Une forte proximité culturelle et pour partie linguistique

Le rapport 2020 de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle cité *supra* indique que les moteurs de la coopération transfrontalière ont été originellement de nature historique et politique. La frontière n'a pas toujours été tracée par le Rhin, et la population partage une histoire marquée par des guerres, des francisations et germanisations successives antérieures à 1870, des dialectes analogues (l'alsacien, l'alémanique, le palatin, le badois).

Il résulte de ce contexte une proximité culturelle et aussi linguistique, même si l'analyse des interlocuteurs interrogés est à cet égard contrastée.

La mission opérationnelle transfrontalière (MOT)⁶ indique que la plupart des Alsaciens et une grande partie des Mosellans parlent ou comprennent l'allemand, et / ou des dialectes germaniques. Les deux versants nationaux partagent une culture fondée sur le bilinguisme franco-allemand et francique (groupe linguistique au sein du groupe allemand)⁷.

Nombre d'interlocuteurs professionnels, directeurs de CFA par exemple, ont pour autant souligné le nombre restreint d'apprentis français à même de comprendre et de parler suffisamment l'allemand pour suivre une formation professionnelle dans le pays voisin. Le système de formation lui-même est en partie dissuasif quant à l'étude de l'allemand, puisque dans nombre de formations ou examens, l'anglais est la seule langue étrangère proposée ou requise (l'exemple a été donné de l'ensemble des BTS industriels, dans lesquels la seule langue devant être présentée serait l'anglais, hors langues optionnelles ne pouvant rapporter que quelques points à la marge). Les collectivités territoriales, de même que les responsables régionaux de l'Éducation nationale, sont conscients de la nécessité de diffuser davantage l'enseignement de l'allemand. Parmi d'autres initiatives, autour de l'académie de

³ Territoire trinational comprenant la vallée du Rhin, une partie du massif vosgien (Alsace), cinq cantons suisses, le sud Palatinat et la forêt noire (pays de Bade) ; cf. *infra*, 1.3

⁴ « Formation et mobilité à la frontière germano-française - Territoire du Rhin supérieur » (Ausbildung und Mobilität an der deutsch-französischen Grenze), Institut fédéral pour la formation professionnelle, mars 2020

⁵ « Le marché du travail dans le Rhin supérieur », BAK, édition 2020

⁶ La MOT, association créée en 1997 par le gouvernement français pour l'étude des problématiques transfrontalières, est soutenue au niveau national par l'agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), la direction générale des collectivités locales (DGCL), la Banque des Territoires (Groupe Caisse des Dépôts), les ministères en charge de l'Europe et des Affaires étrangères. Elle regroupe de nombreux acteurs des territoires frontaliers.

⁷ <http://www.espaces-transfrontaliers.org/ressources/territoires/frontieres/frontieres-en-europe/frontiere-france-allemande/frontiere-france-allemande-1/>

Nancy-Metz et de la région Grand Est, les conseils départementaux de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse et des Vosges ont signé en 2019 avec l'académie de Nancy-Metz et l'Université de Lorraine une convention cadre « *Pour une vision stratégique commune de développement des politiques éducatives en faveur du plurilinguisme et du transfrontalier sur le territoire lorrain de l'académie de Nancy-Metz* »⁸, qui vise une cohérence à cet égard de l'ensemble de la chaîne éducative. Une étude publiée en 2020 par la chambre de commerce et d'industrie du Rhin supérieur sud⁹ pointe l'évolution dans le temps de la pratique de l'allemand en Alsace et ses incidences sur le travail frontalier, indiquant qu'une plus grande proportion de la population alsacienne relevant de générations âgées parle allemand, alors que dans les jeunes générations, l'apprentissage de l'allemand comme langue étrangère ne retrouve que depuis peu une certaine popularité.

Du côté allemand, les interlocuteurs interrogés ont généralement mentionné l'insuffisance quantitative du nombre de candidats potentiels maîtrisant le français au nombre des obstacles à l'apprentissage transfrontalier.

1.2 Des taux de chômage différentiels suscitant des besoins complémentaires

En septembre 2020, le taux de chômage total corrigé des variations saisonnières s'établissait en France à 7,9 %, en Allemagne à 4,5 %¹⁰.

Le taux de chômage en Alsace est plus bas qu'en moyenne française mais sensiblement plus élevé que dans le sud Palatinat et le pays de Bade, où le chômage est frictionnel et conjoncturel ; depuis 2016, le taux de chômage a baissé en Alsace mais reste plus élevé qu'en Allemagne. Il faut noter complémentaiement un taux de chômage des moins de 25 ans plus élevé, de chaque côté de la frontière, que le taux de chômage global, comme le montre le tableau ci-après :

Tableau 1 : Taux de chômage comparés dans le Rhin supérieur

	Alsace	Sud Palatinat	Pays de Bade
Taux de chômage 2010	8,5 %	5,3 %	4,8 %
Taux de chômage 2016	10,8 %	5,6 %	3,9 %
Taux de chômage 2018	8,2 %	5,6 %	3,9 %
Taux de chômage 2010 des moins de 25 ans	17,3 %	11,6 %	9,2 %
Taux de chômage 2016 des moins de 25 ans	14,3 %	11,5 %	8,7 %

Source : « *Formation et mobilité à la frontière germano-française - Territoire du Rhin supérieur* » Institut fédéral pour la formation professionnelle, rapport 2020 cité, traduction mission

Le rapport précise que ces taux de chômage différentiels s'observent aussi dans des territoires infrarégionaux très proches les uns des autres, de part et d'autre de la frontière. Ainsi, tandis qu'en 2018, le taux de chômage dans la région strasbourgeoise était de 9,1 %, la région de l'Ortenau¹¹ ne

⁸ Convention cadre 2019/2035

⁹ « *Arbeiten beim Nachbarn, französische Grenzpendler am südlichen Oberrhein* », (Travailler chez le voisin - Les frontaliers français dans la partie sud du Rhin supérieur), chambre de commerce et d'industrie du Rhin supérieur sud, 2020

¹⁰ Eurostat : Euro-indicateurs 163/2020, 30 octobre 2020

¹¹ L'Ortenau se situe sur la rive orientale du Rhin, face à la ville de Strasbourg.

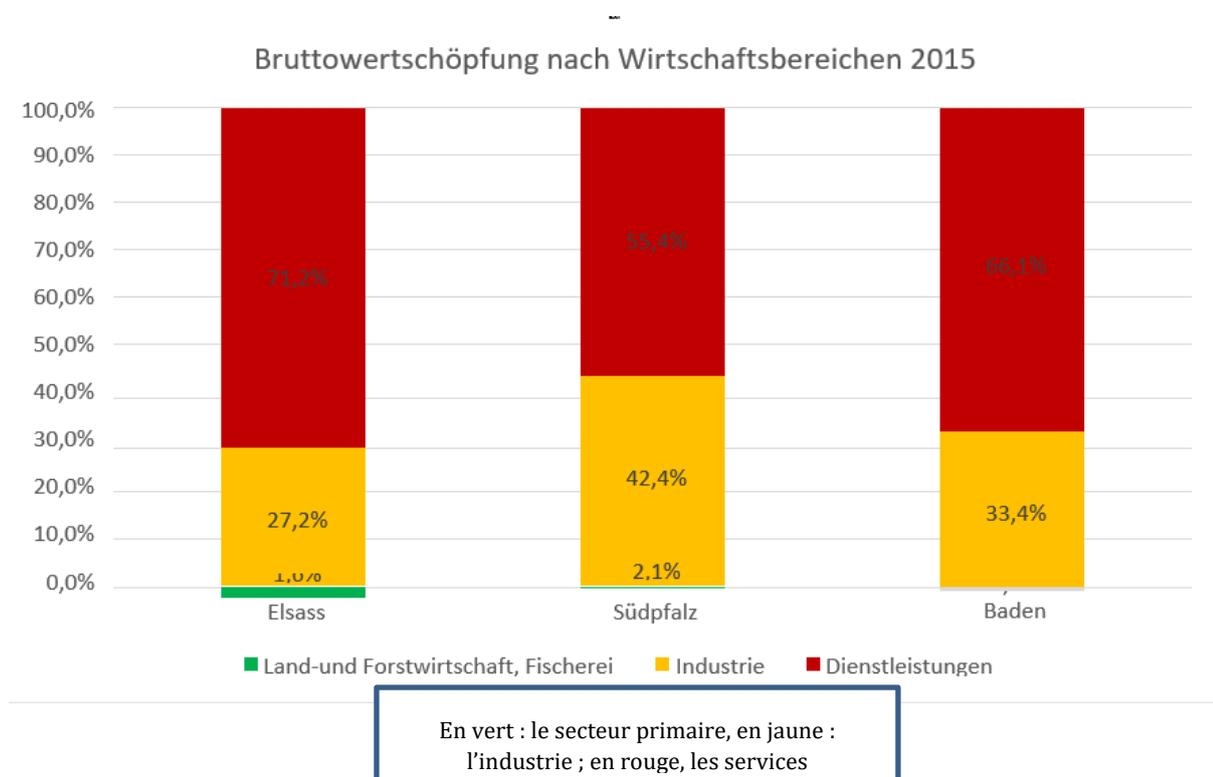
connaissait qu'un chômage frictionnel (taux de 2,9 %), et présentait un manque aigu de main d'œuvre qualifiée.

Les besoins de recrutement en Allemagne devraient s'accroître. Dans la partie sud du Rhin supérieur, les projections citées par le rapport 2020 de l'institut fédéral pour la formation professionnelle font état d'un déficit de 44000 travailleurs qualifiés en 2030 ; à partir de 2027, devrait apparaître un déficit de personnel moins qualifié dans les métiers notamment de l'aide à la personne, tandis que le déficit en personnel spécialisé est aigu depuis 2011.

Ces taux de chômage différentiels suscitent des besoins complémentaires, d'emploi du côté français, de main d'œuvre et notamment de main d'œuvre qualifiée du côté allemand, même s'il ne faut pas systématiser le propos car certains secteurs présentent un déficit de main d'œuvre qualifiée de part et d'autre de la frontière (*cf. infra*). Ce besoin de main d'œuvre qualifiée est fortement accru par la proximité immédiate de la Suisse, dont les niveaux de salaire très élevés attirent des travailleurs nombreux venant de France mais aussi d'Allemagne.

Les interlocuteurs interrogés, directeurs de CFA notamment, ont souligné entre autres les opportunités d'emploi en Allemagne dans nombre de filières industrielles devenues moins présentes sur le territoire français. Effectivement, dans les différents secteurs du Rhin supérieur, le marché du travail a évolué différemment. Ainsi, même si l'Alsace reste caractérisée par un secteur industriel plus fort que dans d'autres régions françaises, la part de l'industrie a davantage reculé en France qu'en Allemagne.

Graphique 1 : Valeur ajoutée brute en fonction des secteurs économiques, 2015



Source : « Formation et mobilité à la frontière germano-française - Territoire du Rhin supérieur » Institut fédéral pour la formation professionnelle, rapport cité

Légende :

- Les trois colonnes correspondent respectivement à l'Alsace, au Sud Palatinat, au Pays de Bade.
- Vert : agriculture, sylviculture et pêche. Jaune : Industrie. Rouge : services.

1.3 Une coopération politique active et territorialement ciblée

La coopération franco-allemande a été marquée particulièrement par le traité de l'Élysée (1963). Dans le Rhin supérieur, le traité de Bonn (1975) signé par les gouvernements allemand, français et suisse a ensuite institutionnalisé une coopération intergouvernementale spécifique à la région, créant une commission inter-gouvernementale, un comité bipartite franco-allemand pour le nord du Rhin supérieur et un comité tripartite franco-germano-suisse pour le sud du Rhin supérieur. Très récemment, la coopération franco-allemande a été réaffirmée par le traité « *sur la coopération et l'intégration franco-allemandes* » signé à Aix-la-Chapelle le 22 janvier 2019, qui prévoit notamment que :

- « *Les deux États rapprochent leurs systèmes éducatifs grâce au développement de l'apprentissage mutuel de la langue de l'autre, à l'adoption, conformément à leur organisation constitutionnelle, de stratégies visant à accroître le nombre d'élèves étudiant la langue du partenaire, à une action en faveur de la reconnaissance mutuelle des diplômes et à la mise en place d'outils d'excellence franco-allemands pour la recherche, la formation et l'enseignement professionnels, ainsi que de doubles programmes franco-allemands intégrés relevant de l'enseignement supérieur* » (art. 10) ;
- « *Les deux États favorisent la mise en réseau de leurs systèmes d'enseignement et de recherche ainsi que de leurs structures de financement. /.../* » (art. 11) ;
- « *Les deux États reconnaissent l'importance que revêt la coopération transfrontalière entre la République française et la République fédérale d'Allemagne pour resserrer les liens entre les citoyens et les entreprises de part et d'autre de la frontière, notamment le rôle essentiel des collectivités territoriales et autres acteurs locaux à cet égard. Ils entendent faciliter l'élimination des obstacles dans les territoires frontaliers afin de mettre en œuvre des projets transfrontaliers et de faciliter la vie quotidienne des habitants de ces territoires.* » (art. 13).

Les acteurs locaux interrogés de part et d'autre de la frontière soulignent unanimement leurs attentes à l'égard de l'apprentissage transfrontalier en tant que traduction concrète de la volonté de coopération réaffirmée par les États.

En deçà de la coopération interétatique, la coopération transfrontalière a été promue dès les années 60, dans le sud du Rhin supérieur, par des acteurs économiques privés souhaitant aplanir des problèmes transfrontaliers et promouvoir des projets dans des domaines tels que les transports, la culture ou la formation. Les Länder allemands et les collectivités territoriales dans les différentes parties du Rhin supérieur sont très engagés dans des coopérations administratives et de projet. Les deux Eurodistricts Strasbourg-Ortenau¹² et Pamina¹³ mènent un dialogue actif avec les instances régionales, nationales et de l'Union européenne pour faire valoir les besoins et particularités transfrontaliers.

C'est donc un contexte marqué par une histoire et une culture communes, et innervé de multiples niveaux de coopération qui a été le berceau de l'apprentissage transfrontalier.

¹² Sud du Bas-Rhin et sud du Rhin supérieur dans le Land de Bade-Wurtemberg, 958 421 habitants, 2 468 km²

¹³ Nord du Bas-Rhin, partie centre du Rhin supérieur située dans le Land de Bade-Wurtemberg, et sud de la Rhénanie-Palatinat ; 1,7 millions d'habitants, 6 500 km²

2 Entre 2010 et 2019, le développement de l'apprentissage transfrontalier entre la France et trois Länder

2.1 Quelque 500 contrats signés sur la période avec trois Länder frontaliers, dans le cadre de deux conventions

L'apprentissage transfrontalier a été initié en 2010 dans le cadre d'une expérimentation menée par l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau, sous l'égide du comité d'experts « formation professionnelle » de la conférence du Rhin supérieur. Le comité a d'abord travaillé à l'apprentissage transfrontalier sous un angle juridique, à partir d'une entreprise qui avait un siège dans un pays et des filiales dans deux autres. Ce travail a permis ensuite de réfléchir aux formations en alternance pour des métiers spécifiques de l'artisanat équivalents en France et en Allemagne, Puis a été créé un groupe projet élargi, comportant notamment des représentants de l'industrie métallurgique. L'expérimentation a été officialisée et élargie :

- Le 12 septembre 2013, sous l'impulsion du conseil régional d'Alsace, par un accord-cadre relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin supérieur, plus précisément dans les parties françaises et allemandes des territoires sous mandat de la conférence franco-germano-suisse du Rhin supérieur ; il s'agit de la vallée du Rhin, d'une partie du massif des Vosges (Bas-Rhin et Haut-Rhin), d'une partie sud Palatinat dans le Land de Rhénanie-Palatinat et de la région de Bade dans le Land de Bade-Wurtemberg ;
- Le 20 juin 2014 par un accord relatif à l'apprentissage transfrontalier en Sarre-Lorraine, plus précisément dans le territoire sarrois et dans les territoires lorrains frontaliers de proximité.

Les deux accords ont été signés communément, du côté français, par l'État (préfets de région, recteurs), la région (Alsace pour le Rhin supérieur, la Lorraine pour Sarre-Lorraine), différents services de l'État, les chambres consulaires ; du côté allemand, le Land ou les Länder concernés (respectivement Bade-Wurtemberg et Rhénanie-Palatinat pour le Rhin supérieur, la Sarre pour Sarre-Lorraine), les chambres consulaires, les directions régionales respectives de l'agence nationale pour l'emploi et leurs agences locales.

Leur objectif commun est de permettre aux jeunes de suivre la formation théorique en France et la formation pratique en Allemagne ou, inversement, suivre la formation théorique en Allemagne et la formation pratique en France. Au terme de la formation, ils passent le diplôme prévu par le contrat d'apprentissage dans le pays où s'est déroulée la formation théorique. Ils peuvent de plus, s'ils remplissent les conditions correspondantes, être candidats à un examen du pays partenaire et ainsi obtenir une double qualification franco-allemande.

L'accord Rhin supérieur concerne toutes les qualifications se préparant par la voie de l'apprentissage en France et en Allemagne, tandis que l'accord Sarre-Lorraine est limité aux domaines de l'industrie, du commerce et de l'artisanat.

Dans les deux cas, la convention stipule que le contrat d'apprentissage conclu avec une entreprise française doit être conforme au formulaire Cerfa n° 10103*04 et est régi par le droit français. Les annexes des deux conventions qui précisent les obligations de l'entreprise sont visées comme faisant pleinement partie du contrat d'apprentissage¹⁴.

¹⁴ Cf. modèle de contrat en pièce jointe à cette annexe

Entre 2010 et 2018, 400 jeunes ont signé un contrat dans le cadre de l'accord Rhin supérieur, 45 dans le cadre de l'accord Sarre-Lorraine. 7 % environ des jeunes ont engagé deux contrats à la suite de la rupture du premier. Les contrats signés l'ont été majoritairement dans le secteur du commerce et de la vente (30 %) de la gestion, de l'administration et du droit (19 %) des industries transverses (maintenance, électrotechnique, génie industriel, etc.) pour 14 %, du bâtiment et des travaux publics (7 %). 46 CFA et 8 centres de formation allemands se sont engagés dans le dispositif, parfois sur 2 territoires de coopération. Le dispositif a concerné plus de 300 entreprises formatrices, parmi lesquelles 70 entreprises ont formé au moins deux apprentis transfrontaliers.

À partir de 2016, le programme « Réussir sans frontière »¹⁵ a été engagé pour le Rhin supérieur, permettant notamment le financement de chargés d'apprentissage. Ces derniers ont joué un rôle essentiel de rapprochement et de facilitation, organisant l'information, contribuant à la prospection des entreprises et analysant les référentiels de formation à des métiers analogues de part et d'autre de la frontière, pour en déterminer la comparabilité et identifier les écarts de façon à permettre d'éventuelles adaptations.

2.2 Une réciprocité de principe

Si les conventions signées avec l'Allemagne l'ont été sur une base de réciprocité, prévoyant symétriquement une formation théorique en France assortie d'une formation pratique en Allemagne d'une part, une formation théorique en Allemagne et une formation pratique en France d'autre part, en pratique seuls 3 % des jeunes en apprentissage transfrontalier ont été entre 2010 et 2018 des allemands sont engagés dans le dispositif, le cas échéant dans le cadre de formations pour lesquelles la France bénéficie d'une renommée particulière.

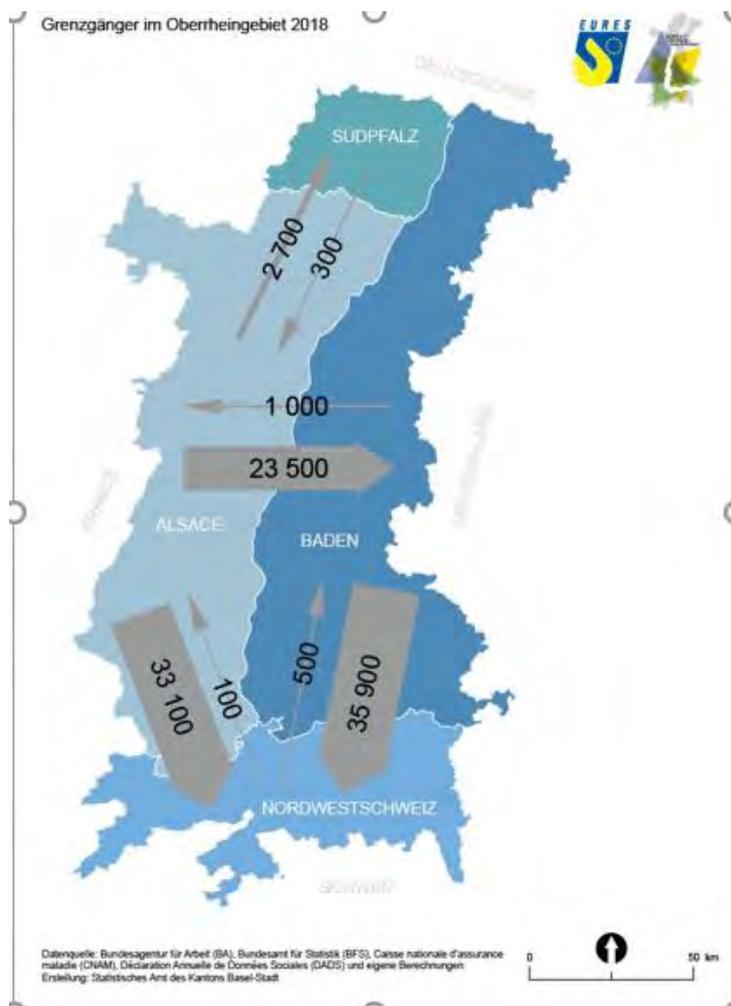
Cette situation découle presque mécaniquement de facteurs démographiques et économiques aux effets convergents. Le facteur démographique est prégnant et se traduit notamment par une baisse des effectifs d'apprentis : en 2019, l'Allemagne comptait 1,32 millions d'apprentis dans 325 professions reconnues. Mais l'apprentissage connaît une baisse constante depuis 2008, année durant laquelle un pic de 1,6 millions d'apprentis avait été atteint¹⁶. Les facteurs économiques sont ceux qui font de l'Allemagne un pays attractif en termes d'emploi, particulièrement dans les régions frontalières avec la France : taux de chômage modéré, besoin de main d'œuvre qualifiée dans l'industrie du Bade-Wurtemberg, niveaux moyens de salaires élevés. Cette situation d'ensemble incite peu les apprentis allemands à la mobilité, moins encore vers la France dans une région également frontalière de la Suisse.

L'asymétrie des flux d'apprentis transfrontaliers est parallèle à celle, très nette, des flux de travailleurs frontaliers, retracée ici :

¹⁵ Le projet « Réussir sans Frontière - Erfolg ohne Grenzen » porté par le Conseil régional Grand Est vise à favoriser l'emploi et la formation professionnelle transfrontalière sur le territoire franco-allemand du Rhin supérieur.

¹⁶ Conseillère pour les affaires sociales en poste en Allemagne, réponse au questionnaire de la mission, cf. annexe 6

Carte 1 : Frontaliers dans le Rhin supérieur, 2018



Source : « Formation et mobilité à la frontière germano-française - Territoire du Rhin supérieur » Institut fédéral pour la formation professionnelle, rapport cité

La mission estime que la faible réciprocité doit, à court et moyen terme au moins, être prise en compte comme un fait, les fondamentaux ne permettant pas d'anticiper une évolution notable de cette tendance.

2.3 Des accords fragiles juridiquement et ayant de fait pris fin

Les accords Grand Est / Rhin supérieur et Sarre / Lorraine étaient juridiquement fragiles, dans la mesure où ils n'étaient que partiellement compatibles, du côté français au moins, avec le droit en vigueur (cf. rapport point II).

Postérieurement à l'entrée en vigueur des dispositions relatives à l'apprentissage de la loi du 5 septembre 2018, ils ont de fait pris fin par caducité du mode de financement qu'ils prévoient pour la formation théorique en France, ainsi formulée dans l'accord initialement passé entre la région Alsace et deux Länder dans le Rhin supérieur : (article 4) « Le financement des coûts de formation en France de l'apprenti français signataire d'un contrat de travail avec une entreprise allemande, est pris

en charge conformément à la délibération du conseil régional de Alsace¹⁷, jointe en annexe 3 du présent accord-cadre » (annexe au terme de laquelle la région Alsace contribue à financer le coût de la formation, non couvert par la taxe d'apprentissage).

Prévoyant un préavis de douze mois en cas de dénonciation par l'une des parties signataires, les accords Grand Est / Rhin supérieur et Sarre / Lorraine stipulent qu'en tout état de cause, les formations engagées devront être garanties jusqu'à leur terme.

Les deux accords ayant été signés, du côté français, par l'État et par la région, il leur revient *a minima* de garantir la conduite à son terme des formations engagées. La région Grand Est a à cette fin pris en charge tous les contrats signés avant le 31 décembre 2019.

3 Les difficultés rencontrées pour une organisation pérenne et un développement plus grand de l'apprentissage transfrontalier

3.1 L'absence d'équivalence entre qualifications

Les éléments de droit comparé fournis par l'étude d'impact de la loi du 5 septembre 2018 indiquent que « *les systèmes allemand et français, régulièrement opposés, présentent en réalité un certain nombre de point de convergences :*

- *L'existence commune d'un système d'alternance structurant la formation professionnelle initiale en Allemagne (60 % d'une classe d'âge) ou y contribuant de manière substantielle en France ;*
- *L'association des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs dans le processus de certification : en France, les partenaires sociaux sont à la fois éditeurs de certifications de branche et acteurs du processus de création des certifications d'État. /.../ Trois systèmes peuvent être distingués : les systèmes de certification centrés sur un acteur unique, le plus souvent le ministère en charge de l'éducation ; les systèmes de certification duaux, comme ceux en vigueur en Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas ou au Luxembourg ; les systèmes de certification pluriels avec coexistence de certifications d'État, de certifications émanant d'organismes de formation et de certifications de branches, à l'image du système français.*
Les partenaires sociaux interviennent dans la création des certifications d'État via les commissions professionnelles consultatives (CPC) chargées d'émettre un avis sur les créations et révisions de diplômes ou de titres professionnels. Le poids des partenaires sociaux y est significatif (près de 40 % des membres des CPC du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de la jeunesse et des sports, 50 % des membres des CPC branche) et du processus d'enregistrement des certifications privées (par leur présence en CNCP) ; en Allemagne, par une déclinaison des programmes généraux établis par l'État fédéral au sein des branches régionales ou des entreprises ;
- *La place laissée à l'initiative privée, à travers les certifications sur demande en France et la décentralisation des programmes détaillés au niveau des branches en Allemagne ;*
- *Enfin, contrairement aux préjugés sur le système allemand, l'existence d'un programme général par métier produit par l'État fédéral permet de ne pas se limiter au seul exercice d'un métier dans une entreprise donnée (socle évalué au moyen d'un examen national). »*

¹⁷ Reprise ultérieurement par le conseil régional Grand Est.

Outre les différences de processus tout de même pointées dans cette étude, le panorama quantitatif des qualifications accessibles par la voie de l'apprentissage en France et en Allemagne est particulièrement contrasté, dans le contexte d'une absence sur ce point de coordination européenne. En Allemagne, l'apprentissage donne accès à un peu plus de 300 métiers¹⁸, ceux-ci étant principalement des métiers de niveau intermédiaire¹⁹, sans qu'il existe de formation en apprentissage pour certains métiers ne demandant aucune qualification. En France, le nombre de qualifications accessibles par la voie de l'apprentissage est près de dix fois plus élevé : selon France compétences, au 16 janvier 2020 il existait 2 930 qualifications potentiellement ouvertes à l'apprentissage à horizon de novembre 2020. L'écart s'explique pour partie par des modes différenciés de certification et, en France, un double circuit de conception des titres²⁰, induisant une concurrence entre les titres attribués par les branches et les titres ministériels. L'absence d'équivalence complexifie pour autant beaucoup la mise en œuvre de l'apprentissage transfrontalier et ses perspectives d'extension.

3.2 Les différences d'organisation de l'apprentissage en France et en Allemagne, s'agissant notamment du financement

Malgré des fondamentaux proches pour ce qui concerne le modèle dual, l'organisation de l'apprentissage en France et en Allemagne diffère sur des aspects notables. C'est le cas par exemple de la nature de la relation contractuelle, le contrat d'apprentissage étant en Allemagne un contrat de travail spécifique sans que l'apprenti soit couvert par le droit du travail ; les syndicats estiment que cela protège l'apprenti contre l'entreprise, qui ne peut le faire travailler comme un salarié²¹.

L'apprentissage n'est pas financé selon les mêmes modalités ni par les mêmes acteurs de part et d'autre de la frontière rhénane, après comme avant la réforme entrée en vigueur en France en janvier 2020.²² Notamment, alors qu'en France, le financement de la formation théorique dispensée en CFA dans le cadre de l'apprentissage pèse, même indirectement *via* des mécanismes de mutualisation et de redistribution, sur les entreprises, celles-ci ne supportent à cet égard aucun coût en Allemagne. Les entreprises s'y acquittent des frais correspondant à la partie pratique de la formation, intégralement pour ce qui est de la formation dans l'entreprise et pour partie s'agissant de la formation dispensée, pour certaines branches et métiers, dans des centres de formation interprofessionnelle²³, dont le financement est partagé entre le niveau fédéral, les Länder et les

¹⁸ Ministère fédéral de la formation et de la recherche, présentation de la loi rénovant la loi sur la formation professionnelle entrée en vigueur le 1er janvier 2020

¹⁹ Rapport d'information sur le système d'apprentissage en Allemagne et en Autriche, Sénat, septembre 2015

²⁰ En France, en sus des certifications publiques enregistrées de droit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP), les certifications professionnelles proviennent aussi des demandes enregistrées au répertoire : les certificats de qualification professionnelle (CQP) établis par les branches professionnelles pour la formation de leurs salariés, les certifications établies par les établissements d'enseignement et, enfin, les certifications privées, portées soit par des organismes de formation soit par des organismes consulaires.

²¹ Conseillère pour les affaires sociales en poste en Allemagne, réponse au questionnaire de la mission, cf. annexe 6

²² Sur le financement de l'apprentissage en France, cf. annexe XXX.

²³ En Allemagne, dans certains secteurs, l'apprentissage se déroule en réalité dans trois lieux : l'entreprise, l'école de formation, mais aussi dans des centres de formation interprofessionnelle qui, dans de nombreuses branches, complètent la formation en entreprise par des modules de formation en plateau technique. C'est surtout vrai dans le secteur de l'artisanat et pour de petites et moyennes entreprises qui ne sont pas en mesure de dispenser toute la formation technique pertinente. Il existe en tout un millier de ces centres interprofessionnels de formation, dont certains sont couplés à des internats. Ces centres de formation facilitent aussi le transfert des innovations technologiques dans les entreprises.

Le niveau fédéral promeut le développement de ces centres de formation multi professionnels pour augmenter la qualité de la formation professionnelle. Ces centres ont pour fonction de développer des techniques innovantes de formation professionnelle et de promouvoir le transfert des résultats de la recherche dans la pratique des entreprises. Leur financement est partagé entre le niveau fédéral, les Länder et les entreprises. (« Centres interprofessionnels de formation professionnelle - partenaires importants de l'économie », ministère fédéral de la formation et de la recherche, 2020)

entreprises. La formation théorique dispensée dans les écoles idoines est par contre entièrement prise en charge par les pouvoirs publics, en l'occurrence les Länder, L'employeur peut de plus recevoir en Allemagne des aides publiques liées au recrutement d'un apprenti, sous forme de subventions financées le cas échéant par le Land dans lequel l'entreprise est localisée²⁴.

Pour ces raisons, les financements même résiduels demandés un temps aux entreprises allemandes pour l'accueil d'apprentis français dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier sont apparus comme un frein, voire un obstacle pour les entreprises petites ou moyennes, très réticentes à s'acquitter pour recevoir des apprentis français de frais non générés par l'embauche d'apprentis allemands.

L'accord cadre relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin supérieur avait d'ailleurs garanti dès l'abord l'absence de coût supplémentaire pour les acteurs de la formation professionnelle allemands comme français.

Tableau 2 : Financement de l'apprentissage dans le cadre des accords passés avec l'Allemagne

Accord cadre relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin supérieur (signé le 12 septembre 2013)	Accord relatif à l'apprentissage transfrontalier Sarre Lorraine (signé le 20 juin 2014)
<p>Art. 4 : financement de l'apprentissage</p> <p>Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail assorti d'une rémunération versée par l'employeur à son apprenti.</p> <p>Le financement des coûts de formation en France de l'apprenti français signataire d'un contrat de travail avec une entreprise allemande, est pris en charge conformément à la délibération du conseil régional d'Alsace, jointe en annexe 3 au présent accord-cadre.</p> <p>Conformément à l'alinéa précédent et après concertation entre les partenaires concernés, les acteurs de la formation professionnelle français et allemands ont la garantie qu'il ne résulte aucun coût supplémentaire à travers l'apprentissage transfrontalier dans le pays voisin.</p>	<p>Art. 5 : financement de l'apprentissage</p> <p>Sur la base du contrat de formation, chaque apprenti perçoit une rémunération conforme à la somme habituellement versée par l'entreprise.</p> <p>Dans l'attente et dans le souci d'un équilibre dans la coopération, les partenaires s'engagent à échanger annuellement sur les dépenses effectuées dans le cadre de la formation des apprentis transfrontaliers. L'échange se fait sur la base d'une information continue sur les contrats de formation signés.</p> <p>Avant le début de la formation, le Conseil régional de Lorraine informe ses partenaires sarrois sur les contributions aux coûts opérationnels de la formation dans les CFA (fonds propres) habituellement supportés par les entreprises.</p>

Source : Accord cadre relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin Supérieur et accord relatif à l'apprentissage transfrontalier Sarre Lorraine, tableau mission

3.3 La difficulté spécifique ou l'opportunité moindre d'un développement de l'apprentissage transfrontalier pour les métiers en tension

Certains secteurs sont marqués par une pénurie de candidats qualifiés, tant en France qu'en Allemagne. Le rapport 2020 de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle cité *supra* souligne que cela pourrait freiner à l'avenir le développement de l'apprentissage. Certains représentants des

²⁴ Pour plus de précisions concernant les différents types de subventions désignées, cf. conseillère pour les affaires sociales en poste en Allemagne, réponse au questionnaire de la mission, annexe 6.

chefs d'entreprise français interrogés ont estimé inopportun, de leur point de vue, le développement de l'apprentissage transfrontalier dans les métiers en tension.

Face à ce type d'interrogation, il existe deux options pour le développement de l'apprentissage transfrontalier. Le choix d'une limitation administrative à une liste prédéterminée de métiers, voire à une liste de métiers redéfinie chaque année en fonction de la situation de l'emploi comme dans la convention en vigueur jusqu'ici avec le Luxembourg, ou bien au contraire une ouverture de principe de l'apprentissage transfrontalier. Cette seconde option fait davantage confiance aux acteurs pour mettre le dispositif en œuvre en fonction de l'appétence des entreprises formatrices, futurs employeurs potentiels, et des centres d'intérêt des candidats apprentis. Quoi qu'il en soit, eu égard à la modestie des effectifs considérés, l'apprentissage transfrontalier ne semble pas constituer une variable pertinente de régulation de pénuries sectorielles de main-d'œuvre qualifiée.

**PIECE JOINTE : EXEMPLE DE CONTRAT
D'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER AVEC
UNE ENTREPRISE ALLEMANDE**

Bitte gesamten Satz ungetrennt einreichen



Angaben zum nachfolgenden Berufsausbildungsvertrag und Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

IHK-Mitglieds-Nr.: Tel.-Nr.

Öffentlicher Dienst: ja nein

Verantwortliche/r Ausbilder/in:

Name, Vorname Geb.-Datum

Vorbildung des Auszubildenden:

zuletzt besuchte Schule Abschluss

Vereinbarte Berufsschule

Wird von der IHK Saarland ausgefüllt:
Dieser Vertrag ist in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen.

(Siegel) Datum, Unterschrift

und der / dem Auszubildenden männlich weiblich

Name, Vorname

Straße, Haus-Nr.

PLZ Ort

Geburtsdatum Geburtsort (optional)

Staatsangehörigkeit Eltern Vater Mutter Vormund

Gesetzl. Vertreter

Name, Vorname der Sorgeberechtigten

Straße, Hausnummer

PLZ Ort

Vorausgegangene Berufsausbildung: (wenn ja, Mehrfachnennungen möglich)

keine abgeschlossene Berufsausbildung

abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung, als in schulischer Form mit Abschluss, als

abgebrochene betriebliche Berufsausbildung, als Eintritt ins Ausbildungsjahr

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung / dem Schwerpunkt nach Maßgabe der Ausbildungsverordnung geschlossen.

A Die Ausbildungszeit (Pkt. 1.) beträgt nach der Ausbildungsverordnung Monate. Diese verringert sich durch Vorbildung bzw. Ausbildung zum um Monate Tage.

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am Tag Monat Jahr und endet am Tag Monat Jahr.

F Die regelmäßige Ausbildungszeit (Pkt. 6.1.) beträgt in Stunden tägl. wöch. Teilzeit

G Der Ausbildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub (Pkt. 6.2. u. 6.3.) nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch.

Im Jahr	20 <input type="text"/>				
Arbeitstage	<input type="text"/>				
Werktage	<input type="text"/>				

B Die Probezeit (Pkt. 1.2.) beträgt Monate (min.1/max.4).

H Sonstige Vereinbarungen (Pkt. 11.)

C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelung nach Pkt. 2. in und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

J Die umstehenden Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt.

Der Ausbildende Stempel und Unterschrift

Datum

D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (Pkt. 3.12.) (mit Zeitraumangabe)

Berufsvorbereitung, berufliche Grundbildung: (mindestens 6 Monate) wenn ja, Mehrfachnennungen möglich

keine Teilnahme

betriebliche Qualifizierungsmaßnahme (mind. 6 Monate z.B. EQJ, Qualifizierungsbausteine)

Berufsvorbereitungsmaßnahme nach SGB III (Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit)

Öffentliche Förderung des Ausbildungsverhältnisses (monatlich, regelmäßig, > 50 % der Kosten):

keine, da überwiegend betriebliche Finanzierung

ja, und zwar durch:

Sonderprogramme von Bund/Land/Kommune

außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III (i.d.R. von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Maßnahmen)

außerbetriebl. Berufsausbildung für behinderte Menschen bzw. Reha nach § 100 Nr. 5 SGB III

Für das Ausbildungsverhältnis gilt folgende(r) Tarifvertrag / Betriebs- oder Dienstvereinbarung:

E Der Ausbildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (Pkt. 5.); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto:

EURO <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
im ersten	im zweiten	im dritten	im vierten

Ausbildungsjahr.

Gem. § 36 BBiG erfolgt eine Eintragung in das Verzeichnis nur auf Antrag des Auszubildenden.



IHK Saarland

66104 Saarbrücken · Tel. (06 81) 95 20 - 720

Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)

Wird von der IHK Saarland ausgefüllt:
Dieser Vertrag ist in das Verzeichnis der Berufs-
ausbildungsverhältnisse eingetragen.

(Siegel)

Datum, Unterschrift

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

IHK-Mitglieds-Nr.: Tel.-Nr.

Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen.

zuletzt besuchte Schule Abschluss

Vereinbarte Berufsschule

und der / dem Auszubildenden

männlich weiblich

Name, Vorname

Straße, Haus-Nr.

PLZ Ort

Geburtsdatum Geburtsort (optional)

Staatsangehörigkeit Eltern Vater Mutter Vormund

Gesetzl. Vertreter

Name, Vorname der Sorgeberechtigten

Straße, Hausnummer

PLZ Ort

Die Ausbildungsordnung sowie die beigegefügt Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs (Ausbildungsplan) sind Bestandteile dieses Vertrages.

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung / dem Schwerpunkt nach Maßgabe der Ausbildungsverordnung geschlossen.

A Die Ausbildungszeit (Pkt. 1.) beträgt nach der Ausbildungsverordnung Monate
Diese verringert sich durch Vorbildung bzw. Ausbildung zum

	Monate	Tage
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

um

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am

Tag	Monat	Jahr
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

 und endet am

Tag	Monat	Jahr
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

F Die regelmäßige Ausbildungszeit (Pkt. 6.1.) beträgt in Stunden tägl. wöch. Teilzeit

G Der Ausbildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub (Pkt. 6.2. u. 6.3.) nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch.

Im Jahr	20 <input type="text"/>				
Arbeitstage	<input type="text"/>				
Werktage	<input type="text"/>				

B Die Probezeit (Pkt. 1.2.) beträgt Monate (min.1/ max.4).

C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelung nach Pkt. 2. in

und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (Pkt. 3.12.) (mit Zeitraumangabe)

Für das Ausbildungsverhältnis gilt folgende(r) Tarifvertrag / Betriebs- oder Dienstvereinbarung:

E Der Ausbildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (Pkt. 5.); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto:

EURO	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	im ersten	im zweiten	im dritten	im vierten

Ausbildungsjahr.

H Sonstige Vereinbarungen (Pkt. 11.)

J Die umstehenden Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt.

Der Ausbildende Stempel und Unterschrift

Datum

Die gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden
Vater und Mutter / Vormund

Der Auszubildende

Soweit ein Kostenträger/Rehabilitationsträger Leistungen gewährt, wird die Vergütung nach Maßgabe der einschlägigen rechtlichen Vorschriften geregelt.



IHK Saarland

66104 Saarbrücken · Tel. (06 81) 95 20 - 720

Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)

Wird von der IHK Saarland ausgefüllt:
Dieser Vertrag ist in das Verzeichnis der Berufs-
ausbildungsverhältnisse eingetragen.

(Siegel)

Datum, Unterschrift

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

IHK-Mitglieds-Nr.: Tel.-Nr.

Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen.

zuletzt besuchte Schule Abschluss

Vereinbarte Berufsschule

und der / dem Auszubildenden

männlich weiblich

Name, Vorname

Straße, Haus-Nr.

PLZ Ort

Geburtsdatum Geburtsort (optional)

Staatsangehörigkeit Eltern Vater Mutter Vormund

Gesetzl. Vertreter

Name, Vorname der Sorgeberechtigten

Straße, Hausnummer

PLZ Ort

Die Ausbildungsordnung sowie die beigegefügt Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs (Ausbildungsplan) sind Bestandteile dieses Vertrages.

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung / dem Schwerpunkt nach Maßgabe der Ausbildungsverordnung geschlossen.

A Die Ausbildungszeit (Pkt. 1.) beträgt nach der Ausbildungsverordnung Monate. Diese verringert sich durch Vorbildung bzw. Ausbildung zum um Monate / Tage.

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am Tag Monat Jahr und endet am Tag Monat Jahr.

F Die regelmäßige Ausbildungszeit (Pkt. 6.1.) beträgt in Stunden tägl. wöch. Teilzeit

G Der Ausbildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub (Pkt. 6.2. u. 6.3.) nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch.

Im Jahr	20__	20__	20__	20__	20__
Arbeitstage	<input type="text"/>				
Werktage	<input type="text"/>				

B Die Probezeit (Pkt. 1.2.) beträgt Monate (min.1/ max.4).

H Sonstige Vereinbarungen (Pkt. 11.)

C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelung nach Pkt. 2. in und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

J Die umstehenden Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt.

Der Ausbildende Stempel und Unterschrift

Datum

D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (Pkt. 3.12.) (mit Zeitraumangabe)

Die gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden

Vater und Mutter / Vormund

Der Auszubildende

Für das Ausbildungsverhältnis gilt folgende(r) Tarifvertrag / Betriebs- oder Dienstvereinbarung:

E Der Ausbildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (Pkt. 5.); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto:

EURO	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	im ersten	im zweiten	im dritten	im vierten

Ausbildungsjahr.

Soweit ein Kostenträger/Rehabilitationsträger Leistungen gewährt, wird die Vergütung nach Maßgabe der einschlägigen rechtlichen Vorschriften geregelt.



IHK Saarland

66104 Saarbrücken · Tel. (06 81) 95 20 - 720

Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)

Wird von der IHK Saarland ausgefüllt:
Dieser Vertrag ist in das Verzeichnis der Berufs-
ausbildungsverhältnisse eingetragen.

(Siegel)

Datum, Unterschrift

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

IHK-Mitglieds-Nr.: Tel.-Nr.

Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen.

zuletzt besuchte Schule Abschluss

Vereinbarte Berufsschule

und der / dem Auszubildenden

männlich weiblich

Name, Vorname

Straße, Haus-Nr.

PLZ Ort

Geburtsdatum Geburtsort (optional)

Staatsangehörigkeit Eltern Vater Mutter Vormund

Gesetzl. Vertreter

Name, Vorname der Sorgeberechtigten

Straße, Hausnummer

PLZ Ort

Die Ausbildungsordnung sowie die beigegefügt Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs (Ausbildungsplan) sind Bestandteile dieses Vertrages.

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung / dem Schwerpunkt nach Maßgabe der Ausbildungsverordnung geschlossen.

A Die Ausbildungszeit (Pkt. 1.) beträgt nach der Ausbildungsverordnung Monate
Diese verringert sich durch Vorbildung bzw. Ausbildung zum

	Monate	Tage
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

um

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am

Tag	Monat	Jahr
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

 und endet am

Tag	Monat	Jahr
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

F Die regelmäßige Ausbildungszeit (Pkt. 6.1.) beträgt in Stunden tägl. wöch. Teilzeit

G Der Ausbildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub (Pkt. 6.2. u. 6.3.) nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch.

Im Jahr	20 <input type="text"/>				
Arbeitstage	<input type="text"/>				
Werktage	<input type="text"/>				

B Die Probezeit (Pkt. 1.2.) beträgt Monate (min.1/ max.4).

C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelung nach Pkt. 2. in

und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (Pkt. 3.12.) (mit Zeitraumangabe)

Für das Ausbildungsverhältnis gilt folgende(r) Tarifvertrag / Betriebs- oder Dienstvereinbarung:

E Der Ausbildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (Pkt. 5.); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto:

EURO	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	im ersten	im zweiten	im dritten	im vierten

Ausbildungsjahr.

H Sonstige Vereinbarungen (Pkt. 11.)

J Die umstehenden Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt.

Der Ausbildende Stempel und Unterschrift

Datum

Die gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden
Vater und Mutter / Vormund

Der Auszubildende

Soweit ein Kostenträger/Rehabilitationsträger Leistungen gewährt, wird die Vergütung nach Maßgabe der einschlägigen rechtlichen Vorschriften geregelt.

Vertragsbedingungen zum Ausbildungsvertrag

1. Ausbildungszeit

- Dauer (siehe A *)**
Solange die Ausbildungsordnung nicht erlassen ist, sind gem. § 104 Abs. 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel anzuwenden.
- Probezeit (siehe B *)**
Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so kann sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung verlängern. Hierzu bedarf es eines vorhergehenden Antrages bei der zuständigen IHK.
- Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses**
Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. Bei Inanspruchnahme von Elternzeit verlängert sich die Ausbildungszeit um die Zeit der Elternzeit (§ 20 Abs. 1 Satz 2 BerZGG). Die Änderung der Ausbildungszeit durch die Elternzeit ist der zuständigen IHK anzuzeigen.
- Vorzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses**
Besteht der Auszubildende vor Ablauf der unter 1. vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss

2. Ausbildungsstätte (n) (siehe C *)

3. Pflichten des Auszubildenden

Der Auszubildende verpflichtet sich

- Ausbildungsziel**
dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann.
- Ausbilder**
selbst auszubilden, oder einen/eine Ausbilder/in ausdrücklich damit zu beauftragen und diesen/diese dem Auszubildenden jeweils schriftlich oder durch Aushang bekannt zu geben.
- Ausbildungsordnung**
dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung die Ausbildungsordnung kostenlos auszuhändigen.
- Ausbildungsmittel**
dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung in den betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und in zeitlichem Zusammenhang damit stattfinden, erforderlich sind.
- Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und freizustellen. Das Gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach 3.12. durchzuführen sind.
- Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises**
dem Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn und später die schriftlichen Ausbildungsnachweise für die Berufsausbildung kostenfrei auszuhändigen sowie die ordnungsgemäße Führung durch regelmäßige Abzeichnung zu überwachen, soweit schriftliche Ausbildungsnachweise im Rahmen der Berufsausbildung verlangt werden.
- Ausbildungsbezogene Tätigkeiten**
dem Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind.
- Sorgepflicht**
dafür zu sorgen, dass der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird;
- Ärztliche Untersuchungen**
von dem jugendlichen Auszubildenden sich Bescheinigungen gemäß §§ 32, 33 Jugendarbeitsschutzgesetz darüber vorlegen zu lassen, dass dieser
a) vor der Aufnahme der Ausbildung untersucht und
b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersucht worden ist
- Eintragungsantrag**
unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer des Saarlandes unter Beifügung der Vertragsniederschrift und – bei Auszubildenden unter 18 Jahren – einer Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beantragen. Nachträgliche Änderungen des Vertragsinhalts sind der Kammer ebenfalls unverzüglich mitzuteilen.
- Anmeldung zu Prüfungen**
den Auszubildenden rechtzeitig zu den angesetzten Zwischen- und Abschlussprüfungen anzu-melden und für die Teilnahme freizustellen sowie der Anmeldung zu Zwischenprüfung bei Auszubildenden unter 18 Jahren eine Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung gemäß § 33 Jugendarbeitsschutzgesetz beizufügen.
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (siehe D *)**

4. Pflichten des Auszubildenden

Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind um das Ausbildungsziel zu erreichen. Er verpflichtet sich insbesondere,

- Lernpflicht**
die ihm im Rahmen seiner Berufsausbildung übertragenen Verrichtungen und Aufgaben sorgfältig auszuführen.
- Berufsschulunterricht, Prüfungen und sonstige Maßnahmen**
am Berufsschulunterricht und an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er nach 3.5. und 3.11. freigestellt wird, und die Berufsschulzeugnisse dem Auszubildenden innerhalb einer Woche nach Erhalt aufaufgefordert vorzulegen und ist damit einverstanden, dass sich Berufsschule und Ausbildungsbetrieb über seine Leistungen unterrichten.
- Weisungsgebundenheit**
den Weisungen zu folgen, die ihm im Rahmen der Berufsausbildung vom Auszubildenden, vom Ausbilder oder von anderen weisungsberechtigten Personen, soweit sie als weisungsberechtigt bekannt gemacht worden sind, erteilt werden.
- Betriebliche Ordnung**
Die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten.
- Sorgfaltspflicht**
Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden.
- Betriebsgeheimnisse**
über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie die über das Datengeheimnis geschützten personenbezogenen Daten Stillschweigen zu wahren, auch nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses.
- Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises**
einen schriftlichen Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig vorzulegen.
- Benachrichtigung**
bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen dem Auszubildenden unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben und ihm Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens in dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Auszubildende ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.
- Ärztliche Untersuchungen**
soweit auf ihn die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anwendung finden, sich gemäß §§ 32 und 33 Jugendarbeitsschutzgesetzes ärztlich
a) vor Beginn der Ausbildung untersuchen zu lassen,
b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersuchen zu lassen und die Bescheinigungen hierüber dem Auszubildenden vorzulegen.
- Berufsschulzeugnis**
Seine Berufsschulzeugnisse unverzüglich nach Erhalt dem Ausbilder zur Einsichtnahme vorzulegen.

5. Vergütung und sonstige Leistungen

- Höhe und Fälligkeit (siehe E *)**
Eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird besonders vergütet oder durch entsprechende Freizeit ausgeglichen. Die Vergütung wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt. Das auf die Urlaubszeit entfallende Entgelt (Urlaubsentgelt) wird vor Antritt desurlaubes ausgezahlt. Die Beiträge zur Sozialversicherung tragen die Vertragsschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.
- Sachleistungen**
Soweit der Auszubildende dem Auszubildenden Kost und/oder Wohnung gewährt, können Sachleistungen in Höhe der nach Sachbezugsverordnung festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über fünfundsiebzig vom Hundert der Bruttovergütung hinaus.
- Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
Der Auszubildende trägt die Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte gemäß 3.5., soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind. Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, so können dem Auszubildenden anteilige Kosten für Verpflegung in dem Umfang in Rechnung gestellt werden in dem dieser Kosten einspart. Anteilige Kosten und Sachbezugswerte (§ 17 Abs. 2 BBiG) werden bis in Höhe von 75 % der vereinbarten Bruttovergütung angerechnet.
- Berufskleidung**
Wird vom Auszubildenden eine besondere Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie von ihm zur Verfügung gestellt.
- Fortzahlung der Vergütung**
Dem Auszubildenden wird die Vergütung auch gezahlt
a) für die Zeit der Freistellung entsprechend 3.5. und 3.11. der Vertragsbedingungen sowie gem. § 10 Abs. 1 Nr. 2 und § 43 Jugendarbeitsschutzgesetz,
b) bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er
aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
bb) aus einem sonstigen, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen
Wenn der Auszubildende infolge einer unverschuldeten Krankheit, einer Maßnahme der medizinischen Versorgung oder Rehabilitation, einer Sterilisation oder eines Abbruchs der Schwangerschaft durch einen Arzt an der Berufsausbildung nicht teilnehmen kann, findet das Entgeltfortzahlungsgesetz Anwendung.
Kann der Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen (vgl. Ziffer E, H) nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

6. Ausbildungszeit und Urlaub

- Tägliche Ausbildungszeit (siehe F *)**
Bei noch nicht 18 Jahre alten Personen sind die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Soweit die tägliche Ausbildungszeit durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung abweichend geregelt ist, gilt die tarifliche oder vereinbarte Ausbildungszeit.
- Urlaub (siehe G *)**
- Lage des Urlaubs**
Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf der Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

7. Kündigung

- Kündigung während der Probezeit**
Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
- Kündigungsgründe**
Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit auszuweisen lassen will.
- Form der Kündigung**
Die Kündigung muss schriftlich, im Fall von 7.2. unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
- Unwirksamkeit einer Kündigung**
Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zu Grunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind. Ist ein Schlichtungsverfahren 9. der Vertragsbedingungen eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.
- Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung**
Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Auszubildende oder der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Das gilt nicht bei der Kündigung wegen der Aufgabe oder Wechsels der Berufsausbildung (7.2. b)). Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.
- Aufgabe des Betriebes, Wegfall der Ausbildungseignung**
Bei Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses wegen Betriebsaufgabe oder wegen Wegfalls der Ausbildungseignung verpflichtet sich der Auszubildende, sich mit Hilfe der Berufsberatung der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.
- Weiterarbeit**
Bei der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

8. Zeugnis

Der Auszubildende stellt dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis aus. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der/die Ausbilder/in das Zeugnis unterschreiben. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden, auf Verlangen des Auszubildenden auch Angaben über Verhalten und Leistung.

9. Beilegung von Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts der nach § 111 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes errichtete Schlichtungsausschuss der IHK Saarland anzurufen.

10. Erfüllungsort

Erfüllungsort für alle Ansprüche aus diesem Vertrag ist der Ort der Ausbildungsstätte.

11. Sonstige Vereinbarungen (siehe H *)

Rechtswirksame Nebenabreden, die das Berufsausbildungsverhältnis betreffen, können nur durch schriftliche Ergänzung dieses Berufsausbildungsvertrages getroffen werden und sind der IHK Saarland anzuzeigen.

*) Siehe erste Seite des Vertrages

ANNEXE 3 : Emploi et apprentissage transfrontaliers entre la région Grand Est et le Luxembourg

1 Un flux d'emploi transfrontalier important de la France vers le Luxembourg, qui s'explique par une conjonction de facteurs

1.1 80 % des frontaliers de la région Grand Est travaillent au Luxembourg et ils représentent près de la moitié des frontaliers de ce pays

La frontière franco-luxembourgeoise s'étend sur une distance longue de 73 kilomètres qui unit l'ancienne région de la Lorraine (principalement le département de la Moselle) au Grand-duché du Luxembourg.

Selon l'observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) de la Grande région²⁵, en 2017, au sein du territoire grand-régional, le Luxembourg est la composante qui attire le plus grand nombre de travailleurs résidant au-delà de ses frontières : 178 000 travailleurs soit 78 % des transfrontaliers de la Grande région, contre 13 % pour la Wallonie, 7 % pour la Sarre, et enfin 2 % pour la Rhénanie-Palatinat²⁶. Parmi les frontaliers travaillant au Luxembourg, près de la moitié (88 300) résident en France et viennent de l'ancienne région Lorraine.

Selon une étude récente²⁷ de la DIRECCTE Grand Est, sur les 170 000 frontaliers que comptaient la région en 2016, près de la moitié d'entre eux alimente le marché de l'emploi luxembourgeois²⁸. Sur l'ensemble du Grand Est et sur la période 2006-2016, les flux de frontaliers se dirigeant vers le Luxembourg ont enregistré une progression significative de 38 %, soit l'équivalent de 20 000 frontaliers supplémentaires²⁹. Ainsi, le Luxembourg représente la destination la plus importante des frontaliers de la région Grand Est, qui est elle-même la principale source des emplois frontaliers au Luxembourg.

²⁵ La Grande Région est un espace de coopération regroupant des territoires partenaires allemands (Sarre, Rhénanie-Palatinat), belges (Wallonie) et français (Lorraine, au sein de la Région Grand Est), ainsi que le Grand-Duché du Luxembourg. Cf. <http://www.granderegion.net/Actualites/2018/Nouveaux-chiffres-de-la-mobilite-frontaliere>

²⁶ Sans frontaliers entrants en Lorraine, étant donné que selon l'OIE, aucune source de données fiable n'est à ce jour disponible.

²⁷ DIRECCTE Grand Est, Caractéristiques et dynamisme et travail transfrontalier entre le territoire Nord-Lorrain et le Luxembourg, Étude n°24, juin 2020.

²⁸ Les autres flux d'actifs frontaliers se répartissent en direction de l'Allemagne (27%), de la Suisse (22%) et dans une moindre mesure de la Belgique (5 %).

²⁹ Les flux d'actifs frontaliers vers la Suisse ont également progressé mais dans une moindre mesure (+6%). Les flux vers l'Allemagne ont par contre enregistré une baisse de 10 % entre 2006 et 2011 pour se stabiliser dans un second temps entre 2011 et 2016.

1.2 Des flux d'emploi transfrontaliers importants de la France vers le Luxembourg qui s'expliquent par une conjonction de facteurs géographique, économique et linguistique

Des facteurs géographiques, économiques et linguistique expliquent l'importance du flux d'emploi transfrontalier entre la France et le Luxembourg :

- S'agissant du facteur géographique, la frontière franco-luxembourgeoise est dotée d'une grande perméabilité, sans obstacle physique majeur. Elle traverse des territoires denses et urbanisés³⁰. Comme pour d'autres frontières, la proximité géographique des zones du territoire nord lorrain par rapport à la frontière franco-luxembourgeoise a une incidence directe sur la part d'actifs qui travaillent au Luxembourg³¹ ;
- S'agissant du facteur économique, l'étude précitée de la DIRECCTE Grand Est met en exergue les points suivants :
 - Une forte croissance de l'emploi dans la majorité des secteurs au Luxembourg. Fin 2016, le Luxembourg comptait près de 398 000 salariés intérieurs, en croissance de 31 % depuis 2006. Sur cette période, la dynamique de l'emploi au Luxembourg est nettement supérieure au territoire nord lorrain où elle apparaît en recul : sur la même période le territoire Nord lorrain a perdu 27 700 emplois dans l'industrie (-23 %) et 12 800 emplois dans le tertiaire (-3 %).
 - Un chômage plus modéré au Luxembourg. Le Luxembourg a depuis longtemps été confronté à une pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs d'activité d'où le recours aux salariés des pays voisins notamment ceux du territoire nord lorrain. Le Luxembourg affiche un taux de chômage de 6,4 % en décembre 2020³², nettement inférieur à celui enregistré dans la région Grand Est ;
 - Des différences importantes de rémunération au profit du Luxembourg tant pour les adultes que pour les jeunes. En 2016, le salaire annuel moyen s'élevait à 56 197 € au Luxembourg contre 38 049 € en France soit un écart de près de 18 200 €³³.
- S'agissant du facteur linguistique, la pratique de la langue française est un atout pour travailler au Luxembourg où le français apparaît comme la première langue parlée au travail.

1.3 Des besoins importants de main d'œuvre qualifiée au Luxembourg

Selon l'étude précitée de la DIRECCTE Grand Est, sur la période 2006-2016, on constate une évolution des flux de travailleurs transfrontaliers de la France vers le Luxembourg, corrélée au niveau de diplôme détenu par ces travailleurs. Pour les actifs résidant dans le territoire nord lorrain, les

³⁰ Source Mission Opérationnelle Transfrontalière (MOT).

³¹ Selon l'étude de la DIRECCTE, plus de la moitié des actifs des deux zones de Villerupt et d'Hettange-Grande, accolées à la frontière, travaillent au Luxembourg en 2016. Dans les zones de Longwy et de Thionville, qui partagent moins de frontière, le taux d'actifs qui travaillent au Luxembourg s'abaisse respectivement de 16 points et de 20 points. Enfin dans les zones d'Hagondange et de Metz, plus éloignées de la frontière, seuls 16 % des actifs et 6 % respectivement travaillent au Luxembourg.

³² Source Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), service public de l'emploi au Luxembourg. <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/chiffres-cles-adem.html>

³³ En 2016, le salaire minimum pour un adulte non qualifié s'élevait à 1 539 € brut en France contre 2 142 € bruts au Luxembourg soit une différence de 600 € en faveur des adultes au Luxembourg. Cette différence existe aussi pour les jeunes. Un jeune de moins de 17 ans perçoit 1 607 € au Luxembourg et 1 232 € en France. Pour les jeunes de 17 à moins de 18 ans le SMIC mensuel est de 1 385 € en France et de 1 714 €.

chances d'accès à un emploi au Luxembourg augmentent avec le niveau de diplôme. Ainsi, le nombre de frontaliers ayant le niveau du baccalauréat a progressé de 48 % et le nombre de ceux possédant un diplôme d'études supérieures de 74 %. Dans le même temps le nombre de frontaliers n'ayant aucun diplôme a baissé de 12 % et ceux de niveau CAP est resté pratiquement stable (+2 %). Fin 2016, près de la moitié des emplois luxembourgeois occupés par des travailleurs frontaliers du territoire nord lorrain correspondait à des travailleurs avec un diplôme d'études supérieures, 19 % avec le niveau baccalauréat, 24 % avec le niveau CAP. 11 % des emplois étaient occupés par des travailleurs sans diplôme.

2 La coopération transfrontalière franco-luxembourgeoise s'inscrit dans un cadre interétatique, et de manière opérationnelle dans celui de la Grande région

2.1 Un cadre de coopération interétatique

À l'échelle de la frontière, les relations entre la France et le Luxembourg ont été institutionnalisées dans le cadre de deux commissions intergouvernementales (CIG) :

- Création, en 1971, d'une CIG tripartite entre la France, l'Allemagne et le Luxembourg. Elle est une instance de dialogue et de coopération sur des domaines variés dont l'économie³⁴ ;
- Création en 2010 d'une CIG France-Luxembourg, qui travaille en coordination avec la CIG entre la France, l'Allemagne et le Luxembourg³⁵. L'objectif est de faciliter les échanges entre les parties prenantes de la coopération transfrontalière françaises et luxembourgeoises. La CIG a notamment pour mission d'émettre des avis et des recommandations afin de promouvoir toute action ou projet de coopération transfrontalière entre les deux États et de préparer les conventions ou accords nécessaires à la mise en place effective de ces actions. Parmi ses champs d'action prioritaires figurent l'éducation et la formation professionnelle³⁶. À ce titre, un point sur l'expérimentation en cours sur l'apprentissage transfrontalier a été fait au comité de pilotage du CIG franco-luxembourgeoise du 22 octobre 2019.

2.2 Une coopération transfrontalière s'inscrivant également dans le cadre de la « Grande région » et dotée d'un programme INTERREG

La « Grande région » est une structure de coopération interrégionale créée en 1995. Elle est composée de la région Grand Est (uniquement sur les départements de l'ancienne région Lorraine), des Länder de Sarre et de Rhénanie Palatinat pour l'Allemagne, du Grand-Duché de Luxembourg, ainsi que de la région wallonne et des communautés française et allemande en Belgique. Elle couvre une superficie de plus de 65 000 km², a une population de 11,3 millions d'habitants dont plus de

³⁴ Source MOT. <http://www.espaces-transfrontaliers.org/bdd-territoires/territoires/territory/show/commission-intergouvernementale-franco-germano-luxembourgeoise/>

³⁵ Source MOT. <http://www.espaces-transfrontaliers.org/ressources/territoires/riviera-franco-italo-monegasque-1/commission-intergouvernementale-franco-luxembourgeoise/cig-franco-luxembourgeoise-2/>

³⁶ Source préfecture, rapport à la suite de la réunion du Comité de pilotage, Luxembourg, le 22 octobre 2019. Il y est noté que le protocole d'accord de 2017 sur l'apprentissage transfrontalier prend fin le 30 octobre 2019 et que des questions se posent quant aux modalités à mettre en œuvre pour poursuivre la démarche.

232 000 travailleurs transfrontaliers³⁷ avec plus de la moitié au Luxembourg (*cf. supra*). Son fonctionnement, est basé notamment sur une présidence exercée à tour de rôle par chaque partie constituante et un sommet des exécutifs qui rassemble les chefs des exécutifs des États ou des régions constituantes³⁸.

La Grande région vise à faciliter la mise en place de projets de coopération entre les parties prenantes. Les domaines de la coopération sont divers, dont celui de l'emploi, avec la création d'un observatoire interrégional du marché de l'emploi.

Pour soutenir ces projets, la Grande région est dotée d'un programme INTERREG porté par un Groupement Européen de Coopération Territoriale (GECT)³⁹. Sur la période 2014-2020, le programme était financé à hauteur de 140 M€ par le FEDER, pour soutenir des projets transfrontaliers avec un taux de cofinancement maximal de 60%. Parmi les axes prioritaires du programme figure la poursuite du développement d'un marché du travail intégré en soutenant l'éducation, la formation et en facilitant la mobilité physique. Dans le cadre de cette priorité, 17 projets ont été financés entre 2016 et 2020 dont :

- Le projet FagA/CAMT dont l'objectif est d'augmenter la disposition des adolescents et des jeunes adultes à vivre des expériences pratiques transfrontalières (organisation de stages et d'étapes de formation dans le pays voisin) ;
- Le projet MobiPro.GR, porté par le CNAM Grand Est, dont l'objectif est de favoriser et développer la mobilité professionnelle transfrontalière des apprenants, notamment à travers des stages et projets dans le domaine des sciences appliquées et des technologies innovantes, en s'appuyant sur les entreprises de la Grande région ;
- Le projet « TaskForce Frontaliers de la Grande région 2.0 » qui vise à l'élaboration de propositions de solutions juridiques et administratives aux problèmes fondamentaux qui se posent aux travailleurs frontaliers et aux entreprises qui les emploient.

Un programme INTERREG VI 2021-2027 est en cours d'élaboration.

3 Un apprentissage transfrontalier a été mis en œuvre dans un cadre singulier au regard de celui préalablement mis en place avec l'Allemagne

3.1 Un processus long de mise en œuvre d'un l'apprentissage transfrontalier

La signature en mai 2015 d'une déclaration d'intention interétatique

En mai 2015 a été signée une déclaration d'intention entre les gouvernements français et luxembourgeois sur une expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de la

³⁷ Chiffres 2017. <http://www.granderegion.net/Actualites/2018/Nouveaux-chiffres-de-la-mobilite-frontaliere>

³⁸ Source MOT.

³⁹ L'autorité de gestion du programme INTERREG V A Grande Région est un Groupement Européen de Coopération Territoriale (GECT) de droit luxembourgeois qui comprend deux membres, le Conseil régional Grand Est et le Ministère du Développement Durable et des Infrastructures (MDDI) du Grand-Duché de Luxembourg. Le GECT est présidé par le Président de la Région Grand Est et sa direction opérationnelle est assurée par le Ministère du Développement Durable et des Infrastructures. <http://www.granderegion.net/Institutions/Autres-acteurs/Maison-de-la-Grande-Region/GECT-Autorite-de-gestion-et-Secretariat-conjoint-INTERREG-V-A-Grande-Region>

formation professionnelle par apprentissage, en présence du préfet de région et du président du conseil régional de Lorraine.

Cette expérimentation concernait des jeunes résidents français ou luxembourgeois, âgés de 16 à 25 ans, souhaitant suivre leur formation théorique dans un CFA Lorrain et leur formation pratique dans une entreprise luxembourgeoise, dans le cadre d'une embauche en contrat d'apprentissage de droit luxembourgeois. L'expérimentation était limitée à 10 métiers qui devaient être précisés par un comité technique *ad hoc* en fonction de besoins repérés auprès des entreprises. 30 jeunes maximum devaient être concernés, avec des qualifications allant jusqu'au niveau baccalauréat. Ce comité était autorisé à engager des travaux visant d'autres situations, telle que celle des jeunes résidents français ou luxembourgeois souhaitant suivre leur formation théorique dans un centre de formation au Luxembourg et leur formation pratique dans une entreprise française.

S'agissant du financement, il était prévu que :

- Pour les résidents luxembourgeois suivant leur formation théorique dans un CFA Lorrain et leur formation pratique dans une entreprise luxembourgeoise, le Luxembourg prenne en charge un coût de formation pour leur apprenti identique à celui payé par les entreprises françaises ;
- Pour les résidents français dans la même situation, l'entreprise luxembourgeoise s'acquitte d'un coût marginal correspondant aux consommables nécessaires à la formation dans le CFA, dans la limite de 1 à 3 apprentis par section de formation.

Il était également prévu que les questions de financement puissent faire l'objet de conventions spécifiques. Un comité technique de pilotage était prévu.

Fin 2016, la CIG franco-luxembourgeoise regrettait que les travaux n'aient pas encore pu aboutir au lancement d'une première expérience pilote à la rentrée 2016-2017⁴⁰.

La signature en juillet 2017 d'un protocole d'accord pour la mise en œuvre de l'expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de l'apprentissage

En juillet 2017 a été signé un protocole d'accord pour la mise en œuvre de l'expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de l'apprentissage entre le Grand-Duché de Luxembourg et la région Grand Est⁴¹ afin de mettre en œuvre la déclaration d'intention précitée. Il s'agit de se préparer au mieux aux emplois offerts par le marché du travail transfrontalier et de répondre à la demande des entreprises qui souhaitent signer davantage de contrats d'apprentissage sur la base de formations délivrées en langue véhiculaire française, en particulier lorsque ces formations ne sont pas ouvertes au Luxembourg.

Par rapport à la déclaration d'intention, les conditions de l'expérimentation étaient étendues :

- S'agissant des publics, le protocole d'accord visait des jeunes résidents de la région Grand Est et des jeunes résidents luxembourgeois âgés de 16 à 30 ans à la date de signature du contrat d'apprentissage ;

⁴⁰ Conclusions de la cinquième réunion de la CIG franco-luxembourgeoise du 21 novembre 2016. La CIG a néanmoins salué les échanges visant à structurer et dynamiser les travaux pour la conclusion rapide d'un accord-cadre par exemple sur le modèle de ceux signés entre la Sarre et la Lorraine ainsi qu'entre le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat.

⁴¹ Signée par le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse du Luxembourg, le Préfet de la Région Grand Est, le Directeur régional de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt, le Président de la Région Grand Est, le Recteur de la Région Grand Est.

- S'agissant des qualifications visées, les formations professionnelles ouvertes dans le cadre de l'expérimentation étaient les formations infra-baccalauréat en apprentissage et les formations diplômantes en apprentissage de niveau « bac +2 », acquises dans un centre de formation français ou luxembourgeois ;
- S'agissant des métiers visés, le choix des métiers ou professions à inclure dans l'expérimentation devait être défini conjointement chaque année par le comité technique défini par la déclaration de 2015, sur la base des besoins recensés en commun ;
- S'agissant des situations visées, dans le cadre d'un principe de réciprocité, l'accord visait :
 - L'accueil d'apprenants français et d'apprenants luxembourgeois dans les entreprises luxembourgeoises avec un contrat d'apprentissage de droit luxembourgeois et une formation théorique en France ;
 - L'accueil d'apprenants français dans des entreprises françaises avec un contrat d'apprentissage de droit français et une formation théorique au Luxembourg ;
 - L'accueil d'apprenants luxembourgeois dans des entreprises françaises avec un contrat d'apprentissage de droit français et une formation théorique en France, ce dernier cas étant en réalité de droit (*cf.* encadré).

Les apprentis bénéficiaient d'un contrat d'apprentissage relevant du droit du pays où était implantée l'entreprise, notamment en ce qui concerne la rémunération et la couverture sociale, y compris lors des périodes de formation théorique à l'étranger.

La réglementation européenne garantit l'égalité de traitement dans les États membres des ressortissants européens, concernant le recrutement, les conditions de travail, les promotions, la rémunération, l'accès à la formation professionnelle, les pensions de retraite et le licenciement. La discrimination sur le lieu de travail fondée sur l'âge, le sexe, le handicap, l'origine ethnique ou raciale, la religion ou les convictions, ou l'orientation sexuelle est interdite dans l'ensemble de l'Union, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. La législation européenne en matière d'égalité de traitement sur l'emploi et le travail repose sur :

- l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne⁴² ;
- la directive de l'UE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi⁴³ ;
- le règlement de l'UE sur la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union européenne⁴⁴ qui prévoit notamment dans son article 1 que « *Tout ressortissant d'un État membre, quel que soit le lieu de sa résidence, a le droit d'accéder à une activité salariée et de l'exercer sur le territoire d'un autre État membre, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux de cet État. Il bénéficie notamment, sur le territoire d'un autre État membre, de la même priorité que les ressortissants de cet État dans l'accès aux emplois disponibles.*⁴⁵ » ;

⁴² Il pose notamment les principes de la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union ; de l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail et du droit, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique, de répondre à des emplois effectivement offerts, de se déplacer à cet effet librement sur le territoire des États membres, de séjourner dans un des États membres afin d'y exercer un emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux. Les dispositions de l'article 45 ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique.

⁴³ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

⁴⁴ Règlement UE No 492/2011 du Parlement européen et du conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

⁴⁵ L'article 7 du règlement prévoit notamment que « le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes

- la directive de l'UE relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le cadre de la libre circulation des travailleurs⁴⁶.

Du fait de la libre circulation des travailleurs dans l'Union Européenne, les candidats issus d'un pays de l'Union peuvent librement travailler en France, y compris dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, sans demander une autorisation de travail⁴⁷. Les pays concernés sont les états membres de l'Union Européenne auxquels s'ajoutent les États membres de l'Espace Économique Européen (Islande, Norvège et Liechtenstein) et la Suisse, Monaco, l'Andorre et Saint-Marin. A l'inverse, les ressortissants des autres pays ne peuvent être embauchés que s'ils détiennent une autorisation de travail valable pour l'emploi qu'ils vont occuper quel que soit le type de contrat⁴⁸. Ils ne peuvent pas obtenir de première autorisation de travail pour un contrat visant à favoriser l'emploi, tel que le contrat d'apprentissage par exemple⁴⁹.

S'agissant du financement de l'apprentissage transfrontalier, il était assuré comme suit et ceci indépendamment du lieu de résidence de l'apprenant :

- Pour tous les contrats d'apprentissage transfrontalier signés avec des entreprises situées au Luxembourg, le ministère de l'Éducation nationale du Luxembourg prenait en charge la participation financière fixée par la région Grand Est, communiquée par le côté français au Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) avant le début du contrat d'apprentissage ;
- Pour tous les contrats d'apprentissage transfrontalier signés avec des entreprises situées en France, l'entreprise française versait au CFA la taxe d'apprentissage et la région prenait en charge le coût de la formation défini annuellement et affiché sur le site de la préfecture de région Grand Est ;

Dans le cadre de l'accord conclu avec le Luxembourg, les modalités de financement de l'apprentissage transfrontalier apparaissent donc très différentes de celles mises en place avec l'Allemagne. Elles reposent sur une prise en charge par le Grand-duché du Luxembourg de la totalité du coût des formations réalisées en France des contrats d'apprentissage conclus par des entreprises luxembourgeoises quel que soit le lieu de résidence de l'apprenti. Autrement dit, contrairement à ce qui était prévu dans les accords avec l'Allemagne, c'est le pays de l'employeur qui assure le financement de la formation théorique. Selon le MENJE du Luxembourg, le coût programmé a été en 2018 de 32 000 € (pour les nouveaux contrats et les contrats en cours), en 2019 de 76 000 € euros (pour les nouveaux contrats et les contrats en cours), et 76 000 € en 2020⁵⁰.

Cette différence de modalités de financement de l'apprentissage transfrontalier entre les deux pays s'explique par le fait qu'un des attendus, spécifique au Grand-Duché du Luxembourg dans la mise en œuvre de l'apprentissage transfrontalier, est de pouvoir s'appuyer, pour former ses ressortissants,

conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage. Il y bénéficie des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les travailleurs nationaux. **Il bénéficie également, au même titre et dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux, de l'enseignement des écoles professionnelles** et des centres de réadaptation ou de rééducation (...).

⁴⁶ Directive 2014/54/UE du Parlement européen et du conseil du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs.

⁴⁷ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22782>.

⁴⁸ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22782>

⁴⁹ Articles R. 5221-6 et R. 5221-7 du code du travail. Cependant, le mineur pris en charge par l'aide sociale à l'enfance avant 16 ans peut obtenir cette autorisation pour une première demande s'il conclut un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

⁵⁰ Source : entretien avec la direction de la formation professionnelle initiale et continue tout au long de la vie du MENJE.

sur un appareil de formation par apprentissage en France plus complet qu’au Luxembourg, du fait de d’une taille et d’une population plus réduites.

L’accord définit une temporalité ambiguë : le protocole d’accord prend explicitement fin à l’issue de la phase expérimentale de deux années et au plus tard le 31 octobre 2019 ; en cas cependant de non dénonciation par l’une ou l’autre des parties, l’accord prévoit sa propre reconduction tacite.

3.2 Des résultats conformes aux objectifs définis dans la déclaration d’intention mais relativement déséquilibrés, avec quelques difficultés opérationnelles

Selon une note de bilan de l’apprentissage transfrontalier transmise à la mission par le Conseil régional Grand Est⁵¹, les effectifs accueillis ont été conformes aux objectifs que les partenaires s’étaient assignés. Ainsi, 32 contrats d’apprentissage luxembourgeois et un contrat d’apprentissage français ont été signés : 12 contrats lors la rentrée 2017 et 21 contrats lors de la rentrée 2018. 29 contrats sur les 33 visent à l’acquisition d’un BTS et 3 à l’acquisition d’un CAP, principalement dans le domaine tertiaire (12 contrats dans le numérique et 10 contrats dans le commerce et dans la vente) et 4 dans le BTP.

Il y est noté que « globalement, les signataires, apprentis, employeurs et CFA semblent tous satisfaits de l’expérimentation et le côté luxembourgeois a émis le souhait de poursuivre le dispositif, tout en envisageant de redéfinir certaines modalités techniques et financières ». 20 contrats ont été signés en 2019 (*cf. infra*).

Bridé par les limitations en matière de volumétrie des jeunes et des certifications visées dans le cadre de cette expérimentation, le dispositif semble, selon la région Grand Est, pouvoir bénéficier de réelles perspectives de déploiement sur le plan quantitatif au regard des demandes parvenant aux CFA.

Bien que le protocole fasse référence à la notion de réciprocité, les premières campagnes d’apprentissage ne s’inscrivent pas dans cette logique. En effet, les contrats ont été signés quasi exclusivement avec des entreprises luxembourgeoises pour des formations théoriques dispensées en CFA lorrains.

Quelques difficultés ont été rencontrées, notamment :

- Les CFA déplorent la publication chaque année tardive (fin juillet) du règlement grand-ducal arrêtant les diplômes éligibles à l’apprentissage transfrontalier, information nécessaire pourtant pour que les jeunes puissent anticiper la recherche d’une entreprise ;
- Les autorités luxembourgeoises déplorent un manque de transparence dans les coûts facturés par formation, qui diffèrent d’un CFA à l’autre pour une même qualification. Elles indiquent ne plus vouloir accepter cette hétérogénéité pour l’avenir.
- Les autorités luxembourgeoises soulignent la nécessité de pouvoir identifier en France un partenaire de négociation.

⁵¹ Conseil régional Grand Est, Bilan et perspective du protocole d’accord concernant l’apprentissage transfrontalier Grand Est – Luxembourg, document de travail – version au 25.08.2019.

3.3 La réforme introduite par la loi du 5 septembre 2018 n'a pas remis en cause pour le moment le financement de l'apprentissage transfrontalier tel que pratiqué avec le Luxembourg, mais le cadre doit en être sécurisé

Pour le MENJE, la déclaration d'intention interétatique de 2015 est encore en cours. Si la convention conclue avec la région Grand Est s'est dans les faits terminée en janvier 2019⁵², l'apprentissage transfrontalier a pu se poursuivre du fait d'une volonté politique au Luxembourg, avec la difficulté pour les autorités luxembourgeoises d'identifier désormais des interlocuteurs français. En 2020, le MENJE a ainsi continué la coopération avec l'UIMM pour des formations industrielles⁵³.

Selon les interlocuteurs rencontrés par la mission, il existe un potentiel de développement de l'apprentissage transfrontalier entre la France et le Luxembourg puisque jusqu'à présent, le nombre de contrats et les qualifications éligibles ont été bridés. Les partenaires constatent des besoins exprimés par des entreprises de toutes tailles : les grandes entreprises industrielles au Luxembourg mais aussi de plus petites structures.

3.4 Le Luxembourg a par ailleurs développé un apprentissage transfrontalier avec la Rhénanie-Palatinat

Sur la base d'un partenariat-cadre passé en 2014, le Luxembourg a signé en mars 2018 un accord avec le Land de Rhénanie-Palatinat et différents acteurs économiques, notamment les chambres consulaires.

L'accord organise, pour l'essentiel, l'accueil d'apprenants luxembourgeois dans des structures de formation théorique de la région de Trêve, la formation pratique étant délivrée dans des entreprises soit allemandes, soit luxembourgeoises. Il s'agit ici principalement de pallier le déficit de structures de formation sur le territoire luxembourgeois. Dans des cas spécifiques, celui notamment des métiers de la reliure, la formation théorique est assurée au Luxembourg, la formation pratique dans des entreprises allemandes.

Dans le cadre de cette convention, contrairement aux stipulations de l'accord franco-luxembourgeois, le Luxembourg ne supporte pas de frais de scolarité pour la formation théorique de ses ressortissants, hormis des frais d'inscription de l'ordre de 300 à 400 €. Le coût de la scolarité est donc pris en charge par le pays siège des organismes de formation.

Bien que concernant un territoire réduit, l'apprentissage transfrontalier germano-luxembourgeois concerne notablement plus d'apprentis que l'accord Grand Est / Luxembourg : dans les seuls métiers de l'industrie et du commerce, une centaine de contrats est actuellement en cours.

⁵² Une tacite reconduction était prévue en l'absence de dénonciation de l'accord.

⁵³ Compte-rendu de la réunion du vendredi 19 juin, associant l'Union des industries minières et métallurgiques (UIMM), la direction du service de la formation professionnelle du MENJE, le Conseil régional Grand Est, la DIRECCTE Grand Est. Il y est indiqué que le Luxembourg accepte de financer la partie théorique de l'apprentissage en CFA des contrats d'apprentissage sur la base du coût contrat et d'un devis préalablement établi par le CFA, dans le cadre suivant : 1/ limite d'un budget alloué par le Luxembourg en faveur de l'apprentissage transfrontalier 2/ métiers ouverts à l'apprentissage transfrontalier au Luxembourg énumérés par un règlement grand-ducal luxembourgeois pris annuellement.

Tableau 1 : Mise en regard des conventions d'apprentissage transfrontalier signées par le Grand-Duché du Luxembourg avec la région Grand Est d'une part, différents acteurs de Rhénanie-Palatinat-Sarre d'autre part

	<p>Protocole d'accord pour la mise en œuvre de l'expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de l'apprentissage entre le Gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et la région Grand Est (signé le 3 juillet 2017)</p>	<p>Accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande région Entre le Land de Rhénanie-Palatinat, le Land de Sarre, le Grand-Duché de Luxembourg, la région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Communauté germanophone de Belgique, l'Etat français, représenté par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lorraine (DIRECCTE), le Conseil régional de Lorraine <i>en partenariat avec différents acteurs économiques de la Grande région</i> (5 novembre 2014 – texte en français et en allemand)</p>	<p>Protocole d'accord pour la mise en œuvre de la convention cadre du 5 novembre 2014 sur l'apprentissage transfrontalier dans la Grande région Entre le Grand-Duché du Luxembourg, la Chambre d'agriculture, la chambre de commerce, la chambre des métiers, la chambre des salariés, et le Land de Rhénanie-Palatinat, la direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'agence fédérale pour l'emploi, la chambre de l'artisanat de Trêves, la chambre de l'industrie et du commerce de Trêves, la confédération des syndicats de Rhénanie-Palatinat (signé le 12 mars 2018 – texte en allemand seulement)</p>
<p>Contexte aux termes de la convention</p>		<p>Avec plus de 213 000 travailleurs frontaliers, la Grande région, composée des régions partenaires Sarre, Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Wallonie, Communautés française et germanophone de Belgique, concentre les flux frontaliers les plus importants de l'Union Européenne. C'est notamment le stade avancé d'intégration du marché du travail transfrontalier qui lui confère son caractère de région européenne modèle.</p> <p>Suite à la crise économique et financière et à la crise de la dette souveraine qui en a résulté, la situation s'est aggravée sur les marchés du travail au sein de l'Union Européenne dans son ensemble mais aussi dans la Grande région.</p> <p>Ce sont surtout les jeunes qui sont touchés. Parallèlement, la mutation démographique, le développement technologique et la numérisation du monde du travail, l'acquisition de langues étrangères ainsi que les besoins croissants en main d'œuvre</p>	<p>Systèmes analogues d'apprentissage, et situations comparables sur le marché du travail</p>

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

		qualifiée dans certaines régions et certaines branches représentent des défis majeurs pour la Grande région qui doivent être relevés ensemble. Les régions frontalières, comme la Grande région, peuvent en effet utiliser leurs marges de manœuvre et ainsi contribuer de façon significative à relever ces défis.	
Durée	Résiliation automatique « à l'issue de la phase expérimentale de deux années et au plus tard le 31 octobre 2019 », cependant reconduction « en cas de non dénonciation par l'une ou l'autre des parties, par tacite reconduction ».	Durée indéterminée	Durée indéterminée
Objectif	<p>Accueil d'apprenants français et d'apprenants luxembourgeois dans les entreprises luxembourgeoises avec un contrat d'apprentissage de droit luxembourgeois et une formation théorique en France</p> <p>Accueil d'apprenants luxembourgeois dans des entreprises françaises avec un contrat d'apprentissage de droit français et une formation théorique en France</p> <p>Accueil d'apprenants français dans des entreprises françaises avec un contrat d'apprentissage de droit français et une formation théorique au Luxembourg.</p>	<p>L'accord-cadre vise à structurer les nombreuses activités des différents acteurs au niveau local, régional, national et bilatéral, à renforcer leur visibilité au sein de la population, tout en participant au développement de la Grande région pour qu'elle devienne un espace commun de vie, de travail et d'activité économique.</p> <p>Pour ce faire, l'accord-cadre ne se limite pas à la formation professionnelle mais inclut également la formation continue ainsi que d'autres actions visant à améliorer les perspectives professionnelles des demandeurs d'emploi et des personnes peu qualifiées, et plus particulièrement des jeunes. Il définit pour la première fois des objectifs communs en matière de formation professionnelle transfrontalière pour la Grande région et propose des approches appropriées pour réaliser ces objectifs communs.</p> <p><i>Point 1.1. de l'accord :</i></p> <p>L'objectif global de l'accord-cadre est le développement de la Grande région en un espace commun de vie, de travail et d'activité économique. L'accord-cadre sert notamment à contribuer à la réalisation des objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le renforcement de l'intégration du marché du travail grand-régional ; - la promotion de la qualification, de la mobilité professionnelle et de l'adaptabilité de la population active, notamment celles des jeunes ; 	<p>Les objectifs diffèrent selon les secteurs professionnels (<i>cf. infra</i>), en fonction principalement des structures de formation disponibles ou non.</p> <p>Pour l'essentiel, accueil d'apprenants luxembourgeois dans des structures de formation théorique de la région de Trêve, formation pratique dans des entreprises allemandes ou luxembourgeoises. Dans des cas spécifiques (métiers de la reliure notamment), formation théorique assurée au Luxembourg, formation en entreprises allemandes.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - la promotion de la compétitivité et de la capacité d'innovation des entreprises dans la Grande région ; - l'optimisation des processus de compatibilité de l'offre et de la demande sur et entre les marchés de la formation et de l'emploi de la Grande région ; - la lutte contre le chômage des jeunes dans la Grande région et la réduction de la proportion de jeunes qui ont quitté l'école, ne suivent pas de formation ou sont sans emploi ; - la préservation d'une main d'œuvre qualifiée en vue de répondre aux besoins existants et croissants en main d'œuvre qualifiée dans la Grande région ; - l'amélioration de l'information sur les possibilités de formation professionnelle transfrontalière dans la Grande région. Cela implique également l'amélioration de l'information concernant les différentes initiatives dans les domaines de la formation professionnelle et des qualifications au niveau de l'UE ; - le comblement des lacunes réglementaires notamment par rapport à la mobilité transfrontalière des salariés et des apprentis. <p>/.../</p> <p><i>Point 2.2. de l'accord :</i></p> <p>Les partenaires encouragent et renforcent entre autres les options suivantes de la formation professionnelle transfrontalière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des formations professionnelles et des examens entièrement effectués dans le pays voisin et conduisant à un diplôme reconnu au niveau national. La reconnaissance mutuelle de ces diplômes et des compétences acquises est promue. - La partie pratique est effectuée dans un État, la partie théorique dans un autre. L'apprenti obtient un ou deux diplômes professionnels reconnus au niveau national. - La partie pratique est effectuée dans un État, la partie théorique dans deux États. L'apprenti obtient 	
--	--	---	--

		<p>deux diplômes professionnels reconnus au niveau national.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formations professionnelles nationales avec un séjour de courte durée dans une entreprise ou un établissement scolaire dans un autre État. L'apprenti obtient un diplôme professionnel reconnu au niveau national - Formations professionnelles nationales avec un ou plusieurs stages obligatoires de courte durée dans un ou plusieurs États et un examen final dont l'évaluation est réalisée par un jury multinational, avec la possibilité d'obtenir plusieurs diplômes professionnels nationaux. <p>Ces variantes sont mises en œuvre en fonction des besoins dans les différentes branches et régions ainsi qu'en fonction de l'intérêt de la part des jeunes, des entreprises et autres acteurs concernés.</p> <p><i>Point 2.3. de l'accord :</i></p> <p>Les partenaires encouragent et renforcent les options suivantes de la formation continue transfrontalière : /.../.</p>	
<p>Champ de l'accord</p>	<p>Durant la phase d'expérimentation, le choix des métiers/ professions à inclure dans l'expérimentation est défini conjointement chaque année par le comité technique défini par la déclaration de 2015, sur la base des besoins recensés en commun. Les formations professionnelles ouvertes dans le cadre de l'expérimentation sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les formations infra-bac en apprentissage - les formations diplômantes en apprentissage de niveau bac +2, acquises dans un centre de formation français ou luxembourgeois. <p>À l'issue de sa formation professionnelle transfrontalière, l'apprenant passe le diplôme du pays dans lequel il a réalisé sa formation théorique.</p>	<p><i>Ensemble de la formation professionnelle dans l'acception suivante :</i></p> <p>Le terme de formation professionnelle transfrontalière au sens du présent accord-cadre englobe la formation professionnelle transfrontalière et la formation continue transfrontalière selon la conception nationale respective ainsi que les mesures transfrontalières de politique active du marché du travail conduisant à une formation professionnelle initiale ou continue.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Industrie et commerce : lors de la signature de l'accord, environ 100 contrats en cours dans ces métiers, particulièrement ceux de commerciaux. Formation théorique dans la région de Trêve, formation pratique dans une entreprise allemande ou luxembourgeoise - Artisanat : convention cadre signée le 30 mars 2016 entre les chambres d'artisanat du Luxembourg et de Trêve, pour la formation d'apprentis dans des métiers pour lesquels le Luxembourg ne dispose pas d'écoles professionnelles. Convention particulière entre les ministères de l'éducation des deux pays relative à l'apprentissage transfrontalier pour les métiers de la reliure : accueil d'apprentis au Lycée Arts et Métiers (Luxembourg), tandis que la formation pratique se déroule dans des

			<p>entreprises de Rhénanie-Palatinat ou de Sarre. L'examen final est passé devant les instances consulaires compétences selon les cas à Sarrebruck ou Trêves, les apprentis ayant ensuite la possibilité d'obtenir un diplôme luxembourgeois.</p> <p>- Agriculture : jusqu'à cette convention, seuls des contrats d'apprentissage transfrontaliers ponctuels entre le Luxembourg et l'Allemagne, pour lesquels, eu égard aux structures de formation disponibles, la formation théorique se déroule en Allemagne et la formation en entreprise au Luxembourg. Les chambres consulaires des deux pays décident d'approfondir l'accord notamment en organisant une recherche commune d'entreprises et en examinant ensemble les normes non spécifiques à l'apprentissage qui en déterminent le déroulement (droit du travail, droit social, normes de transport).</p> <p>Métiers des secteurs social et sanitaire : notamment dans les métiers de soin à la personne, les personnels tendent dans la région frontalière à rechercher des postes au Luxembourg, ce qui induit des tensions sur le marché du travail dans la région et incite à améliorer la planification des formations (réunion de groupes d'experts).</p>
Recherche des places d'apprentissage			Pour certains métiers (<i>cf. supra</i>), l'accord vise une recherche commune des places d'apprentissage.
Financement	<p>Durant la phase expérimentale, le financement de l'AT est assuré comme suit :</p> <p>Pour tous les contrats d'AT signés avec des entreprises situées au Luxembourg, le ministère de l'Education nationale prendra en charge la participation financière fixée par la région Grand Est /.../</p> <p>Pour tous les contrats d'AT signés avec des entreprises situées en France, l'entreprise française</p>		L'accord mentionne, parmi les aspects que les partenaires conviennent d'approfondir, la prise en charge des frais de formation et le cas échéant des frais liés au passage d'examen en matière d'apprentissage transfrontalier (ainsi au demeurant que l'étude de la fiscalité appliquée aux apprentis).

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

	<p>versera au CFA la taxe d'apprentissage et la région prendra en charge le coût de la formation défini annuellement et affiché sur le site de la préfecture de la région Grand Est Ceci indépendamment du lieu de résidence de l'apprenant.</p>		
Modalités de suivi	<p>Un comité technique, co-présidé par un représentant du service de la Formation professionnelle du MENJE et un représentant de la France. Le comité technique compte parmi ses membres les représentants des institutions membres du comité technique institué en 2015 par la Déclaration interétatique France-Luxembourg.</p>	<p>Chaque année, les partenaires rendent compte de l'avancement de la mise en œuvre de l'accord-cadre auprès du Sommet de la Grande région. Les conclusions sont publiées et transmises pour avis au Conseil Parlementaire Interrégional ainsi qu'au Comité Economique et Social de la Grande région. Le suivi de la mise en œuvre de l'accord-cadre et la coordination de l'établissement des rapports incombent au GT Marché du Travail du Sommet de la Grande région, soutenu par le Secrétariat du Sommet de la Grande région.</p>	<p>Echanges réguliers, évaluation tous les deux ans par les ministères des deux pays des modifications souhaitables.</p>
Vie de l'accord	<p>Une vingtaine de contrats d'apprentissage par an. Accord prorogé de fait après 2019.</p>		<p>Probablement bien plus de 100 contrats par an (<i>cf.</i> indication relative aux 100 contrats en cours dans les seuls métiers de l'industrie et du commerce). Coopération initiée en 2014 (accord cadre), traduite aussi par des accords sectoriels.</p>

Source : Mission, sur la base des textes conventionnels.

ANNEXE 4 : Mise en regard des conventions d'apprentissage transfrontalier signées en région Grand Est

Entre 2013 et 2017, trois accords ont été conclus en région Grand Est avec les Länder de Sarre, de Bade-Wurtemberg et de Rhénanie-Palatinat, puis avec le Grand-Duché du Luxembourg pour organiser un « apprentissage transfrontalier » :

- En premier lieu, un accord cadre relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin Supérieur, signé le 12 septembre 2013, après une expérimentation conduite entre 2010 et 2013 sur l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau⁵⁴. Son périmètre géographique recouvre les parties françaises et allemandes des territoires sous mandat de la conférence franco-germano-suisse du Rhin supérieur⁵⁵ ;
- Ensuite, un accord relatif à l'apprentissage transfrontalier Sarre Lorraine, signé le 20 juin 2014. Son périmètre géographique actuel est le land de Sarre et la région Grand Est ;
- Enfin, un protocole d'accord pour la mise en œuvre de l'expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de l'apprentissage entre le gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et la Région Grand Est, signé le 3 juillet 2017.

L'objectif commun de ces accords est de permettre à des jeunes de réaliser un apprentissage transfrontalier, pour l'essentiel au sens mentionné par la lettre de mission, c'est-à-dire axé autour de jeunes gens préparant une qualification dans leur pays d'origine mais employés par une entreprise étrangère, dans une logique de réciprocité interrégionale ou interétatique⁵⁶.

Ces accords présentent des caractéristiques pour partie communes.

Notamment, dans le cadre de ces trois accords, le vecteur déclaré de l'apprentissage transfrontalier est le contrat d'apprentissage organisé selon le droit dans le pays de l'employeur. Il fait l'objet d'un enregistrement dans ce pays.

Les qualifications visées par le contrat d'apprentissage (voir les métiers concernés) sont plus ou moins limitées, mais doivent *a minima* être accessibles par la voie de l'apprentissage dans le pays dans lequel se déroule la partie théorique de la formation.

⁵⁴ L'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau est un groupement européen de coopération territoriale qui a été créé le 4 février 2010. Il a la personnalité juridique et dispose d'un Conseil de 48 membres (élus locaux français et allemands). Le territoire qu'englobe actuellement l'Eurodistrict est formé de l'Eurométropole de Strasbourg, l'Ortenaukreis, la Communauté de communes du Canton d'Erstein soit un total de 112 communes.

⁵⁵ La Commission Intergouvernementale franco-germano-suisse est un organe qui lie les gouvernements des trois pays à travers leurs ministères des affaires étrangères respectifs. La Conférence franco-germano-suisse du Rhin supérieur lie les services gouvernementaux et administratifs des Länder du Bade-Wurtemberg et de Rhénanie-Palatinat, des cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, d'Argovie, du Jura et de Soleure, ainsi que les services de l'État et les collectivités territoriales – conseil départemental du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et conseil régional Grand Est. <https://www.conference-rhin-sup.org/fr/la-conference-du-rhin-superieur.html>.

⁵⁶ L'accord avec le Luxembourg prévoit également l'accueil d'apprenants luxembourgeois dans des entreprises françaises avec un contrat d'apprentissage de droit français et une formation théorique en France.

Les modalités de financement diffèrent par contre selon les accords :

- S'agissant des accords avec l'Allemagne, les coûts correspondant à chaque formation sont totalement ou partiellement pris en charge par la collectivité territoriale (région ou Land) du pays dans lequel cette formation est dispensée⁵⁷ ;
- Dans le cadre de l'accord avec le Luxembourg, le modèle de financement repose sur une prise en charge par le Grand-duché du Luxembourg de la totalité du coût des formations réalisées en France dans le cadre des contrats d'apprentissage conclus par des entreprises situées au Luxembourg, quel que soit le lieu de résidence de l'apprenti⁵⁸. De son côté, la région Grand Est prend en charge les contrats d'apprentissage signés avec des entreprises situées en France avec une formation en CFA, y compris si l'apprenant est luxembourgeois⁵⁹. Autrement dit, c'est le pays de l'employeur qui assure le financement de la formation.

⁵⁷ Aux termes des accords, les coûts de formation en CFA pour les apprentis français recrutés par des entreprises allemandes en CFA sont couverts en totalité ou partiellement par le conseil régional Grand Est. La région Grand Est est sollicitée pour verser le coût qui aurait dû être financé par la taxe d'apprentissage au CFA (concours financier obligatoire). Sur ce coût, le taux d'intervention de la région va de 20% à 100% en fonction du niveau de diplôme. En cas de prise en charge partielle, l'entreprise allemande peut être amenée à apporter une contribution. Par ailleurs, le jeune résident français recruté par une entreprise allemande est intégré à l'effectif du CFA pour calculer la subvention régionale annuelle. Pour les jeunes résidents français en apprentissage dans des entreprises allemandes, ce sont les institutions allemandes qui supportent le coût de la formation.

⁵⁸ Le ministère de l'Éducation nationale du Luxembourg prend en charge la participation financière fixée par la région Grand Est, qui est communiquée par le côté français au service de la formation professionnelle du ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse (MENJE) luxembourgeois avant le début du contrat d'apprentissage, y compris si l'apprenant est français.

⁵⁹ L'entreprise française verse au CFA la taxe d'apprentissage et la région prend en charge le coût de la formation (CFO) défini annuellement et affiché sur le site de la préfecture de région Grand Est.

Tableau 1 : Mise en regard des trois conventions

	Accord cadre relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin Supérieur (signé le 12 septembre 2013)	Accord relatif à l'apprentissage transfrontalier Sarre Lorraine (signé le 20 juin 2014)	Protocole d'accord pour la mise en œuvre de l'expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de l'apprentissage entre le Gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et la Région Grand Est (signé le 3 juillet 2017)
Objectif	L'objectif pour les jeunes est de pouvoir suivre la formation théorique en France et la formation pratique en Allemagne ou, inversement, suivre la formation théorique en Allemagne et la formation pratique en France. Au terme de la formation, les jeunes passent le diplôme prévu par le contrat d'apprentissage dans le pays, où s'est déroulée la formation théorique. De plus, ils peuvent, s'ils remplissent les conditions, être candidats à un examen du pays partenaire et ainsi obtenir une double qualification franco- allemande.	Formation pratique en Allemagne, formation théorique et diplôme français, ou Formation pratique en France, formation théorique et diplôme allemand	Accueil d'apprenants français et d'apprenants luxembourgeois dans les entreprises luxembourgeoises avec un contrat d'apprentissage de droit luxembourgeois et une formation théorique en France Accueil d'apprenants luxembourgeois dans des entreprises françaises avec un contrat d'apprentissage de droit français et une formation théorique en France Accueil d'apprenants français dans des entreprises françaises avec un contrat d'apprentissage de droit français et une formation théorique au Luxembourg.
Champ de l'accord	Toute qualification se préparant par la voie de l'apprentissage en France et en Allemagne, et aboutissant à la délivrance d'un diplôme par le pays où le jeune suit sa formation théorique.	Domaines de l'industrie, du commerce et de l'artisanat	Durant la phase d'expérimentation, le choix des métiers / professions à inclure dans l'expérimentation est défini conjointement chaque année par le comité technique défini par la déclaration de 2015, sur la base des besoins recensés en commun. Les formations professionnelles ouvertes dans le cadre de l'expérimentation sont :

			<ul style="list-style-type: none"> - les formations infra-bac en apprentissage - les formations diplômantes en apprentissage de niveau bac +2, acquises dans un centre de formation français ou luxembourgeois. <p>À l'issue de sa formation professionnelle transfrontalière, l'apprenant passe le diplôme du pays dans lequel il a réalisé sa formation théorique.</p>
Recherche des places d'apprentissage	Les partenaires signataires de l'accord cadre notamment les services d'apprentissage consulaires, les agences pour l'emploi dans le cadre de leur coopération transfrontalière contribuent, avec le soutien d'EURES-T, à la recherche des places d'apprentissage dans les entreprises, l'information des jeunes et des entreprises et au placement des jeunes en apprentissage.	Les partenaires signataires de l'accord contribuent à la recherche des places d'apprentissage dans les entreprises, à l'information des jeunes et des entreprises et au placement des jeunes en apprentissage.	
Enregistrement du contrat	Le contrat d'apprentissage est conforme au formulaire Cerfa n° 10103*04 et est régi par le droit français. L'objet de ce contrat d'apprentissage est de façon explicite, l'acquisition de compétences professionnelles et l'engagement de l'employeur de présenter le jeune à l'examen conformément à l'article 45 BBiG. Les institutions compétentes apporteront un appui technique aux employeurs concernés.	Le contrat d'apprentissage est conforme au formulaire Cerfa n° 10103*04 et est régi par le droit français. L'objet de cet accord est de façon explicite, l'acquisition de compétences professionnelles et l'engagement de l'employeur de présenter le jeune à l'examen conformément	

	<p>Le contrat d'apprentissage est enregistré à la demande de l'employeur par l'institution compétente qui ne prendra cet enregistrement en compte que si l'employeur s'est engagé à respecter le document « Conditions à respecter par les employeurs allemands (resp/ français) » {annexe 2), lors de la signature du contrat d'apprentissage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - (employeurs établis en France) au droit allemand - (employeurs établis en Allemagne) au droit français. 	
Financement	<p>L'entreprise établie en Allemagne n'étant pas assujettie au versement de la taxe d'apprentissage, la Région Alsace contribue à financer le coût de formation qui aurait dû être couvert par la taxe d'apprentissage.</p> <p>Le financement des coûts de formation en France de l'apprenti français signataire d'un contrat de travail avec une entreprise allemande, est pris en charge conformément à la délibération du conseil régional d'Alsace, jointe en annexe 3 au présent accord-cadre.</p> <p>Conformément à l'alinéa précédent et après concertation entre les partenaires concernés, les acteurs de la formation professionnelle français et allemands ont la garantie qu'il ne résulte aucun coût supplémentaire à travers l'apprentissage transfrontalier dans le pays voisin.</p>	<p>Parmi les conditions à accepter par les entreprises allemandes pour qu'un jeune effectuant sa formation pratique en Allemagne puisse faire sa formation théorique en France :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre en charge la contribution financière usuellement apportée par les employeurs français pour la formation au CFA (fonds propres) dans lequel est formé l'apprenti. <p>Sur la base du contrat de formation, chaque apprenti perçoit une rémunération conforme à la somme habituellement versée par l'entreprise.</p> <p>Dans l'attente et dans le souci d'un équilibre dans la coopération, les partenaires s'engagent à échanger annuellement sur les dépenses effectuées dans le cadre de la formation des apprentis transfrontaliers.</p>	<p>Durant la phase expérimentale, le financement de l'AT est assuré comme suit :</p> <p>Pour tous les contrats d'AT signés avec des entreprises situées au Luxembourg, le ministère de l'Éducation nationale prendra en charge la participation financière fixée par la Région Grand Est /.../</p> <p>Pour tous les contrats d'AT signés avec des entreprises situées en France, l'entreprise française versera au CFA la taxe d'apprentissage et la Région prendra en charge le coût de la formation défini annuellement et affiché sur le site de la préfecture de la Région Grand Est</p> <p>Ceci indépendamment du lieu de résidence de l'apprenant.</p>

		<p>L'échange se fait sur la base d'une information continue sur les contrats de formation signés.</p> <p>Avant le début de la formation, le Conseil régional de Lorraine informe ses partenaires sarrois sur les contributions aux coûts opérationnels de la formation dans les CFA (fonds propres) habituellement supportés par les entreprises.</p> <p>Parallèlement, le gouvernement du Land de Sarre avertit les partenaires lorrains des frais - des chambres consulaires, des frais d'examen, et des frais des cours de formation interentreprises habituellement supportés par les entreprises allemandes.</p> <p>Afin de viser une répartition équilibrée des charges entre les partenaires sarrois et lorrains, un comité d'accompagnement financier sarrois-lorrain sera instauré. Celui-ci réunit des représentants du Conseil régional, du gouvernement du Land de Sarre et des chambres consulaires.</p>	
Couverture sociale	<p>5.1 Formation pratique en France - centre de formation allemand</p> <p>Les apprentis bénéficient de la couverture sociale (maladie, accidents</p>	<p>Les apprentis bénéficient de la couverture sociale (par exemple : maladie, accidents) afférente à leur contrat d'apprentissage.</p>	

	<p>etc.) afférente à leur contrat d'apprentissage. Ceci vaut tant pour les périodes en entreprise française que pour les périodes en centre de formation allemand, pendant lesquelles les apprentis seront en position de détachement et ce, quel que soit leur pays de résidence.</p> <p>Idem pour la situation inverse.</p>	<p>Ceci vaut tant pour les périodes en entreprise allemande que pour les périodes en centre de formation français, pendant lesquelles les apprentis seront en position de détachement et ce quel que soit leur pays de résidence.</p> <p>Idem dans la situation inverse.</p>	
Comité de suivi	<p>L'accord mentionne une groupe projet « apprentissage transfrontalier » émanant d'un groupe d'experts « formation professionnelle » de la conférence du Rhin supérieur.</p> <p>Il mentionne également un comité avec un représentant de chaque signataire de l'accord. Chargé de suivre l'accord sans autres précisions. Possibilité de s'adjoindre d'autres acteurs. Règlement intérieur prévu pour le fonctionnement du comité.</p> <p>Engagement des partenaires à suivre le nombre de contrats d'apprentissage transfrontalier.</p>	<p>Mention des services d'inspection dans les deux pays, et des modalités de règlement des litiges.</p> <p>Comité avec un représentant de chaque signataire de l'accord.</p> <p>Possibilité de s'adjoindre d'autres acteurs.</p> <p>Règlement intérieur prévu pour le fonctionnement du comité.</p> <p>Échanges annuels sur les dépenses effectuées en matière de formation (« dans un souci d'équilibre »)</p> <p>Échanges en continu sur les contrats signés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant le début de la formation, le CR informe les partenaires sarrois des coûts généralement supportés par les entreprises ; - parallèlement, le land de Sarre avertit les partenaires lorrains des frais des chambres consulaires, des frais d'examen, des frais de cours habituellement supportés par les entreprises 	

		<p>Chaque année, établissement d'un bilan des coûts au plus tard en février avec information des entreprises.</p> <p>Une phase pilote était prévue à la signature pour voir si l'équilibre se réalisait.</p> <p>Engagement des partenaires à suivre le nombre de contrats d'apprentissage transfrontalier.</p>	
Bilan		<p>Chaque année, établissement d'un bilan des coûts au plus tard en février avec information des entreprises.</p> <p>À la fin de la phase pilote, une évaluation et un bilan général seront effectués, dans le but de vérifier, sur la base des données recueillies, dans quelle mesure les attentes susnommées ont été satisfaites et dans quelle mesure une future adaptation devra avoir lieu.</p>	
Durée, modifications et entrée en vigueur	<p>L'accord entre en vigueur avec la signature des partenaires, pour une période indéterminée.</p> <p>A la demande et dans le cadre d'une concertation commune entre les partenaires du Rhin supérieur, l'accord et ses annexes 1 et 2 peuvent être modifiés, amendés ou étendus à de nouveaux signataires le cas échéant.</p>	<p>L'accord entre en vigueur avec la signature des partenaires, dans un premier temps pour une phase pilote de 4 ans. Il sera prorogé automatiquement chaque année s'il n'est pas dénoncé par une des parties signataires auprès du Président du comité de suivi. Le préavis de dénonciation est de 12 mois.</p> <p>Dans le cas de résiliation de l'accord, les formations engagées devront être garanties jusqu'à leur terme.</p>	<p>Le présent protocole d'accord prendra fin automatiquement à l'issue de la phase expérimentale de deux années et au plus tard le 31 octobre 2019.</p> <p>En cas de non dénonciation par l'une ou l'autre des parties, il sera reconduit par tacite reconduction.</p>

	<p>Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires qui doit notifier au Président du comité de suivi sa décision de dénonciation. En tout état de cause, les formations engagées devront être garanties jusqu'à leur terme. Le préavis de dénonciation est de 12 mois</p>	<p>A la demande et dans le cadre d'une concertation commune entre les partenaires sarrois et lorrains, l'accord et ses annexes 1 et 2 peuvent être modifiés, amendés ou étendus à de nouveaux signataires le cas échéant.</p>	
--	---	---	--

Source : Mission.

LISTE DES PIÈCES JOINTES A CETTE ANNEXE :

- Accord cadre relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin Supérieur ;
- Accord relatif à l'apprentissage transfrontalier Sarre-Lorraine ;
- Protocole d'accord pour la mise en œuvre de l'expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de l'apprentissage entre le Gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et la Région Grand Est.

PIECE JOINTE 1 :
ACCORD CADRE RELATIF A L'APPRENTISSAGE
TRANSFRONTALIER DANS
LE RHIN SUPERIEUR

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-
SCHWEIZERISCHE
OBERRHEINKONFERENZ



CONFERENCE
FRANCO-GERMANO-SUISSE
DU RHIN SUPERIEUR

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

RAHMENVEREINBARUNG
über die grenzüberschreitende
Berufsausbildung am Oberrhein

Entre

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

et

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

(ci-après dénommés partenaires)

PREAMBULE

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

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

Zwischen

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

und

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

(im folgenden: Partner)

PRÄAMBEL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*www.conference-rhin-sup.org

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

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

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

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

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

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

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

*www.oberrheinkonferenz.org

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

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

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

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

Sur cette base, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : PERIMETRE GEOGRAPHIQUE

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

ARTICLE 2: DEROULEMENT DE LA FORMATION

2.1 Formation pratique en Allemagne – formation théorique et diplôme français

L'alternance se déroule comme suit :

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

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

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

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

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

Auf dieser Grundlage vereinbaren die Partner:

ARTIKEL 1: GEBIETSKULISSE

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

ARTIKEL 2: ABLAUF DER AUSBILDUNG

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

Die alternierende Ausbildung verläuft wie folgt:

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

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

2.2 Formation pratique en France – formation théorique et diplôme allemand

L'alternance se déroule comme suit :

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

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

2.3 Qualifications visées

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

ARTICLE 3 : EMBAUCHE – ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

3.1 Employeurs établis en France

- **Recherche de places d'apprentissage**

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

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

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

Die alternierende Ausbildung verläuft wie folgt:

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

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

2.3 Berufsabschlüsse

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

ARTIKEL 3: EINSTELLUNG – ERFASSUNG DES AUSBILDUNGSVERTRAGS

3.1 Arbeitgeber mit Sitz in Frankreich

- **Ausbildungsstellensuche**

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

- **Conclusion du contrat d'apprentissage**

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

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

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

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

3.2 Employeurs établis en Allemagne

- **Recherche de places d'apprentissage**

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

- **Conclusion du contrat d'apprentissage**

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

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

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

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

- **Abschluss des Ausbildungsvertrags**

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

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

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

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

3. 2 Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland

- **Ausbildungsstellensuche**

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

- **Abschluss des Ausbildungsvertrages**

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

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

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

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

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

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

3.3 Accompagnement des jeunes par EURES-T

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

3.4 Suivi statistique

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

ARTICLE 4: FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

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

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

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

ARTICLE 5 : COUVERTURE SOCIALE

5.1 Formation pratique en France – centre de formation allemand

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

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

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

3.3 Begleitung der Jugendlichen durch EURES-T

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

3.4 Statistik

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

ARTIKEL 4: FINANZIERUNG DER BERUFSAUSBILDUNG

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

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

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

ARTIKEL 5: SOZIALE ABSICHERUNG

5.1 Praktische Ausbildung in Frankreich – deutsche Berufsschule

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

5.2 Formation pratique en Allemagne – centre de formation français.

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

ARTICLE 6 : LES SERVICES D'INSPECTION

6.1 Entreprises établies en France

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

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

- **Inspection du travail : DIRECCTE**

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

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

6.2 Entreprises établies en Allemagne

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

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

5.2 Praktische Ausbildung in Deutschland – französisches Ausbildungszentrum

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

ARTIKEL 6: ÜBERWACHUNG

6.1 Unternehmen mit Sitz in Frankreich

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

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

- **Arbeitszeit und Arbeitsschutz: DIRECCTE**

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

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

6.2 Unternehmen mit Sitz in Deutschland

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

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

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

ARTICLE 7 : REGLEMENT DES LITIGES

7.1 Entreprises établies en France

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

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

7.2 Pour les entreprises établies en Allemagne

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

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

ARTICLE 8 : COMPETENCES LINGUISTIQUES

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

ARTICLE 9 : COMITE DE SUIVI

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

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

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

ARTICLE 10 : DUREE, MODIFICATIONS, ENTREE EN VIGUEUR

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

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

Le présent accord peut être dénoncé à tout mo-

und die Berufsgenossenschaften zuständig.

ARTIKEL 7: REGELUNG VON STREITFÄLLEN

7.1 Unternehmen mit Sitz in Frankreich

Streitigkeiten werden wie folgt geregelt:

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

7.2 Unternehmen mit Sitz in Deutschland

Streitigkeiten werden wie folgt geregelt:

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

ARTIKEL 8: SPRACHKOMPETENZ

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

ARTIKEL 9: BEGLEITAUSSCHUSS

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

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

Der Begleitausschuss gibt sich eine eigene Geschäftsordnung.

ARTIKEL 10: DAUER, ÄNDERUNGEN, INKRAFTTRETEN

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

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

Diese Rahmenvereinbarung kann zu jeder Zeit

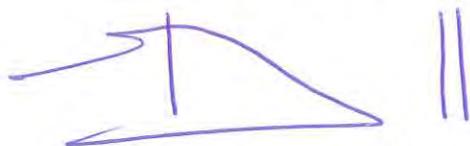
ment par une des parties signataires qui doit notifier au Président du comité de suivi sa décision de dénonciation. En tout état de cause, les formations engagées devront être garanties jusqu'à leur terme.
Le préavis de dénonciation est de 12 mois.

Saint-Louis, le 12 septembre 2013

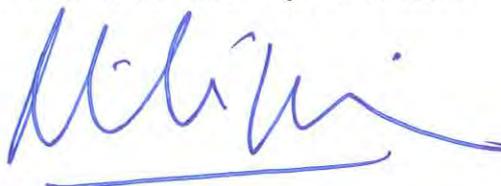
von einem der unterzeichnenden Partner beim Vorsitzenden des Begleitausschusses gekündigt werden. Auf jeden Fall soll garantiert werden, dass alle Auszubildenden ihre begonnene Ausbildung beenden können.
Die Kündigungsfrist beträgt 12 Monate.

Saint-Louis, den 12. September 2013

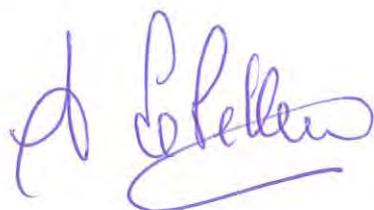
Stéphane BOUILLON
Préfet de la région Alsace
Préfet du Bas-Rhin



Philippe RICHERT
Président du conseil régional d'Alsace



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



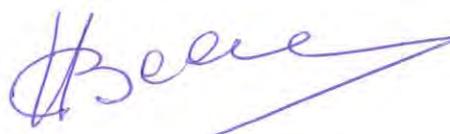
Eric MALLET
Directeur régional de l'alimentation, de
l'agriculture et de la forêt



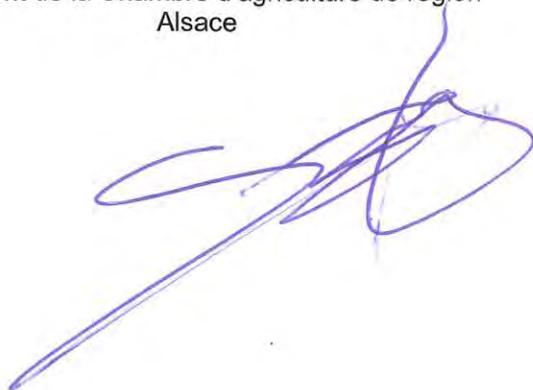
Jean-Louis HOERLE
Président de la Chambre de Commerce et
d'Industrie de région Alsace



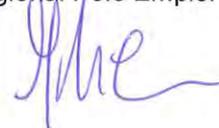
Bernard STALTER
Président de la Chambre de Métiers d'Alsace



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



Pierre-Yves LECLERCQ
Directeur régional Pôle Emploi Alsace



Winfried KRETSCHMANN
Ministerpräsident Land Baden – Württemberg

Malu DREYER
Ministerpräsidentin des Landes Rheinland-Pfalz

Bärbel SCHÄFER
Präsidium der Oberrheinkonferenz
Regierungspräsidentin Freiburg

Wolfgang GRENKE
Präsident der Industrie- und Handelskammer
Karlsruhe

Kurt GRIESHABER
Präsident der Industrie- und Handelskammer
Hochrhein-Bodensee

Steffen AUER
Präsident der Industrie- und Handelskammer
Südlicher Oberrhein

Willi KUHN
Präsident der Industrie- und Handelskammer für
die Pfalz

Joachim WOHLFEIL
Präsident der Handwerkskammer Karlsruhe

Paul BAIER
Präsident der Handwerkskammer Freiburg

Brigitte MANNERT
Präsidentin der Handwerkskammer der Pfalz

Gotthard REINER
Präsident der Handwerkskammer Konstanz

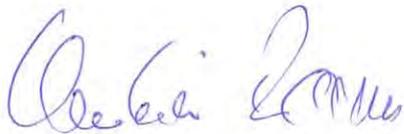
Norbert SCHINDLER
Präsident der Landwirtschaftskammer Rheinland-
Pfalz



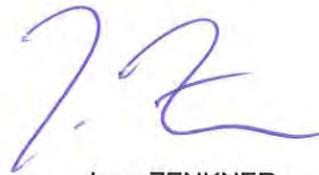
Eva STROBEL
Präsidentin von EURES-T Oberrhein
Vorsitzende der Geschäftsführung der Regional-
direktion Baden-Württemberg der Bundesagentur
für Arbeit



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



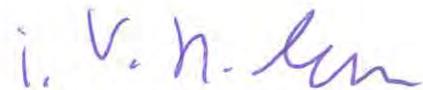
Christian RAMM
Agentur für Arbeit Freiburg



Ingo ZENKNER
Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt



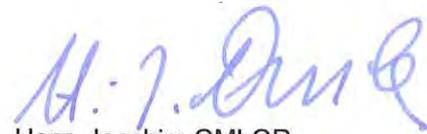
Christine GROSS-HERICK
Agentur für Arbeit Landau in der Pfalz



Norbert SEDLMAIR
Agentur für Arbeit Lörrach



Horst SAHRBACHER
Agentur für Arbeit Offenburg



Hans-Joachim OMLOR
Agentur für Arbeit Kaiserslautern-Pirmasens

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

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

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

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

Wenn es sich um nicht volljährige Auszubildende handelt:

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

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

Unterschrift des Arbeitgebers

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

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

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

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

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

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

Fait à, le

Signature de l'employeur

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

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

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

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

Erstellt in, am.....

Unterschrift des Arbeitgebers

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

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

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

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

Fait à....., le

Signature de l'employeur

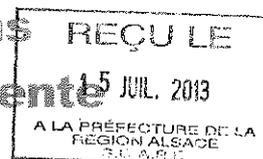
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



N° CPR :

664-13

Extrait des délibérations
de la Commission Permanente



Séance du 12 juillet 2013

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

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

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

Vu le règlement financier du Conseil Régional d'Alsace,

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

DECIDE

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

Périmètres maximaux :

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

Partenariats et cadre fonctionnel :

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

Financement de l'apprentissage par la Région :

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

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

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

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

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

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

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

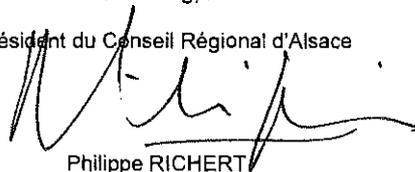
Crédits

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

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

Strasbourg, le 12 JUL. 2013

Le Président du Conseil Régional d'Alsace



Philippe RICHERT

Auszug aus den Beratungen des Ständigen Ausschusses

Sitzung vom 12. Juli 2013

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

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

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

in Anbetracht der Finanzordnung des Conseil Régional d'Alsace,

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

BESCHLIESST

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

Maximale Geltungsbereiche:

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

Partnerschaften und funktioneller Rahmen:

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

Finanzierung der Lehre durch die Region:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kredite

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

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

Strasbourg, den 12. Juli 2013

Der Präsident des Conseil Régional d'Alsace

Philippe RICHERT

PIECE JOINTE 2 :
ACCORD RELATIF A L'APPRENTISSAGE
TRANSFRONTALIER SARRE-LORRAINE

ABKOMMEN
über die grenzüberschreitende Berufsausbildung
Saarland - Lothringen

gemäß Artikel 5 der Rahmenvereinbarung für die Kooperation in der
grenzüberschreitenden beruflichen Aus- und Weiterbildung
Saarland - Lothringen

-

ACCORD
relatif à l'apprentissage transfrontalier
Sarre - Lorraine

en application de l'article 5 de l'accord-cadre pour la coopération
transfrontalière en formation professionnelle initiale et continue
Sarre - Lorraine

Entre

l'Etat français
la Région Lorraine
l'Académie de Metz-Nancy
la Direction régionale de l'alimentation, de
l'agriculture et de la forêt
la Chambre de Métiers de Lorraine
la Chambre de Commerce et d'Industrie de la ré-
gion Lorraine

et

le Land de Sarre
la Chambre de Commerce et d'Industrie du Land de
Sarre
la Chambre de Métiers du Land de Sarre
la Chambre d'agriculture du Land de Sarre
la direction régionale de l'agence pour l'emploi de
Rhénanie-Palatinat et de Sarre

(ci-après dénommés « *partenaires* »)

Zwischen

dem französischen Staat
der Region Lothringen
der Académie de Metz-Nancy
der Direction régionale de l'alimentation, de
l'agriculture et de la forêt
der Handwerkskammer Lothringen
der Industrie- und Handelskammer der Region Loth-
ringen

und

dem Land Saarland
der Industrie- und Handelskammer Saarland
der Handwerkskammer des Saarlandes
der Landwirtschaftskammer Saarland
der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz – Saarland der
Bundesagentur für Arbeit.

(im folgenden: „*Partner*“ genannt)

ARTICLE 1 OBJET DE L'ACCORD

L'objet du présent accord est de réaliser un appren-
tissage transfrontalier entre la Sarre et la Lorraine
dans les domaines de l'industrie, du commerce et
de l'artisanat.

ARTICLE 2 PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD

Le périmètre géographique de l'accord est consti-
tué du territoire sarrois et des territoires lorrains
frontaliers de proximité. Les mentions « *en Alle-
magne* » et « *en France* » figurant ci-après se réfè-
rent à ce périmètre.

ARTIKEL 1 ZIELE DES ABKOMMENS

Ziel dieses Abkommens ist es, eine grenzüberschrei-
tende Berufsausbildung zwischen dem Saarland und
Lothringen für die Berufsfelder in Industrie, Handel
und Handwerk zu ermöglichen.

ARTIKEL 2 GEBIETSKULISSE

Das Abkommen gilt für das Saarland und die grenzna-
hen Gebiete Lothringens. Im Folgenden beziehen sich
die Angaben „*in Deutschland*“ und „*in Frankreich*“ je-
weils auf diese Gebietskulisse.

**ARTICLE 3
DEROULÉMENT DE LA FORMATION**

**3.1 Formation pratique en Allemagne –
formation théorique et diplôme français**

L'alternance se déroule comme suit :

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

Si l'apprentissage s'effectue selon ce modèle, il est soumis au règlement d'apprentissage allemand.

**3.2 Formation pratique en France –
formation théorique et diplôme allemand**

L'alternance se déroule comme suit :

- formation pratique dans l'entreprise établie en France
- formation théorique dans un centre de formation allemand et, le cas échéant, complément de formation pratique dans les centres dédiés
- examen/diplôme allemand auprès de l'organisme compétent selon le dispositif de certification allemand (§ 45 BBiG/§37 HWO), dans la mesure où toutes les conditions sont remplies
- en option : examen correspondant français, en candidat libre, si les conditions sont remplies.

Si une entreprise embauche en France un apprenti qui habite en Allemagne, elle le forme selon la règle

**ARTIKEL 3
ABLAUF DER AUSBILDUNG**

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

Die duale Ausbildung verläuft wie folgt:

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

Erfolgt die Ausbildung nach diesem Modell, so findet die Ausbildung entsprechend der deutschen Ausbildungsordnung statt.

**3.2 Praktische Ausbildung in Frankreich –
theoretische Ausbildung und Abschlussprüfung in
Deutschland**

Die duale Ausbildung verläuft wie folgt:

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

Stellt ein Unternehmen in Frankreich einen Auszubildenden ein, der in Deutschland wohnt, bildet es die

glementation française en matière de formation à un métier correspondant à une formation professionnelle allemande comparable.

3.3 Qualifications visées

L'accord concerne toutes les qualifications préparant aux métiers cités dans l'article 1, se préparant par la voie de l'apprentissage en France et en Allemagne, et aboutissant à la délivrance d'un diplôme par le pays où le jeune suit sa formation théorique.

ARTICLE 4

EMBAUCHE – ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

4.1 Employeurs établis en France

Recherche de places d'apprentissage

Les partenaires signataires de l'accord contribuent, à la recherche des places d'apprentissage dans les entreprises, à l'information des jeunes et des entreprises et au placement des jeunes en apprentissage.

Conclusion du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conforme au formulaire *Cerfa n° 10103*04* et est régi par le droit français.

L'objet de cet accord est de façon explicite, l'acquisition de compétences professionnelles et l'engagement de l'employeur de présenter le jeune à l'examen conformément au droit allemand.

Les institutions compétentes apporteront un appui technique aux employeurs concernés.

La durée du contrat d'apprentissage est fixée conformément à la durée mentionnée dans la réglementation allemande relative à la formation professionnelle.

L'employeur français s'engage à respecter les conditions postulées dans le document joint en **annexe 1** du présent accord.

sen nach der französischen Ausbildungsordnung eines Berufes aus, der einer vergleichbaren deutschen Berufsausbildung entspricht.

3.3 Berufsabschlüsse

Das Abkommen gilt für alle Abschlüsse für die in Artikel 1 aufgeführten Berufe, die in Deutschland und Frankreich auf dem Wege einer Berufsausbildung erlangt werden können bzw. die zu einem vergleichbaren Abschluss in einem der beiden Länder führen.

ARTIKEL 4

EINSTELLUNG – ERFASSUNG DES AUSBILDUNGSVERTRAGS

4.1 Arbeitgeber mit Sitz in Frankreich

Ausbildungsstellensuche

Die unterzeichnenden Partner des Abkommens wirken bei der Ausbildungsstellensuche in Betrieben, bei der Information der Jugendlichen und Unternehmen sowie bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen mit.

Abschluss des Ausbildungsvertrags

Der Ausbildungsbetrieb schließt mit dem Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag nach französischem Recht (*Formular Cerfa n° 10103*04*).

Ziel dieses Abkommens ist jedoch explizit die Erlangung der beruflichen Handlungsfähigkeit und die Hinführung auf eine Abschlussprüfung nach deutschem Recht.

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

Die Dauer des Ausbildungsvertrages richtet sich nach der deutschen Ausbildungsordnung.

Der französische Arbeitgeber verpflichtet sich, die Bedingungen einzuhalten, die in **Anlage 1** dieses Abkommens genannt sind.

Dépôt du contrat de formation professionnelle auprès des services compétents

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

4.2 Employeurs établis en Allemagne

Recherche de places d'apprentissage

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

Conclusion du contrat d'apprentissage

L'employeur conclut un contrat d'apprentissage avec le jeune, conformément à cet accord.

L'objet de cet accord est de façon explicite, l'acquisition de compétences professionnelles et l'engagement de l'employeur de présenter le jeune à l'examen selon les règles du droit français.

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

L'employeur allemand s'engage à respecter les conditions postulées dans le document joint en **annexe 2** du présent accord.

Dépôt du contrat d'apprentissage auprès des institutions compétentes

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

Hinterlegung des Ausbildungsvertrages bei den zuständigen Stellen

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

4.2 Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland

Ausbildungsstellensuche

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

Abschluss des Ausbildungsvertrages

Der Ausbildungsbetrieb schließt mit dem Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag nach diesem Abkommen.

Ziel dieses Abkommens ist explizit die Erlangung der beruflichen Handlungsfähigkeit und Hinführung auf eine Abschlussprüfung nach französischem Recht.

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

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

Hinterlegung des Ausbildungsvertrages bei den zuständigen Stellen

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

4.3 Apprentissage en tandem

Dans des cas individuels adaptés, la formation transfrontalière peut se faire également sous forme d'un tandem entre une entreprise sarroise et une entreprise lorraine offrant une formation transfrontalière dans le même métier.

En pareil cas, les apprentis ont la possibilité de faire des expériences pratiques d'apprentissage dans l'entreprise partenaire et de découvrir ainsi la formation en entreprise de part et d'autre de la frontière.

4.4 Accompagnement des jeunes par EURES-T

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

4.5 Suivi statistique

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

ARTICLE 5 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Sur la base du contrat de formation, chaque apprenti perçoit une rémunération conforme à la somme habituellement versée par l'entreprise.

Dans l'attente et dans le souci d'un équilibre dans la coopération, les partenaires s'engagent à échanger annuellement sur les dépenses effectuées dans le cadre de la formation des apprentis transfrontaliers.

L'échange se fait sur la base d'une information continue sur les contrats de formation signés.

Avant le début de la formation, le Conseil régional

4.3 Ausbildung im Tandem

In hierfür geeigneten Einzelfällen ist eine grenzüberschreitende Ausbildung auch in Form eines Tandems zwischen einem saarländischen und einem lothringischen Ausbildungsbetrieb möglich, die jeweils im gleichen Ausbildungsberuf eine grenzüberschreitende Ausbildung durchführen.

In einem solchen Fall haben die Auszubildenden die Möglichkeit, auch eine praktische Ausbildungserfahrung im Partnerbetrieb zu absolvieren und auf diese Weise die betriebliche Ausbildung auf beiden Seiten der Grenze kennenzulernen.

4.4 Begleitung der Jugendlichen durch EURES-T

EURES-T SaarLorLux-Rheinland-Pfalz, das grenzüberschreitende Netzwerk der Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften sowie Gebietskörperschaften sind etablierte Ansprechpartner für die berufliche Mobilität und unterstützt bei der grenzüberschreitenden Ausbildung (unter anderem durch Information, Beratung und Vermittlung).

4.5 Statistik

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

ARTIKEL 5 FINANZIERUNG DER BERUFSAUSBILDUNG

Jeder Auszubildende erhält auf der Grundlage seines Ausbildungsvertrags vom Ausbildungsbetrieb eine Ausbildungsvergütung entsprechend der im Ausbildungsbetrieb üblichen Höhe.

In der Erwartung und im Bemühen um ein Gleichgewicht in der Zusammenarbeit tauschen sich die Partner jährlich zu den Aufwendungen aus, die sie für die Ausbildung der grenzüberschreitenden Auszubildenden tatsächlich bereitstellen.

Der Austausch erfolgt auf der Basis einer kontinuierlichen Information über die geschlossenen Ausbildungsverträge.

Der Regionalrat Lothringen setzt die saarländischen

de Lorraine informe ses partenaires sarrois sur les contributions aux coûts opérationnels de la formation dans les CFA (*fonds propres*) habituellement supportés par les entreprises.

Parallèlement, le gouvernement du Land de Sarre avertit les partenaires lorrains des frais des chambres consulaires, des frais d'examen, et des frais des cours de formation interentreprise habituellement supportés par les entreprises allemandes.

Afin de viser une répartition équilibrée des charges entre les partenaires sarrois et lorrains, un comité d'accompagnement financier sarrois-lorrain sera instauré. Celui-ci réunit des représentants du Conseil régional, du gouvernement du Land de Sarre et des chambres consulaires.

Chaque année, au plus tard au mois de février, le comité établit un bilan des coûts et informe les entreprises formatrices sur les coûts liés à la formation transfrontalière. En fin d'année scolaire, le comité établit un relevé de l'ensemble des dépenses sous forme d'un bilan en vue d'assurer la transparence des coûts.

Dans le cas de *l'apprentissage en tandem* (cf. Art. 4.3), le financement est assuré sur la base du système national correspondant, c'est-à-dire l'entreprise française formant l'apprenti allemand apporte la contribution usuelle pour cette formation au CFA (*fonds propres*), et l'entreprise allemande formant l'apprenti français assume les frais des chambres consulaires et les coûts des cours interentreprises (ÜLU).

À la fin de la phase pilote, une évaluation et un bilan général seront effectués, dans le but de vérifier, sur la base des données recueillies, dans quelle mesure les attentes susnommées ont été satisfaites et dans quelle mesure une future adaptation devra avoir lieu.

Partner über die üblicherweise von den französischen Betrieben zu tragenden Beiträge zu den betrieblichen Kosten der Ausbildung an den beruflichen Schulen (*fonds propres des CFA*) vor Beginn der Ausbildung in Kenntnis.

Die saarländische Landesregierung setzt die lothringischen Partner über die üblicherweise von den deutschen Betrieben zu tragenden Kammergebühren, Prüfungsgebühren und Gebühren der überbetrieblichen Lehrgänge vor Beginn der Ausbildung in Kenntnis.

Um eine ausgeglichene Lastenteilung zwischen den saarländischen und lothringischen Partnern anzustreben, wird ein saarländisch-lothringischer Finanzbegleitausschuss eingesetzt. Dieser besteht aus Vertretern des Conseil Régional, der saarländischen Landesregierung und Vertretern der Kammern.

Der Ausschuss erstellt jährlich spätestens im Monat Februar die Kostenbilanz und informiert die Ausbildungsbetriebe über die Kosten einer grenzüberschreitenden Ausbildung. Zum Abschluss des Ausbildungsjahres erstellt der Ausschuss eine Gesamtaufstellung in Form einer Bilanz zur Herstellung einer Kostentransparenz.

Im Fall der *Ausbildung im Tandem* (Art. 4.3) erfolgt die Finanzierung im jeweiligen nationalen System, das heißt, der französische Betrieb, der einen deutschen Auszubildenden ausbildet, leistet an das CFA den für diese Ausbildung üblichen Beitrag zu den „*fonds propres*“ und der deutsche Betrieb, der den französischen Auszubildenden ausbildet, die Kammergebühren und Beiträge zur *überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung* (ÜLU).

Am Ende der Pilotphase erfolgen eine Gesamtbilanzierung und eine Evaluierung mit dem Ziel, auf der Basis der gesammelten Daten zu überprüfen, inwieweit die oben genannten Erwartungen erfüllt sind und inwieweit für die Zukunft eine Anpassung erfolgen soll.

**ARTICLE 6:
COUVERTURE SOCIALE**

**6.1 Formation pratique en France –
centre de formation allemand**

Les apprentis bénéficient de la couverture sociale (par exemple : maladie, accidents) afférente à leur contrat d'apprentissage.

Ceci vaut tant pour les périodes en entreprise française que pour les périodes en centre de formation allemand, pendant lesquelles les apprentis seront en position de détachement et ce quel que soit leur pays de résidence.

**6.2 Formation pratique en Allemagne –
centre de formation français.**

Les apprentis bénéficient de la couverture sociale (par exemple : maladie, accidents) afférente à leur contrat d'apprentissage.

Ceci vaut tant pour les périodes en entreprise allemande que pour les périodes en centre de formation français, pendant lesquelles les apprentis seront en position de détachement et ce quel que soit leur pays de résidence.

**ARTICLE 7
LES SERVICES D'INSPECTION**

7.1 Entreprises établies en France

Inspection pédagogique en entreprise : institutions compétentes

Le droit français s'applique.

Les services des chambres consulaires ou de la DRAAF pour l'agriculture, ont compétence pour contrôler la formation donnée aux apprentis dans les entreprises établies dans le département de la Moselle.

En l'occurrence, ce contrôle se fera sur la base de référentiels de formation français et allemands (« *Ausbildungsordnungen* ») qui seront préalablement traduits en français. Si besoin est, les inspecteurs français pourront se faire assister par leurs homologues des services allemands compétents.

**ARTIKEL 6:
SOZIALE ABSICHERUNG**

**6.1 Praktische Ausbildung in Frankreich –
deutsche Berufsschule**

Die soziale Absicherung der Auszubildenden (zum Beispiel: Krankheit, Unfall) erfolgt im Rahmen ihres Ausbildungsvertrags.

Dies gilt sowohl für die Zeiträume im französischen Unternehmen als auch die Zeiträume in der deutschen Berufsschule, während derer die Auszubildenden unabhängig von ihrem Wohnsitzland als entsandt betrachtet werden.

**6.2 Praktische Ausbildung in Deutschland –
französisches Ausbildungszentrum**

Die soziale Absicherung der Auszubildenden (zum Beispiel: Krankheit, Unfall) erfolgt im Rahmen ihres Ausbildungsvertrags.

Dies gilt sowohl für die Zeiträume im deutschen Unternehmen als auch die Zeiträume im französischen Ausbildungszentrum, während derer die Auszubildenden unabhängig von ihrem Wohnsitzland als entsandt betrachtet werden.

**ARTIKEL 7
ÜBERWACHUNG**

7.1 Unternehmen mit Sitz in Frankreich

Aufsicht über die Ausbildung: zuständige Stellen

Es gilt das französische Recht.

Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen der Kammern und der DRAAF sind mit der Aufsicht über die Ausbildung der Auszubildenden in den französischen Betrieben beauftragt.

Die Kontrolle erfolgt anhand der französischen und gegebenenfalls deutschen Ausbildungsordnungen, welche vorher übersetzt werden. Bei Bedarf können die französischen Ausbildungsberater Kollegen der zuständigen deutschen Stellen zu den Kontrollen hinzuziehen.

Inspection du travail : DIRECCTE

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

Il peut être amené à jouer un rôle de conseil mais aussi sanctionner des situations anormales (notamment par la procédure d'opposition et la procédure d'urgence) et à délivrer si nécessaire les autorisations de travail sur des machines dangereuses.

7.2 Entreprises établies en Allemagne

Le droit allemand s'applique.

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

Les « *inspections du travail* » et les « *Berufsgenossenschaften* » (*Caisses professionnelles de prévoyance*), sont compétentes pour les problèmes relevant de la réglementation concernant les horaires de travail ou les règles de sécurité.

ARTICLE 8 REGLEMENT DES LITIGES

8.1 Entreprises établies en France

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

- tentative de conciliation par les inspecteurs d'apprentissage des institutions compétentes,

Arbeitszeit und Arbeitsschutz: DIRECCTE

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

Er kann die Rolle eines Beraters einnehmen, aber auch Regelverstöße ahnden (insbesondere durch Einspruchsverfahren und Eilverfahren) und gegebenenfalls Arbeitserlaubnisse zum Bedienen von gefährlichen Maschinen ausstellen.

7.2 Unternehmen mit Sitz in Deutschland

Es gilt die deutsche Rechtsordnung.

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

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

ARTIKEL 8 REGELUNG VON STREITFÄLLEN

8.1 Unternehmen mit Sitz in Frankreich

Streitigkeiten werden wie folgt geregelt:

- Vermittlungsversuch durch die Ausbildungsberater der zuständigen Stellen,

- recours auprès de la Commission de conciliation de l'autorité compétente,
- procédure devant les tribunaux compétents, en vertu du droit applicable (droit local ou droit national).

8.2 Pour les entreprises établies en Allemagne

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

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

ARTICLE 9 COMPETENCES LINGUISTIQUES

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

ARTICLE 10 COMITE DE SUIVI

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

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

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

- Schlichtungsversuch durch die zuständige Stelle,
- Verfahren bei den gemäß geltendem Recht zuständigen Gerichten (lokales oder nationales Recht).

8.2 Unternehmen mit Sitz in Deutschland

Streitigkeiten werden wie folgt geregelt:

- Vermittlungsversuch durch die zuständigen Stellen,
- Schlichtungsverfahren der Kammern/Innungen,
- Deutsches Arbeitsgerichtsverfahren.

ARTIKEL 9 SPRACHKOMPETENZ

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

ARTIKEL 10 BEGLEITAUSSCHUSS

Es wird ein Begleitausschuss „*Grenzüberschreitende Ausbildung*“ eingerichtet. Er setzt sich zusammen aus jeweils einem Vertreter der Partner des Abkommens. Er ist mit der Begleitung der Umsetzung des Abkommens beauftragt.

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

Der Begleitausschuss gibt sich eine eigene Geschäftsordnung.

ARTICLE 11
DUREE, MODIFICATIONS, ENTREE EN VIGUEUR

L'accord entre en vigueur avec la signature des partenaires, dans un premier temps pour une phase pilote de 4 ans. Il sera prorogé automatiquement chaque année s'il n'est pas dénoncé par une des parties signataires auprès du Président du comité de suivi. Le préavis de dénonciation est de 12 mois.

Dans le cas de résiliation de l'accord, les formations engagées devront être garanties jusqu'à leur terme.

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

ARTIKEL 11
DAUER, ÄNDERUNGEN, INKRAFTTRETEN

Das Abkommen tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Es gilt zunächst für eine Pilotphase von 4 Jahren. Es verlängert sich automatisch um ein Jahr, wenn es nicht von einem der unterzeichnenden Partner beim Vorsitzenden des Begleitausschusses mit einer Kündigungsfrist von 12 Monaten gekündigt wird.

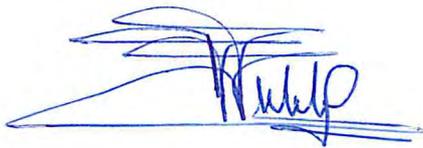
Im Fall der Kündigung des Abkommens wird garantiert, dass alle Auszubildenden ihre begonnene Ausbildung beenden können.

Auf Antrag und im Rahmen einer gemeinsam Abstimmung zwischen den saarländischen und lothringischen Partnern kann dieses Abkommens und seine **Anlagen 1 und 2** angepasst oder gegebenenfalls ergänzt oder um zusätzliche Partner erweitert werden.

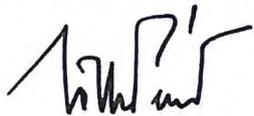
Jean-Pierre MASSERET
Président du conseil régional de Lorraine



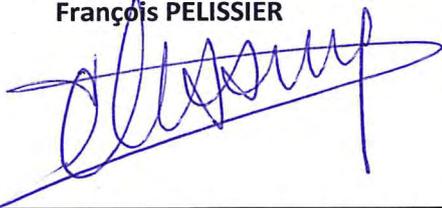
Nacer MEDDAH
Préfet de la région Lorraine
Préfet de la Moselle



Gilles PECOUT
Recteur de l'Académie de Metz-Nancy,
Chancelier des universités



Le Président de la Chambre de Commerce et
d'Industrie de région Lorraine
par délégation, le Vice-Président,
François PELISSIER



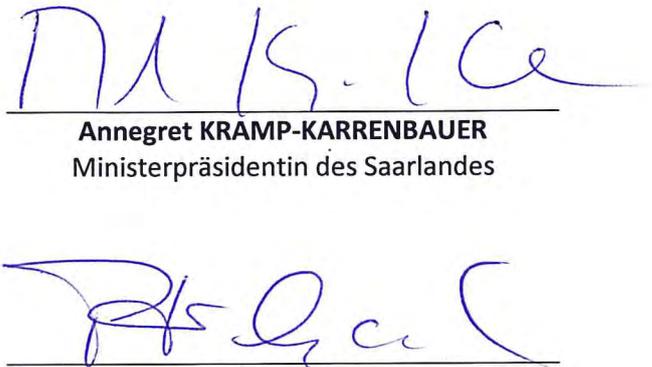
Le Directeur Régional de l'Alimentation, de
l'Agriculture et de la Forêt
*Par délégation, le Chef du service régional
formation et développement*
Jean SIFT,



Pascal KNEUSS
Président de la Chambre de Métiers
de Lorraine



Annegret KRAMP-KARRENBauer
Ministerpräsidentin des Saarlandes



Peter NÄGEL
Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung
Industrie- und Handelskammer Saarland



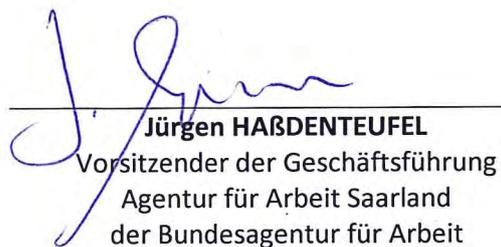
Dr. Justus WILHELM
Bereichsleiter Ausbildung
Handwerkskammer Saarland



Richard SCHREINER
Präsident der Landwirtschaftskammer
Saarland



Hans-Hartwig FELSCH
Geschäftsführer Operativ
Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland
der Bundesagentur für Arbeit



Jürgen HÄRDENTEUFEL
Vorsitzender der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Saarland
der Bundesagentur für Arbeit

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

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

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

- Anpassung der Dauer des Ausbildungsvertrages an die Dauer der deutschen Ausbildung, für die eine Abschlussprüfung nach §§ 37 i. V. m. 45 BBiG / §§ 31 i. V. m. 37 HWO angestrebt wird.
- Verpflichtung des Betriebes, den Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule und gegebenenfalls der überbetrieblichen Ausbildung freizustellen.
- Verpflichtung des Auszubildenden, den Auszubildenden zur Berufsschule, zu den Zwischen- und Gesellen-/Abschlussprüfungen anzumelden und ihn für die Prüfungen freizustellen.
- Verpflichtung, dem Auszubildenden nur solche Aufgaben zu übertragen, die den Ausbildungsinhalten der jeweiligen deutschen Ausbildungsordnung entsprechen.
- Empfehlung an den Auszubildenden aussprechen, sich das Sozialversicherungsformular, das die Zugehörigkeit zum französischen Versorgungssystem bescheinigt und die Europäische Krankenversicherungskarte für die Erstattung der Dienstleistungen in einem anderen Land zu besorgen.
- Verpflichtung des Betriebes, die Kammergebühren (IHK, HWK, LWK), die üblicherweise von den deutschen Betrieben für die Auszubildenden zu leisten sind, sowie eventuell anfallende Kosten der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) zu übernehmen. Ausnahme: grenzüberschreitende Ausbildung im Tandem gemäß Artikel 4.3 dieses Abkommens.

Wenn es sich um nicht volljährige Auszubildende handelt:

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

Erstellt in, am.....

Unterschrift des Arbeitgebers.....

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

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

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

- Adaptation de la durée du contrat de formation à la durée de la formation allemande pour ceux relevant de l'article 37 et 45 BBiG / et selon l'article 31 et 37 HWO.
- Obligation pour l'entreprise de libérer l'apprenti pour fréquenter le centre de formation professionnelle et le cas échéant le centre de formation complémentaire.
- Obligation pour l'instructeur d'inscrire l'apprenti au centre de formation professionnelle ainsi qu'aux examens intermédiaires et finaux et de le libérer pour ces examens.
- Obligations de confier à l'apprenti des tâches correspondantes aux contenus du règlement de la formation allemande.
- Prévoir le formulaire de sécurité sociale attestant de l'affiliation au régime français et la carte européenne d'assurance maladie (CEAM) pour le bénéfice des prestations dans l'autre pays.
- Verser aux Chambres consulaires (*IHK, HWK, LWK*) les redevances qui sont habituellement versées par les entreprises allemandes pour les apprentis, et le cas échéant, les coûts des cours interentreprises (*ÜLU*). Exception : formation professionnelle en tandem, conformément à l'article 4.3 de cet accord.

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

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

Fait à....., le

Signature de l'employeur.....

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

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

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

- Die Dauer des Lehrvertrages wird an die Dauer der Ausbildung im CFA (französisches Ausbildungszentrum) und an den Stundenplan angepasst. Normalerweise erstreckt sich der Lehrvertrag auf eine Dauer von zwei Jahren. Er kann jedoch aufgrund des vorherigen Ausbildungswegs des Auszubildenden und seines Kompetenzniveaus verlängert werden.
- Der Auszubildende nimmt am Unterricht des CFA teil: laut französischem Arbeitsgesetz „Code du Travail“ beträgt die minimale Dauer der Schulausbildung 400 Stunden pro Jahr. Zusätzlich zu diesen gesetzlichen Verpflichtungen gibt es für manche Berufsabschlüsse Sonderbestimmungen, die in den jeweiligen Prüfungsordnungen festgelegt sind.
- Der Auszubildende wird zur Prüfung, wie im Vertrag vorgesehen, angemeldet und nimmt daran teil.
- Der Arbeitgeber gewährleistet die praktische Ausbildung innerhalb des Unternehmens. Er vertraut dem Auszubildenden Aufgaben oder Stellen an, die dem Auszubildenden ermöglichen, Arbeiten oder Einsätze durchzuführen, welche mit der entsprechenden französischen Ausbildungsordnung CFA/Unternehmen (document de liaison C.F.A./entreprise) des angestrebten Abschlusses übereinstimmen.
- Der Arbeitgeber nimmt nach Möglichkeit an den von CFA organisierten Aktivitäten teil, um die theoretische und die praktische Ausbildung zu koordinieren (Gespräch innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Vertrages, Klassenkonferenz, Treffen zur Bilanzziehung...).
- Der Arbeitgeber empfängt den für den Auszubildenden zuständigen Ausbildungsberater des CFA.
- Während der Ausbildung ermöglicht der jeweilige Arbeitgeber dem Ausbildungsbeauftragten des CFA, notwendige Arbeitsproben im Betrieb abzunehmen.
- Der Arbeitgeber muss den Status eines entsandten Arbeitnehmers im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen einhalten, insbesondere der Vergütung und der Sicherheit.
- Empfehlung an den Auszubildenden aussprechen, sich das Sozialversicherungsformular, das die Zugehörigkeit zum deutschen Versorgungssystem bescheinigt und die Europäische Krankenversicherungskarte für die Erstattung von Dienstleistungen in einem anderen Land zu besorgen.
- Der Betrag, der üblicherweise von französischen Ausbildungsbetrieben in den „fonds propres“ des CFA des Auszubildenden geleistet wird, wird vom Arbeitgeber entrichtet. Ausnahme: grenzüberschreitende Ausbildung im Tandem gemäß Artikel 4.3 diese Abkommens.

Erstellt in, am.....

Unterschrift des Arbeitgebers.....

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

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

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

- Adapter la durée du contrat d'apprentissage à celle de la formation au CFA et au calendrier des cours : cette durée est en principe de deux ans ; elle peut être rallongée en fonction du parcours antérieur du jeune et de son niveau de compétence.
- Faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA : la durée minimale de cette formation est fixée par le code du travail à 400 heures par an. A cette obligation légale s'ajoutent des dispositions spécifiques à certains diplômes, fixées par les règlements d'examen.
- Inscrire l'apprenti à l'examen prévu au contrat et le faire participer aux épreuves.
- Assurer la formation pratique de l'apprenti dans l'entreprise, lui confier les tâches ou postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes au document de liaison CFA/Entreprise du diplôme préparé.
- Prendre part selon ses possibilités aux activités organisées par le CFA en vue de coordonner la formation qu'il dispense et celle en entreprise (entretien dans les deux mois suivant le début du contrat, conseil de classe, réunions bilans...)
- Recevoir le formateur du CFA chargé d'assurer le suivi pédagogique de l'apprenti.
- En cas de validation du diplôme par contrôle en cours de formation, mettre en place avec le formateur du CFA les situations d'évaluation prévues par le référentiel d'examen.
- Respecter le statut de salarié détaché selon les conditions du contrat de travail, notamment en termes de salaire et de sécurité.
- Prévoir le formulaire de sécurité sociale attestant de l'affiliation au régime allemand et la carte européenne d'assurance maladie (CEAM) pour le bénéfice des prestations dans l'autre pays.
- Prendre en charge la contribution financière usuellement apportée par les employeurs français pour la formation au CFA (fonds propres) dans lequel est formé l'apprenti. Exception : formation professionnelle en tandem, conformément à l'article 4.3 de cet accord.

Fait à....., le

Signature de l'employeur.....

**PIECE JOINTE 3 : PROTOCOLE D'ACCORD
POUR LA MISE EN ŒUVRE DE
L'EXPERIMENTATION DE COOPERATION
TRANSFRONTALIERE DANS LE DOMAINE DE
L'APPRENTISSAGE ENTRE LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHE DU LUXEMBOURG
ET LA REGION GRAND EST**

**PROTOCOLE D'ACCORD pour la mise en œuvre de
l'expérimentation de coopération transfrontalière dans le
domaine de l'apprentissage**

entre

le Gouvernement du Grand Duché du Luxembourg

et

la Région Grand – Est

En application des dispositions contenues dans la Déclaration d'intention signée le 26 mai 2015 entre le Gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et le gouvernement de la République française, aux fins de mettre en œuvre une expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de la formation professionnelle sous contrat d'apprentissage.

Le présent Protocole a pour objet d'arrêter, conformément aux souhaits des autorités étatiques signataires de la Déclaration suscitée, les dispositions spécifiques pour le démarrage de l'expérimentation envisagée.

A cet effet, il s'attache à :

- rappeler notamment le principe et le champ de l'expérimentation, dont les bases ont été posées par les autorités étatiques signataires de la déclaration d'intention puis précisées par le comité technique créé à cet effet en y associant les acteurs de l'apprentissage en France et au Luxembourg.
- spécifier les modalités particulières et les moyens financiers à mobiliser pour cette expérimentation.

Article 1er : Les besoins en formation transfrontalière

La mise en place d'un parcours transfrontalier par l'apprentissage répond :

- à la demande des jeunes de la région Grand Est, et plus particulièrement des résidents lorrains et des jeunes luxembourgeois, de se préparer au mieux aux emplois offerts par le marché du travail transfrontalier
- à la demande des entreprises qui souhaitent signer davantage de contrats d'apprentissage sur la base de formations délivrées en langue véhiculaire française, en particulier lorsque ces formations ne sont pas ouvertes au Luxembourg

Article 2 : Le principe et le champ de l'expérimentation

Dans le cadre de la présente expérimentation, l'apprentissage transfrontalier repose sur le principe de réciprocité.

Il vise :

- L'accueil d'apprenants français et d'apprenants luxembourgeois dans les entreprises luxembourgeoises avec un contrat d'apprentissage de droit luxembourgeois et une formation théorique en France.
- L'accueil d'apprenants luxembourgeois dans des entreprises françaises avec un contrat d'apprentissage de droit français et une formation théorique en France.
- L'accueil d'apprenants français dans des entreprises françaises avec un contrat d'apprentissage de droit français et une formation théorique au Luxembourg.

Article 3 : Les publics visés

L'expérimentation est ouverte à l'ensemble des jeunes résidents de la région Grand Est et des jeunes résidents luxembourgeois âgés de 16 à 30 ans à la date de signature du contrat d'apprentissage.

Article 4 : Les métiers/professions visés

Durant la phase expérimentale, le choix des métiers/professions à inclure dans l'expérimentation est défini conjointement chaque année par le comité technique défini par la Déclaration de 2015, sur la base des besoins recensés en commun.

Article 5 : Les moyens de formation mobilisables

L'ensemble de l'appareil de formation par apprentissage de la Région Grand Est est ouvert à l'accueil d'apprentis suivant un parcours de formation expérimental tel que défini à l'article 1er.

Article 6 : Les qualifications visées

Les formations professionnelles ouvertes dans le cadre de l'expérimentation sont :

- les formations infra-bac en apprentissage
- les formations diplômantes en apprentissage de niveau bac +2, acquises dans un centre de formation français ou luxembourgeois.

Article 7 : La certification des formations

A l'issue de sa formation professionnelle transfrontalière, l'apprenant passe le diplôme du pays dans lequel il a réalisé sa formation théorique :

- L'apprenant sous contrat d'apprentissage luxembourgeois passe le diplôme français. S'il le souhaite et si les critères d'admission au projet intégré final sont remplis, il peut se présenter en vue de l'obtention d'une certification luxembourgeoise. A la réussite du projet intégré final, il reçoit également une certification luxembourgeoise.
- L'apprenant sous contrat d'apprentissage français passe le diplôme luxembourgeois. S'il le souhaite et si les critères d'admission sont remplis, il peut se présenter en vue de l'obtention d'un diplôme français.

Article 8 : Conclusion du contrat d'apprentissage transfrontalier

Pour les apprentis transfrontaliers sous contrat d'apprentissage de droit luxembourgeois, la note « démarches à suivre lors d'un apprentissage transfrontalier » figure en annexe 1 au présent protocole.

Pour les apprentis transfrontaliers sous contrat d'apprentissage de droit français, un vadémécum figure en annexe 2 au présent protocole.

Article 9 : Indemnité d'apprentissage

Pour les apprenants sous contrat d'apprentissage luxembourgeois, l'indemnité d'apprentissage est fixée annuellement par règlement grand-ducal.

Pour les apprenants sous contrat d'apprentissage français, l'indemnité d'apprentissage est fixée par le Code du travail français.

Article 10 : Couverture sociale applicable

Le signataire d'un contrat d'apprentissage luxembourgeois profite de l'intégralité de la couverture sociale luxembourgeoise et de l'assurance accident du travail en cas de fréquentation d'un lieu de formation en France dans le cadre de sa formation professionnelle.

Le signataire d'un contrat d'apprentissage français profite de l'intégralité de la couverture assurances sociales et accident du travail français pour toute la période de formation, y compris pour le temps passé dans le pays voisin lors de sa formation théorique.

Article 11 : Financement de l'apprentissage transfrontalier

Durant la phase expérimentale, le financement de l'apprentissage transfrontalier est assuré comme suit :

- Pour tous les contrats d'apprentissage transfrontalier signés avec des entreprises situées au Luxembourg, le ministère de l'Éducation nationale du Luxembourg prendra en charge la participation financière fixée par la Région Grand Est, qui sera communiquée par le côté français au Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) avant le début du contrat d'apprentissage.
- Pour tous les contrats d'apprentissage transfrontalier signés avec des entreprises situées en France, l'entreprise française versera au CFA la taxe d'apprentissage et la Région prendra en charge le coût de la formation défini annuellement et affiché sur le site de la Préfecture de Région Grand Est ;

et ceci indépendamment du lieu de résidence de l'apprenant.

Les détails figurent en annexe 3 au présent protocole.

Article 12 : Durée de l'expérimentation

L'expérimentation aura une durée de deux années.

Elle démarre à la rentrée scolaire 2017/2018 et se terminera le 31 octobre 2019 pour la signature de nouveaux contrats d'apprentissage.

Article 13 : Suivi de l'expérimentation

Le comité technique suivra l'expérimentation et est co-présidé par un représentant du Service de la Formation professionnelle du MENJE et un représentant de la France.

Il compte parmi ses membres les représentants des institutions membres du comité technique institué en 2015 par la Déclaration interétatique France-Luxembourg.

Il pourra s'adjoindre, sur décision des signataires toute personne désignée d'un commun accord pour ses compétences en ce domaine.

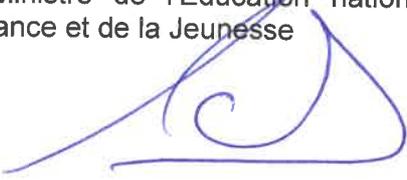
Article 14 : Résiliation

Le présent protocole d'accord prendra fin automatiquement à l'issue de la phase expérimentale de deux années et au plus tard le 31 octobre 2019.

En cas de non dénonciation par l'une ou l'autre des parties, il sera reconduit par tacite reconduction.

Fait à *Strasbourg*

le - 3 JUL. 2017

<p>Le Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse</p>  <p>Le Préfet de la Région Grand Est</p>  <p>Le Directeur régional de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt</p> <p>La Directrice Régionale Adjointe de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Grand Est</p>  <p>Marie-Pierre MULLER</p>	<p>Le Président de la Région Grand Est</p>  <p>Le Recteur de la Région Grand Est</p>  <p>Florence Robine</p>
--	--

ANNEXE 5 : Emploi et apprentissage transfrontaliers entre la région Hauts-de-France et la Belgique

1 Des flux d'emploi transfrontalier modérés en dépit de besoins importants

1.1 Les Hauts-de-France se situent à la cinquième place pour la part de l'emploi salarié transfrontalier en région

Selon deux études récentes de l'INSEE⁶⁰, fin 2017, 24 200 personnes résidaient dans les Hauts-de-France tout en exerçant une activité salariée à l'étranger, très majoritairement en Belgique (23 700).

Elles représentaient 1,6 % des salariés de la région, soit nettement moins qu'en région Grand Est (137 700 personnes soit 8,1 % des salariés), en Auvergne-Rhône-Alpes (3,9 %), en Bourgogne-Franche-Comté (3,4 %), et un niveau équivalent à celui de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (1,8 %).

Les Hauts-de-France sont la première région en nombre de salariés travaillant en Belgique (75 %), loin devant la région Grand Est (6 900 salariés et 22 %) qui partage également une frontière avec ce pays. Ces salariés transfrontaliers vivent essentiellement dans le département du Nord (97 %).

En valeur absolue, le flux de salariés frontaliers observé en région Hauts-de-France est deux fois moindre que celui observé dans le Grand Est vers le Luxembourg et cinq fois moindre que celui constaté d'Auvergne-Rhône-Alpes vers la Suisse.

Pour autant, les 24 200 travailleurs frontaliers résidant en France sont deux fois plus nombreux que les salariés frontaliers résidant en Belgique (10 500 fin 2017). La quasi-totalité de ces derniers (97 %), est en activité dans le département du Nord notamment dans la métropole de Lille.

1.2 S'agissant des Hauts-de-France, les déterminants de l'emploi transfrontalier sont multiples mais la réponse aux besoins de l'activité, la maîtrise de la langue et la proximité avec la frontière jouent un rôle déterminant

Dans les Hauts-de-France, trois déterminants majeurs du travail transfrontalier peuvent être notés :

- La proximité avec la frontière ; plus de 75 % des travailleurs frontaliers se concentrent dans quatre zones d'emploi situées sur ou à proximité de la frontière belge : Roubaix – Tourcoing (6,3 % des salariés sont des frontaliers), Lille, Maubeuge (7,7 %) et Valenciennes (4,4 %). La zone de Dunkerque pourtant frontalière présente un taux plus faible (2,2 %). Selon l'Insee, toutes choses étant égales par ailleurs, la probabilité d'être transfrontalier diminue très rapidement dès qu'on s'éloigne de la frontière. Ainsi, un salarié qui vit dans une commune

⁶⁰ Insee Analyses Hauts-de-France, No 108, 06/02/2020 et Insee Analyses Hauts-de-France, No 94, 29/03/2019. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3899294> et <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4299497>.

frontalière a presque deux fois plus de chances d'être travailleur frontalier qu'un salarié résidant dans une commune située de 1 à 10 minutes de la frontière en voiture. Un salarié ne possédant pas de voiture a 4 fois moins de probabilité d'aller travailler en Belgique⁶¹. D'une manière générale, tous les interlocuteurs rencontrés par la mission soulignent que la mobilité, y compris la représentation psychologique que s'en font les personnes recherchant un emploi, apparaît comme l'un des freins majeurs à l'engagement dans une démarche d'emploi transfrontalier ;

- La similitude de la langue de part et d'autre de la frontière : les deux tiers des salariés français transfrontaliers travaillent en Wallonie, région francophone. Le taux de chômage y est pourtant deux fois plus élevé qu'en Flandre néerlandophone, où le marché de l'emploi est plus dynamique. Ainsi que le note l'Insee, « Les frontaliers des Hauts-de-France travaillent principalement en Wallonie dans les arrondissements francophones de Mouscron, Tournai et Mons. À l'exception des arrondissements de Furnes et d'Ypres, la méconnaissance du néerlandais freine en partie le développement du travail frontalier en Flandre, qui propose pourtant de nombreuses offres d'emploi et affiche un très faible taux de chômage (4,4 % contre 9,8 % en Wallonie). » Selon l'Insee, le fait de résider à proximité d'un arrondissement francophone permet d'avoir 40 % de chances supplémentaires d'être frontalier que si l'on réside à proximité d'un arrondissement néerlandophone. La maîtrise de la langue semble toutefois devoir être relativisée en fonction de la qualification des personnes⁶² ; elle apparaît d'autant plus nécessaire que l'emploi est qualifié ;
- Les besoins du marché du travail : comme pour l'Allemagne, la situation du marché du travail entre la France et Belgique apparaît contrastée, avec des taux de chômage nettement plus bas en Belgique dans les zones frontalières. Au troisième trimestre 2020, le taux de chômage s'élevait à 15% à Bruxelles, 4,4% en Flandre et 7,7% en Wallonie⁶³. Ce taux s'élevait à 10,8% pour la région Hauts-de-France⁶⁴. L'importance de ce facteur a été souligné par la direction régionale de Pôle emploi. Trois grands profils de salariés transfrontaliers prédominent :
 - Des ouvriers, notamment qualifiés, de l'industrie manufacturière (plus de 50% des frontaliers) ;
 - Des jeunes diplômés du supérieur travaillant dans le commerce ou les activités spécialisées, scientifiques et techniques (30%) sur des postes de cadres, de professions intermédiaires ou d'employés ;
 - Des jeunes femmes diplômées du supérieur travaillant comme employées dans le secteur de la santé et de l'action sociale (14%).

D'autres déterminants apparaissent à l'œuvre, tels que l'âge⁶⁵, la situation économique, les dispositions fiscales⁶⁶, les coûts de transports, etc.

⁶¹ Selon la région, malgré une bande transfrontalière très urbanisée, qui aurait pu favoriser la présence de transports en commun, la voiture reste le moyen privilégié de déplacement. La part moyenne des transports en commun dans la mobilité transfrontalière est faible.

⁶² L'Insee note que d'une manière générale, les frontaliers ouvriers sont surreprésentés au nord des Hauts-de-France, à proximité des sites industriels de la Flandre, où parler néerlandais n'est pas toujours indispensable pour occuper un emploi.

⁶³ Statbel, Forte hausse du taux de chômage BIT au troisième trimestre de 2020, 14 décembre 2020. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>

⁶⁴ Insee, chiffres-clés, 07/01/2021. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2012804#titre-bloc-3>

⁶⁵ La probabilité d'être frontalier étant ainsi deux fois supérieure entre 24 et 34 ans qu'entre 54 et 64 ans.

⁶⁶ Selon l'Insee, entre 2013 et 2017, le nombre de salariés des Hauts-de-France travaillant en Belgique a baissé de 11 %. Cette baisse est à la fois concomitante au changement de régime fiscal des travailleurs transfrontaliers mis en place au 1^{er} janvier 2012 et à une période d'amélioration de situation du marché du travail avec une reprise de la création d'emplois dans toutes les régions. S'agissant du changement de régime fiscal, depuis le 1^{er} janvier 2012, les nouveaux travailleurs

1.3 Des besoins importants de main d'œuvre existent de part et d'autre de la frontière

Selon l'Insee, « ces mouvements vers la Belgique ne couvrent pourtant pas les besoins en main d'œuvre estimés à 132 000 postes (offres d'emplois) dont 86 000 en Flandre belge. Ces flux sont en effet limités par les coûts de transport, les démarches administratives, les dispositions fiscales, la barrière linguistique, et dans une moindre mesure par le manque d'information. Au sein de la Belgique, des freins culturels limitent également la mobilité : aussi, seuls 40 000 résidents wallons travaillent en Flandre, soit un peu moins de la moitié des besoins estimés. »

Selon les informations fournies par la DIRECCTE, les besoins en main d'œuvre de part et d'autres de la frontière ne sont pas totalement complémentaires. Ainsi, de chaque côté de la frontière, des mêmes métiers ou secteurs présentent des tensions de recrutement : l'industrie (notamment agroalimentaire), la logistique, l'hôtellerie-restauration, les secteurs des soins et de la construction. Des activités similaires se répartissent en effet de part et d'autre de la frontière ; le bassin de Flandre Lys - IEPER et Roeselare pour l'alimentaire, les bassins de Valenciennes- Douai- Ath pour le matériel de transport, ceux de Roubaix Tourcoing - Mouscron - Tielt - Kortrijk pour le textile⁶⁷. Selon la direction régionale de Pôle emploi, une similitude de métiers en tension de part et d'autre de la frontière serait de nature à limiter les coopérations entre opérateurs du service public de l'emploi en matière de développement de l'emploi transfrontalier. A l'inverse des complémentarités existent également porteuses de potentialités d'emploi transfrontalier. Ainsi, le bassin d'emploi de Dunkerque apparaît très industrialisé (sidérurgie, métallurgie, production d'énergie) alors que ses voisins littoraux belges sont caractérisés par des activités tertiaires notamment dans l'hébergement et dans la restauration⁶⁸.

Pour l'avenir des besoins en emploi de salariés transfrontaliers devraient persister, notamment en Belgique, même si la situation est contrastée selon les secteurs géographiques. Selon l'Insee, à l'horizon 2030, si les tendances démographiques se poursuivent, la Belgique devrait perdre de la population active à un rythme quatre fois plus important que celui attendu dans les Hauts-de-France (baisse de 3 700 actifs de moins de 65 ans par an en Belgique contre une baisse de 1000 actifs par an dans les Hauts-de-France). Divers facteurs œuvrent en faveur de la persistance d'un travail transfrontalier principalement de la France vers la Belgique, tels qu'une population active plus jeune et une hausse du taux d'activité attendue des 55-64 ans dans les Hauts-de-France avec une baisse du nombre des actifs côté belge compensée par un excédent migratoire⁶⁹.

frontaliers doivent désormais payer leurs impôts en Belgique, avec des taux de prélèvement plus désavantageux qu'en France. Il faut donc que les conditions d'emploi soient suffisamment avantageuses pour qu'un travailleur résidant dans la région accepte un poste en Belgique.

⁶⁷ DIRECCTE, Powerpoint de présentation de l'emploi transfrontalier, Service public de l'emploi régional, octobre 2018. En termes de nombre d'emploi, Roubaix -Tourcoing a perdu sa spécificité historique de bassin textile mais a conservé des éléments culturels ayant permis un positionnement sur des niches particulières (textiles techniques, textiles innovants). Ce bassin fait face à des arrondissements comme Mouscron-Comines, Tielt, Kortrijk Oudenaarde qui sont les seuls, en Belgique, à garder une spécificité textile - habillement. Dans ces derniers, le niveau technologique dans l'industrie est important.

⁶⁸ Il en est de même pour le bassin d'emploi de Maubeuge, dont la spécificité est la métallurgie, a pour vis-à-vis celui de Thuin, dont la spécificité est la construction.

⁶⁹ À l'inverse, selon l'Insee, dans les Hauts-de-France, la baisse de la population active s'explique par le déficit migratoire avec d'autres régions françaises et l'étranger.

1.4 Les flux d'emploi transfrontaliers restent entravés par des freins persistants

Selon les interlocuteurs rencontrés par la mission, l'absence de frontière physique entre la France et la Belgique induit l'existence de bassins de vie transfrontaliers, avec des flux anciens et naturels de main d'œuvre.

Pour autant des freins au développement de l'emploi et de la formation transfrontaliers existent. Depuis 2015, ils ont fait l'objet d'un recensement de part et d'autre de la frontière⁷⁰. On peut notamment noter :

- Une connaissance insuffisante des marchés du travail ;
- Une mobilité transfrontalière limitée des populations avec une anxiété à la mobilité physique hors de son territoire (*cf. supra*) ;
- Une absence de reconnaissance réciproque des certifications et diplômes ;
- Une insuffisance connaissance de la langue néerlandaise, bien que pour des acteurs rencontrés par la mission, elle ne soit pas rédhibitoire pour la totalité des emplois proposés. Il ne serait pas en effet attendu un niveau de flamand équivalent au bilinguisme, notamment dans les métiers peu qualifiés ;
- Des obstacles liés à la non adéquation des cadres législatifs ou réglementaires, de l'éducation, de l'apprentissage, de la formation continue ;
- La pluralité des acteurs et une absence de politique coordonnée d'emploi transfrontalier sur l'ensemble de la frontière (*cf. infra*) ;
- Des difficultés spécifiques sur les métiers réglementés.

2 Des actions transfrontalières impliquant de multiples acteurs en réponse aux besoins en emplois et formations professionnelles transfrontaliers, principalement dans le cadre formel de la coopération territoriale européenne

2.1 En matière d'emploi et de formation professionnelle, la coopération transfrontalière donne lieu à des initiatives nombreuses et peu structurées

Selon la mission opérationnelle transfrontalière (MOT)⁷¹, « la coopération transfrontalière franco-belge est riche et ancienne, mais elle est dotée d'une gouvernance assez informelle et peu structurée, par rapport à d'autres frontières. La principale spécificité du transfrontalier franco-belge est la prééminence de l'approche ascendante dans la gouvernance, en raison du rôle important joué par les deux GECT, véritables instances de dialogue multi-niveaux » (*cf. infra*).

⁷⁰ Préfecture, relevé des initiatives-obstacles en matière de travail transfrontalier dans la zone frontalière France - Flandre (occidentale) – Wallonie.

⁷¹ <http://www.espaces-transfrontaliers.org/ressources/territoires/frontieres/frontieres-en-europe/frontiere-france-belgique/frontiere-france-belgique-6/>

Comme l'a confirmé la préfecture des Hauts-de-France, il n'existe pas de structure de gouvernance à l'échelle de la frontière ou de commission intergouvernementale, en raison notamment du particularisme du fédéralisme belge⁷².

Toutefois, des groupes de travail ont été mis en place à l'initiative, côté français, de la préfecture de région et de la région Hauts-de-France. À titre d'exemple, en janvier 2018, le préfet de région et le président du conseil régional ont mis en place un groupe de travail dont l'objectif était de développer l'emploi transfrontalier. Les échanges n'ont toutefois pas perduré (*cf. infra*). La préfecture a signalé à la mission la reprise imminente de ces échanges en décembre 2020, à la demande des acteurs français et belges, pour la définition et la mise en œuvre d'un plan d'actions sur l'emploi et la formation transfrontaliers.

On peut également noter l'existence d'un partenariat ancien entre Pôle emploi et ses homologues wallon et flamand⁷³ dans la diffusion des offres d'emploi, voire le montage d'actions de formation transfrontalières expérimentales⁷⁴. Ce partenariat se concrétise également par la mise en place d'équipes transfrontalières composées de coordinateurs de projets et de référents transfrontaliers dans chacun de leurs opérateurs⁷⁵.

Au-delà des actions conduites à l'initiative de l'État ou ses opérateurs, la frontière franco-belge se caractérise par de multiples accords bilatéraux entre les différentes collectivités territoriales. Ainsi, on peut noter à titre d'exemples pour les seules collectivités territoriales se situant dans la région Hauts-de-France⁷⁶ des accords incluant un objectif de coopération en matière d'emploi, de formation voire d'apprentissage transfrontalier :

- En septembre 2018, un accord de coopération signé entre la région Hauts-de-France et la Wallonie afin d'initier des partenariats dans plusieurs domaines, dont l'emploi et la formation⁷⁷ ;
- En 2017, un accord de partenariat signé entre la région Hauts-de-France et le Voka West-Vlaanderen (pour la période 2018/2019⁷⁸). Cet accord contenait un volet sur l'emploi et sur l'apprentissage, mais ses dispositions ne se sont pas concrétisées⁷⁹ ;

⁷² Un seul accord existe, signé en 2018, passé entre les deux États à l'échelle de toute la frontière, portant sur les mobilités ferroviaires et routières.

http://www.espaces-transfrontaliers.org/fileadmin/user_upload/documents/Declaration_d_intention_transport_France_Belgique.pdf

⁷³ Le forem côté Wallon et le VDAB côté flamand.

⁷⁴ Ainsi une formation de cariste permettant de qualifier les demandeurs d'emploi en vue de pouvoir travailler aussi bien dans des entreprises françaises que Belges a été construite, nécessitant de la part de Pôle emploi, l'octroi d'une dérogation permettant à des demandeurs d'emploi inscrits en France d'être formés en Belgique sans incidence sur leur statut.

⁷⁵ - Pôle emploi Maubeuge GARE / Forem de Mons ; Pôle emploi Condé sur Escaut /Forem de Mons et les Maisons de l'emploi Bernissart, Beloeil ; Pôle emploi Dunkerque / VDAB Furnes ; Pôle emploi Armentières/VDAB Ypres ; Pôle emploi Lille-Versant Nord-Est / Forem/VDAB

⁷⁶ Des accords existent avec les collectivités territoriales de la région Grand Est. Cf. <http://www.espaces-transfrontaliers.org/ressources/territoires/frontieres/frontieres-en-europe/frontiere-france-belgique/frontiere-france-belgique-6/>

⁷⁷ <https://www.hautsdefrance.fr/signature-dun-accord-de-cooperation-entre-les-hauts-de-france-et-la-wallonie/>

⁷⁸ Le Voka West-Vlaanderen est une organisation patronale flamande en Belgique. Cette association belge représente et anime un réseau d'entrepreneurs de la province de la Flandre occidentale de plus de 3 400 entreprises Cette organisation, équivalente du MEDEF territorial en France, entend stimuler l'entrepreneuriat et l'emploi en vue de garantir et de favoriser la prospérité des entreprises de son territoire.

⁷⁹ Une convention de partenariat a été signée en 2017. Elle comportait des engagements de la région (rendre visible pour les demandeurs d'emplois régionaux des offres d'emploi d'entreprises de Flandre occidentale, mobiliser des CFA pour favoriser l'immersion d'apprentis français au sein d'entreprises de Flandre occidentale, voire diversifier leurs possibilités d'insertion, mobiliser le Programme régional de Formation des Hauts-de-France pour faire connaître aux demandeurs d'emploi qualifiés les offres d'emploi de Flandre occidentale et réciproquement....) du Voka - West-Vlaanderen (mobiliser le

- Au niveau du Département du Nord, un protocole d'accord signé avec la province de Flandre occidentale, d'une part, et une convention de coopération signée avec la province du Hainaut, d'autre part, qui ont tous deux fait l'objet d'un avenant en 2019⁸⁰. Il peut être également noté l'adoption en décembre 2016 par le Département du Nord d'une nouvelle stratégie de coopération transfrontalière avec un « objectif de mettre en œuvre une action de coopération transfrontalière pour chacun de ses grands domaines d'intervention (l'emploi et l'insertion y étant mentionnés⁸¹) et d'intégrer ainsi un réflexe transfrontalier dans ses politiques » ;
- Au niveau du Département du Pas-de-Calais, la signature d'une déclaration d'intention de coopération le 20 juin 2014 avec la Province de Flandre-Occidentale⁸² ;
- Au niveau de la Métropole Européenne de Lille, un accord de coopération signé le 2 mai 2019 avec la région de Bruxelles-Capitale afin de renforcer les échanges entre les deux métropoles⁸³.

2.2 Les deux GECT, Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai et Dunkerque-Flandre occidentale-Côte d'Opale permettent d'assurer une gouvernance transfrontalière multiniveaux sur une partie seulement de la frontière

Deux groupements européens de coopération territoriale (GECT) existent et couvrent partiellement la frontière. Un troisième est en cours de constitution.

- Le GECT Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai : il a été créé en janvier 2008 (premier GECT en Europe⁸⁴), constitué sur le territoire de Lille, Courtrai et Tournai. L'Eurométropole est un territoire de 3 629 km² composé de 157 communes flamandes (Flandre occidentale et sud), wallonnes (Wallonie picarde) et françaises (les 90 communes de la Métropole Européenne de Lille) et rassemble 2,06 millions d'habitants qui parlent le français ou le néerlandais⁸⁵.
- Le GECT West-Vlaanderen-Flandre-Dunkerque-Côte d'Opale : il a été créé en avril 2009. En France son territoire correspond à celui du Syndicat mixte de la Côte d'Opale élargi à la Flandre intérieure. En Belgique il s'agit de l'ensemble de la province de Flandre-Occidentale. C'est un territoire de 7000 km².

réseau d'entreprises de Flandre Occidentale, accueil en stage d'immersion pour les apprentis, en stage « dual learning » pour les étudiants...). Selon la région, les objectifs sur cette convention n'ont pas pu aboutir faute d'une réponse suffisante de Voka à ses sollicitations: absence de transmission de coordonnées des entreprises, de listes de métiers porteurs d'emploi, etc.

⁸⁰ Source : mission opérationnelle transfrontalière. <http://www.espaces-transfrontaliers.org/ressources/territoires/frontieres/frontieres-en-europe/frontiere-france-belgique/frontiere-france-belgique-6/>

⁸¹ Conseil départemental, déclinaison opérationnelle de la délibération cadre concernant la stratégie de coopération transfrontalière, réunion du 13 novembre 2017. Sur le champ de l'emploi et de l'insertion, il y est mentionné que le Département s'attachera ainsi à développer l'employabilité des personnes en insertion par la mise en relation de ses plateformes de l'emploi et de l'insertion professionnelle, et des acteurs nordistes concernés, avec leurs partenaires frontaliers, qu'il apportera son soutien aux initiatives de coopération transfrontalière impliquant des structures d'insertion professionnelle, notamment visant l'apprentissage du néerlandais et le développement de stages de l'autre côté de la frontière au profit des demandeurs d'emploi nordistes.

⁸² <https://www.pasdecalsais.fr/Europe/Connaitre-les-strategies-europeennes-et-internationales-du-Departement/Les-partenaires-du-Departement/Partenariats-de-proximite/Belgique-la-Province-de-Flandre-Occidentale>

⁸³ Strasbourg et Nice sont également concernées. La loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) prévoit l'élaboration d'un schéma de coopération transfrontalière par les métropoles limitrophes d'un état étranger (dont la Métropole Européenne de Lille).

⁸⁴ Source site préfecture.

⁸⁵ Source site internet Eurométropole : <https://eurometropolis.eu/fr/leurometropole-cest-quoi/presentation-2/>

Il n'existe pas de GECT constitué à ce jour intégrant les arrondissements du sud du département du Nord (Valenciennes, Avesnes, et Cambrai). Selon la préfecture, la création d'une telle structure serait en cours de réflexion.

Les deux GECT, Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai et Dunkerque-Flandre occidentale-Côte d'Opale assurent une gouvernance transfrontalière multiniveaux. Comme le note la MOT, leurs membres représentent l'ensemble des niveaux d'autorité. Les deux GECT permettent de confronter et mettre en cohérence les positions des partenaires à l'intérieur de leurs instances et sur leurs périmètres. Les GECT sont ainsi composés des institutions suivantes.

Tableau 1 : Membres des GECT Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai et West-Vlaanderen-Flandre-Dunkerque-Côte d'Opale

GECT Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai	GECT West-Vlaanderen-Flandre-Dunkerque-Côte d'Opale
<p>France : L'État, la région Hauts-de-France, le Département du Nord, la Métropole européenne de Lille</p> <p>Belgique : L'État fédéral, la région et la Communauté flamandes, la Province de Flandre occidentale, l'intercommunale LEIEDAL⁸⁶, l'intercommunale WVI⁸⁷, la Wallonie (région Wallonne), la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Province de Hainaut, l'intercommunale IDETA⁸⁸, l'intercommunale IEG⁸⁹</p>	<p>France : L'État, la région Hauts-de-France, le Département du Nord, le Département du Pas-de-Calais, ma Communauté urbaine de Dunkerque, la Communauté de Communes des Hauts de Flandre, le Syndicat Mixte du Pays Cœur de Flandre, l'Agence d'Urbanisme et de Développement de la région Flandre-Dunkerque (AGUR)</p> <p>Belgique : L'État fédéral, la région flamande, la Province de Flandre occidentale, l'Intercommunale de Flandre occidentale (WVI), le Comité de concertation socio-économique régional du Westhoek (RESOC)</p>

Source : Site de l'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai, site de la MOT pour le GECT West-Vlaanderen-Flandre-Dunkerque-Côte d'Opale

Les GECT développent des activités et des projets sur leurs territoires respectifs en matière d'emploi et de formation, notamment dans le cadre du programme INTERREG (*cf. infra*).

⁸⁶ Arrondissement de Kortrijk

⁸⁷ Arrondissements de Roeselare, Ieper et Tielt

⁸⁸ Arrondissement de Tournai et Ath, communes de Lessines, Silly et Enghien

⁸⁹ Arrondissement de Mouscron et commune d'Estaimpuis.

Groupements européens de coopération territoriale (GECT)

Les GECT ont été créés pour faciliter la coopération transfrontalière, transnationale et interrégionale entre les États membres ou leurs collectivités régionales et locales. Les GECT permettent à ces partenaires de mettre en œuvre des projets communs, d'échanger des compétences et d'améliorer la coordination en matière d'aménagement du territoire.

Base juridique

Règlement (CE) no 1082/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif à un groupement européen de coopération territoriale (GECT).

Règlement (UE) no 1302/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 modifiant le règlement (CE) no 1082/2006 relatif à un groupement européen de coopération territoriale (GECT) en ce qui concerne la clarification, la simplification et l'amélioration de la constitution et du fonctionnement de groupements de ce type.

Contexte

Le GECT a pour objet de faciliter et de promouvoir la coopération, en particulier entre ses membres, y compris un ou plusieurs des volets transfrontaliers, transnationaux et interrégionaux de coopération, dans le but de renforcer la cohésion économique, sociale et territoriale de l'Union.

D'une manière générale, les missions d'un GECT sont alignées sur les objectifs exposés plus haut. Ces missions peuvent comprendre des actes de coopération territoriale entre ses membres, qu'ils bénéficient ou non d'un financement de l'Union. Un GECT peut-être chargé de la mise en œuvre de programmes cofinancés par l'Union européenne au titre du Fonds européen de développement régional, du Fonds social européen et/ou du Fonds de cohésion, ou d'autres projets de coopération transfrontalière qui reçoivent ou non un soutien financier de l'Union. Parmi les exemples d'activités de ce type figurent la gestion d'infrastructures de transport ou d'hôpitaux transfrontaliers, la mise en œuvre ou la gestion de projets de développement transfrontaliers, ainsi que l'échange de compétences et de bonnes pratiques.

Structure

Les GECT peuvent être créés par des partenaires établis dans au moins deux États membres (ou un État membre et un ou plusieurs pays tiers) et relevant d'une ou de plusieurs des catégories suivantes :

- États membres ou autorités à l'échelon national ;
- collectivités régionales ;
- collectivités locales ;
- entreprises publiques ou organismes de droit public ;
- entreprises chargées de l'exploitation de services d'intérêt économique général ;
- autorités nationales, ou collectivités régionales ou locales, ou organismes ou entreprises issus de pays tiers (sous réserve de l'application de conditions particulières) ;
- associations composées d'organismes appartenant à une ou à plusieurs de ces catégories.

Ils sont dotés de la personnalité juridique et sont régis par une convention adoptée à l'unanimité de ses membres. Les GECT agissent au nom de leurs membres, qui adoptent leurs statuts au moyen de conventions spécifiques, lesquelles décrivent l'organisation et les activités du GECT. Tout GECT compte au minimum deux organes : une assemblée composée des représentants de ses membres et un directeur qui représente le GECT et agit en son nom.

En outre, les compétences du GECT sont limitées par les compétences respectives de leurs membres. Les prérogatives de puissance publique, telles que l'élaboration des politiques et la réglementation, ne peuvent être transférées à un GECT.

L'assemblée adopte un budget annuel prévisionnel du GECT, sur la base duquel est établi un rapport annuel d'activité certifié par des experts indépendants. Les membres sont responsables financièrement au prorata de leur contribution au budget.

Réalisations

Le registre des GECT est géré par le Comité des régions. À ce jour, 68 GECT ont été créés.

Il existe un GECT, le réseau européen de connaissances sur les politiques urbaines, dont les membres ne partagent pas de frontières géographiques. Il s'agit d'une plateforme d'échange de compétences et d'idées dans le domaine du développement urbain.

Source : *Fiches thématiques sur l'Union européenne, Parlement européen, décembre 2020*

2.3 Des multiples projets concernant l'emploi et la formation transfrontalier sont menés dans le cadre du programme INTERREG

La région des Hauts-de-France bénéficie du programme de coopération territoriale européenne INTERREG France-Wallonie-Vlaanderen. Ce programme couvre des régions françaises et belges et s'inscrit dans une volonté de favoriser les échanges économiques et sociaux entre cinq régions frontalières : la région Hauts-de-France et une partie de la région Grand Est en France (ex région Champagne-Ardenne), la Wallonie, la Flandre occidentale et orientale en Belgique. Sur la programmation 2014-2020, 170 M€ provenant du Fonds européen de développement régional (FEDER) ont été prévus pour soutenir des projets répondant à 4 axes de coopération, dont celui de la cohésion sociale, la santé, la formation et l'emploi doté de 32,3 M€ (Fonds européens uniquement), et à 9 objectifs dont celui de favoriser l'emploi et la mobilité transfrontalière des travailleurs et intégrer les marchés de l'emploi (objectif n°9)⁹⁰. Sur cet axe, 44 projets ont été acceptés pour un budget total de 68 M€ dont un apport FEDER de 34,7 M€⁹¹.

Selon la préfecture de région, le programme INTERREG V, qui couvrait la période 2014-2020, a permis le développement de multiples actions ciblées en matière d'emploi et de formation transfrontaliers. On peut noter des projets visant ⁹² :

- Le décloisonnement du marché du travail transfrontalier en réduisant les obstacles à la mobilité et l'optimisation du placement transfrontalier par une couverture du territoire incluant sensibilisation, préparation des publics et organisation d'événements localisés correspondant aux besoins territoriaux⁹³ ;
- L'amélioration de l'intégration d'un marché de l'emploi qualifié dans la région frontalière, l'optimisation de l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi transfrontalier, en se focalisant sur 3 secteurs prioritaires : l'agroalimentaire, le textile et l'écoconstruction⁹⁴ ;

⁹⁰ <https://europe-en-hautsdefrance.eu/programme-interreg-france-wallonie-vlaanderen/>

⁹¹ <https://www.interreg-fwvl.eu/fr/citoyen-acteur-operateur-partenaire/projets-acceptes-2014-2020>

⁹² <https://www.interreg-fwvl.eu/fr/citoyen-acteur-operateur-partenaire/projets-acceptes-2014-2020>

⁹³ Projet ESF/GT Emploi sans frontières. L'objectif est d'amplifier les retours à l'emploi et la mobilité transfrontalière au travers d'actions d'accompagnement, de sensibilisation au transfrontalier..., en partenariat avec des entreprises adhérant au projet, ayant des besoins de main d'œuvre et/ou offrant des postes liés aux métiers dits en tension. Pôle emploi en est le chef de file.

⁹⁴ Projet Compétences sans frontières.

- La création d'une dynamique d'excellence pour des formations en ligne autour de thématiques précises telles que les formations au bilinguisme, les formations dédiées aux métiers en pénurie/émergents et les formations aux métiers techniques avec des spécificités de part et d'autre de la frontière⁹⁵ ;
- Le développement de l'emploi transfrontalier dans le secteur des services à la personne⁹⁶ ;
- L'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et fragilisés dans le secteur agricole et la signature d'un contrat de travail durable et de qualité pour un certain nombre d'entre eux⁹⁷ ;
- L'accompagnement des réfugiés vers le marché de l'emploi.

Malgré cette action relative à l'emploi transfrontalier, aucun projet de développement de l'apprentissage transfrontalier au sens de la lettre de mission ne figure parmi les projets acceptés.

S'agissant du programme INTERREG VI (période 2021-2027), la préfecture de région a indiqué que lors du dernier comité de préparation de la future stratégie du programme, les partenaires avaient retenu l'objectif stratégique 4 proposé par la Commission européenne « *une Europe plus sociale* » et l'objectif spécifique 4.1 « *Améliorer l'efficacité et l'intégration des marchés du travail et l'accès à l'emploi de qualité par le développement des infrastructures sociales et la promotion de l'économie sociale* ».

Si les autorités n'ont pas choisi l'objectif spécifique 4.2 relatif à l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, elles se sont entendues selon la préfecture pour retenir une acception large de l'objectif 4.1 intégrant des dispositifs de formation, le développement des compétences et des publics bénéficiaires élargis dont les apprentis. Il reste à définir les types d'actions éligibles, dont pourrait le cas échéant faire partie le développement de l'apprentissage transfrontalier.

3 Les travaux et des tentatives d'amorçage d'un apprentissage transfrontalier non concluants à ce jour

3.1 Un travail de repérage des freins juridiques et administratifs liés au développement de l'apprentissage transfrontalier mené en 2018 mais resté sans suite

Différents travaux de repérage des freins juridiques et administratifs qui entravent le développement de l'apprentissage transfrontalier ont été menés, sans que les interlocuteurs interrogés aient pu les communiquer à la mission dans une forme finalisée :

⁹⁵ Projet Dig-e-Lab.

⁹⁶ Projet ACT' EMPLOI avec le développement d'une formation transfrontalière innovante pour qualifier un public par la mise en œuvre d'une double certification (française et belge), l'apprentissage linguistique Français/Néerlandais, l'acquisition de compétences pour un public très éloigné de l'emploi afin de répondre aux besoins des entreprises du secteur, la construction d'outils de formation communs, la mise en réseau des employeurs transfrontaliers et la mutualisation des offres d'emploi sur tout le territoire.

⁹⁷ Projet Agreeen-Job.

- Selon les interlocuteurs rencontrés, un travail de repérage des freins juridiques à l'apprentissage transfrontalier⁹⁸ a été mené en 2018 dans le cadre de l'initiative européenne « b – solutions »⁹⁹ ;
- L'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai¹⁰⁰ a pour sa part financé un travail juridique de comparaison des systèmes d'alternance entre la France et chacune des provinces belges, afin de repérer les freins et les obstacles devant être surmontés. Ce travail a abouti à la constitution d'un tableau comparatif des contrats d'apprentissage en Wallonie, en Flandres et en France. Le projet visait également à tester à petite échelle une mobilité transfrontalière d'une douzaine d'apprentis dans les trois régions concernées. À la suite de ces travaux, la mission a eu accès à quelques comptes rendus de réunions de groupe de travail qui témoignent d'une volonté au niveau de l'Eurométropole d'avancer sur le sujet de l'apprentissage transfrontalier sans toutefois y être parvenu à ce jour¹⁰¹ et le projet expérimental envisagé n'a pas été, selon Pôle emploi, mis en œuvre¹⁰².

La région Hauts-de-France a également signalé à la mission une expérimentation 2013-2016 conduite par la mission locale de Tourcoing - Vallée de la Lys, et financée à hauteur de 60 000 € par la région dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens correspondante. Inspirée par l'expérimentation sur l'apprentissage transfrontalier dans l'Euro District Strasbourg-Ortenau¹⁰³, elle visait à permettre à des apprentis de réaliser leurs formations pratique et théorique de part et d'autre de la frontière. Il a été envisagé de développer en septembre 2015 une expérimentation mobilisant trois apprentis de chaque territoire. Ceux-ci ont défini des domaines de tension et d'expérimentation. La Flandre a choisi les métiers de pointe de la filature tandis que la Wallonie et la France ont privilégié les métiers de premier niveau du secteur agroalimentaire. Les difficultés rencontrées notamment liées aux différences existant entre les cadres juridiques de l'apprentissage de part et d'autre de la frontière n'ont pas permis sa mise en œuvre.

⁹⁸ Non communiqué à la mission

⁹⁹ L'Association des régions Frontalières Européennes (ARFE) est en charge de l'appel à projets pilotes « b-solutions » lancé à Bratislava le 1er février 2018 et ayant pour objectif de surmonter les obstacles de nature juridique et administrative dans les régions frontalières de l'Union européenne, tels que l'accès à l'emploi, à l'éducation et à la formation. Mise en place pour une durée de deux ans initialement, l'initiative a été prolongée. Elle est soutenue par la DG REGIO de la commission européenne et fait partie intégrante du plan d'action « Stimuler la croissance et la cohésion dans les régions frontalières de l'Union européenne » adopté par la Commission européenne le 20 septembre 2017. Seuls les organismes publics éligibles et les structures transfrontalières peuvent soumettre une candidature visant à mettre en place des actions pilotes qui permettraient de résoudre ces problèmes d'ordre juridique et administratif auxquels les citoyens frontaliers sont régulièrement confrontés. <https://www.interreg-fwvl.eu/fr/b-solutions-surmonter-les-obstacles-dans-les-regions-frontalieres-appel-projets>

¹⁰⁰ L'Eurométropole Lille-Courtrai-Tournai est un groupement européen de coopération territoriale (GECT) de 157 communes françaises et belges, créé dans le but de favoriser la coopération transfrontalière entre la France et la Belgique.

¹⁰¹ À titre d'exemple, un groupe de travail « Alternance transfrontalière » s'est réuni en avril 2019. Le programme de travail visait à établir un diagnostic des problématiques rencontrées avec des pistes de travail à dégager pour établir un contrat d'alternance transfrontalier, et une phase d'expérimentation avec une démarche dérogatoire pour accompagner 12 apprentis transfrontaliers. Ont participé à cette réunion : La DIRECCTE, l'agence de l'Eurométropole, La région Hauts-de-France, SYNTRA (l'agence flamande de formation en alternance), l'Office francophone de la formation en alternance (OFFA), l'IFAPME (institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises).

¹⁰² Source préfecture du Nord. Projet-pilote « désentraver la mobilité transfrontalière de la formation en alternance dans l'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai » dans le cadre du dispositif européen DGREGIO « B-Solutions »

¹⁰³ Délibération n° 20131590 du Conseil régional Nord – Pas-de-Calais, Réunion du 24 juin 2013.

3.2 Une inscription non aboutie de l'apprentissage transfrontalier dans une déclaration commune d'intention de renforcement de la coopération entre la France et la Belgique

A l'occasion d'un déplacement du Président de la République en Belgique les 19 et 20 novembre 2018, un projet de déclaration d'intention pour le renforcement de la coopération en matière d'emploi et de formation professionnelle et qui devait être signé par la ministre du travail, la région Hauts-de-France, la région Grand Est, le gouvernement fédéral du Royaume de Belgique, le gouvernement wallon, le gouvernement flamand a été discuté. Il comportait, parmi les axes envisagés, la création d'un « dispositif transfrontalier de formation, incluant l'apprentissage professionnel et impliquant les entreprises. ».

Ce déplacement avait été précédé de la constitution par le préfet de région et le président du conseil régional d'un groupe de travail technique en vue de proposer les orientations d'un plan d'actions franco-belge pour l'emploi transfrontalier. Ces travaux ont notamment abouti à la proposition de développer l'apprentissage transfrontalier et d'instaurer une coordination franco-belge pour une politique d'emploi transfrontalière à travers la mise en place d'un service public de l'emploi de proximité (SPE-P) transfrontalier¹⁰⁴.

La préparation de cette déclaration d'intention n'a cependant pas abouti¹⁰⁵, et les discussions entre les autorités belges, la DIRECCTE et les régions concernées se sont arrêtées. Les actions prévues n'ont pas été mises en place.

Objectifs du SPEP transfrontalier prévu dans le cadre de la coordination franco-belge pour une politique d'emploi transfrontalière :

Coordonner les acteurs franco-belges de l'emploi, partager des objectifs communs, diffuser l'information (pour une connaissance accrue des marchés du travail et des métiers en tension de part et d'autre de la frontière notamment par l'échange efficace des offres et demandes d'emploi) capitaliser les expériences et bonnes pratiques, mettre en cohérence les initiatives.

- Définir des orientations communes pour développer l'emploi (incluant les évolutions juridiques administratives et matérielles nécessaires), professionnaliser les acteurs (dans ce cadre, il pourra être expérimenté l'ouverture des aides à l'emploi de l'autre côté de la frontière permettant une continuité dans l'accompagnement au retour à l'emploi) ;
- Sensibiliser les demandeurs d'emploi aux opportunités d'emploi pour favoriser leur insertion professionnelle, en leur proposant un accompagnement et en développant la formation, des actions de mobilité ;
- Identifier les besoins d'emploi des entreprises françaises, wallonnes et flamandes et leur proposer des solutions adaptées ;
- Créer un dispositif transfrontalier de formation, incluant l'apprentissage professionnel et impliquant les entreprises permettant, entre autres, d'établir un répertoire des certificats transfrontaliers de formation reconnus par la France et la Belgique.

Ce SPE-P transfrontalier s'appuiera sur un outil pérenne et stratégique de veille socio-économique (à construire).

¹⁰⁴ DIRECCTE Hauts-de-France, Note emploi transfrontalier, 19 octobre 2018.

¹⁰⁵ Selon les interlocuteurs rencontrés par la mission, les discussions ont échoué sur les conditions de détachement de travailleurs qui constituaient un autre point de discussion entre les deux pays.

Composition du SPE-P transfrontalier :

- Autorités et services publics de l'emploi, de l'orientation et de la formation : Préfecture, DIRECCTE, Conseil régional, Conseils départementaux (59, 62, 02), Pôle Emploi, Rectorat, DDTM59, CCIR, Partenaires sociaux, MEL et Communautés d'Agglomération frontalières. Transfrontalier ;
- régions flamande et wallonne, Communauté Wallonie-Bruxelles, Province de Flandre Occidentale, VDAB, FOREM, VOKA, UNIZO, Fédération des entreprises wallonnes, Chambre de commerce franco-belge [+ GECT Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai et le GECT West-Vlaanderen / Flandre-Dunkerque-Côte d'Opale] ;
- Coordination syndicale interrégionale franco-belge.

Modalités de fonctionnement du SPE-P transfrontalier :

- Une instance politique d'orientation, de validation et d'évaluation (1 fois/an) ;
- Des instances techniques par action : équipes dédiées par action avec désignation d'un pilote ;
- Une coordination technique: SGAR - DIRECCTE – CR -- Flandre – Wallonie – Pole emploi.

Périmètre du SPE-P transfrontalier :

- les Hauts-de-France avec priorité aux arrondissements frontaliers (Dunkerque, Lille, Douai, Valenciennes, Avesnes-sur-Helpe, Vervins), en y ajoutant Calais, Saint-Omer, Béthune, Lens, Cambrai ;
- la Belgique avec priorité aux Province de Flandre Occidentale et Province de Hainaut.

Source : *DIRECCTE Hauts-de-France*

3.3 Un projet récent d'apprentissage transfrontalier dans le cadre d'INTERREG reporté du fait de la réforme de l'apprentissage introduite par la loi du 5 septembre 2018

Un projet intitulé « Alternance sans frontière » été initié par l'office francophone de la formation en alternance (OFFA¹⁰⁶). Il a été travaillé dès 2015¹⁰⁷. Son objectif était d'assurer la mobilité transfrontalière des apprenants en alternance entre les régions frontalières Hauts-de-France, Wallonie et Flandre. Il était constitué autour d'un large partenariat d'acteurs de la formation et de l'apprentissage de part et d'autres de la frontière.

En l'état de la dernière fiche projet à laquelle la mission a eu accès, ce projet devait démarrer en octobre 2019 et être clôturé en décembre 2022. Son périmètre géographique était celui de l'Eurométropole Lille Kortrijk Tournai. Il correspondait à la définition de l'apprentissage transfrontalier figurant dans la lettre de mission. Ainsi, la description du projet mentionne que « Les centres de formation vont susciter et accompagner des parcours mixtes de formation (formation dans un centre d'une région et formation en entreprise d'une autre région) pour une cohorte d'apprenants dans un métier donné (ou différents métiers). » Ce projet se veut expérimental, destiné dans un premier temps à un effectif minimum de 12, puis 16, puis 24 apprenants à chaque rentrée.

Un dossier a été déposé dans le cadre d'INTERREG V en phase de pré-projet et a reçu un avis favorable du comité de sélection en date du 21 juin 2019. Il n'a cependant pas été déposé en phase projet par les opérateurs et il n'a pas pu faire l'objet d'une instruction par le comité de sélection d'INTERREG qui s'est réuni le 21 novembre 2019. Selon la préfecture, le projet n'aurait pu être déposé dans les

¹⁰⁶ L'OFFA est l'organisme public chargé de piloter et coordonner la formation en alternance en Belgique francophone. Une de ses missions consiste à garantir la mobilité des apprenants entre les dispositifs de formation mais aussi entre régions, Communautés et États membres de l'Union européenne.

¹⁰⁷ Cf. fiche pré-projet « Alternance sans frontières » datée du 17 mars 2015.

délais en raison d'un partenariat non finalisé avec les nouveaux acteurs (Branches, OPCO) de l'apprentissage introduits par la loi du 5 septembre 2018. Le projet serait en cours de réorientation et devrait être présenté à nouveau dans le cadre du nouveau programme INTERREG VI si la programmation 2021-2027 le permet.

En conclusion, l'apprentissage transfrontalier tel que défini dans la lettre de mission est un dispositif sur lequel les autorités belges et françaises ont engagé des réflexions approfondies. Les difficultés juridiques semblent avoir été l'obstacle principal à sa mise en œuvre. La réforme introduite par la loi du 5 septembre 2018 a également retardé le lancement d'un projet adossé à un financement dans le cadre du programme INTERREG et inspiré par l'expérimentation menée en région Grand Est. La levée des freins juridiques et financiers, associée à la volonté des acteurs locaux de promouvoir l'emploi et la formation transfrontalière pourrait aboutir à une mise en œuvre d'un apprentissage transfrontalier entre la France et la Belgique.

ANNEXE 6 : Présentation, par les conseillers sociaux, de l'apprentissage en Allemagne, en Espagne et en Italie

La mission a soumis aux conseillers pour les affaires sociales en poste en Allemagne, Espagne, Italie et dans les pays nordiques le questionnaire suivant, permettant d'appréhender l'organisation de l'apprentissage dans les pays correspondants, et les bases éventuelles d'un développement de l'apprentissage transfrontalier. Elle a reçu les contributions relatives à l'Allemagne, à l'Espagne et à l'Italie, présentées ici sous forme de tableau synoptique.

Tableau 1 : Réponses des conseillers sociaux en poste dans les ambassades de France en Allemagne, Espagne et Italie au questionnaire adressé par la mission sur la mobilité et l'apprentissage transfrontaliers.

Questions	Réponses pour l'Allemagne	Réponses pour l'Espagne ¹⁰⁸	Réponses pour l'Italie
Quelle est la place de l'apprentissage dans le système d'éducation et de formation du pays ?	L'Allemagne s'inscrit parmi les pays européens où l'apprentissage sur le lieu de travail est une composante traditionnelle du système de formation et d'enseignement professionnels. En 2019, l'Allemagne comptait 1,32 millions d'apprentis dans 325 professions reconnues et 52,9% d'une classe d'âge entamait une formation professionnelle. Est notée toutefois une baisse constante depuis 2008, année durant laquelle un pic de 1,6 millions d'apprentis avait été atteint.	<p>En 2017-2018 les élèves de l'enseignement professionnel ont dépassé la barre des 800 000. Au cours de l'année académique 2018-2019, ils étaient 837 199 (+19,8% en 5 ans) : 73 810 en formation professionnelle « de base », 350 220 en FP niveau intermédiaire et 413 169 en FP de niveau de technicien supérieur. Ils représentent 20% du total des élèves inscrits dans l'enseignement secondaire (enseignement secondaire obligatoire, baccalauréat, enseignement professionnel : 3,5 millions d'élèves). 55,6% sont des hommes et 44,4% des femmes. Les centres de formation sont au nombre de 3 763 (2 555 publics et 1 208 privés).</p> <p><u>Formation professionnelle en alternance (FP « duale ») et en entreprise (Centres de travail) :</u></p> <p>Parmi ces 837 199 élèves (2018-2019), 26 340 étaient inscrits en formation professionnelle en alternance du système éducatif (512 en FP de base, 9 428 en FP de niveau intermédiaire et moyenne et 16 400 en</p>	<p>La formation en apprentissage est encore très récente et limitée.</p> <p>Toutefois, des exemples de succès à travers des initiatives de grandes entreprises : ENEL (entreprise nationale d'électricité privatisée en 1999) a mis en place des programmes d'alternance avec 4 500 étudiants en alternance du lycée au Master, 130 instituts conventionnés dans 9 régions et 180 contrats d'apprentissage pour les lycéens pour l'année 2017-2018.</p> <p>En Italie, ce sont les régions et les provinces autonomes qui établissent les différents programmes professionnels et les différents types de système d'apprentissage. Cependant, dans un souci d'homogénéité, la conférence Etat-régions a adopté des normes standards d'éducation et de formation valables au niveau national, liées au registre des qualifications (créé en 2011).</p>

¹⁰⁸ Note du conseiller sociale l'ambassade de France : le terme « d'apprentissage » n'a pas le même sens qu'en France : on parle tout d'abord de « formation professionnelle » (équivalent de l'enseignement professionnel), de formation professionnelle « duale » (en alternance) ou en « centres de travail » (en entreprises).

		<p>niveau supérieur), ce qui représente 3,2% des élèves, dans 991 centres de formation.</p> <p>Par ailleurs, le nombre d'élèves ayant suivi un module de formation en entreprise (Centros de Trabajo) en 2018-2019 s'élevait à 347 378 (41 422 en formation professionnelle de base, 139 555 en moyenne et 166 401 en supérieur). Ce module professionnel représente la phase de formation pratique en entreprise.</p> <p><u>Par ailleurs, le code du travail prévoit deux types de contrats « de formation » destinés à favoriser l'insertion professionnelle :</u></p> <p>Le <u>contrat « de professionnalisation »</u> (<i>contrato de prácticas</i>), décrit à l'article 11.1 du statut des travailleurs, destiné aux titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme de l'enseignement professionnel de niveau intermédiaire ou de niveau supérieur. Toutefois, les statistiques montrent qu'il bénéficie en majorité aux diplômés universitaires, puisque 8 contrats sur 10 sont signés par ceux-ci. Les 2 restants sont des techniciens supérieurs.</p> <p><u>Le contrat d'apprentissage en alternance</u> est régi par l'article 11.2 du statut des travailleurs, par le décret 1529/2012 du 8 novembre 2012 (ci-après le décret de 2012), et par le règlement ESS/2518/2013, du 26 décembre. Il est accessible aux jeunes de 16 à 25 ans qui ne peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation. Chacune des 17 régions espagnoles a également établi des règles propres, fondées sur le décret de 2012.</p>	
--	--	---	--

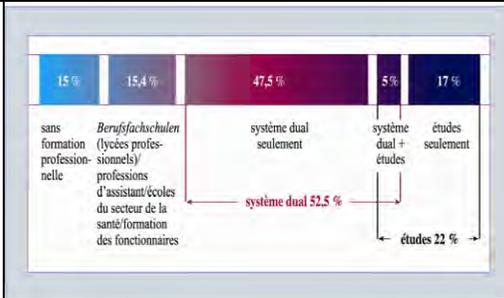
		<p>Les principales différences apparaissent dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'intégration des élèves dans les entreprises. Dans certaines régions, les apprentis passent du temps en entreprise pendant la première année. Dans d'autres, l'alternance a lieu principalement pendant la deuxième année d'un cycle de formation professionnelle en alternance. - Le rythme de l'alternance des élèves entre les centres et les entreprises. Elle est parfois quotidienne, hebdomadaire ou par blocs de plus longue durée. - Le nombre d'heures de formation de l'apprenti dans l'entreprise. - L'obligation et les modalités de rémunération de l'apprenti. - Les mécanismes de suivi et de contrôle de l'apprentissage dans l'entreprise. <p>Ainsi, en 2018, ont été formalisés <u>52 803 contrats d'apprentissage en alternance et 107 312 contrats de professionnalisation</u>. Ces deux types de contrats totalisent à peine 1% du total des contrats de travail.</p>	
<p>Quelles sont les limites d'âge légales pour avoir accès à l'apprentissage ?</p>	<p>En Allemagne, seuls les personnes qui ne sont plus soumis à la scolarité obligatoire à plein temps, c'est-à-dire ceux qui ont fréquenté une école de formation générale pendant au moins neuf ans - dans certains Länder également dix ans - sont autorisés à commencer une formation. Cela correspond généralement à l'âge de 14 ans.</p>	<p><u>Apprentissage en alternance</u> : 16-25 ans (article 6 du décret de 2012). Toutefois, il n'y a pas de limite d'âge pour les personnes handicapées, les groupes socialement exclus en entreprises d'insertion et les étudiants des écoles-ateliers, des ateliers métiers et des programmes d'emploi-formation</p>	<p>15-29 ans globalement. Plus précisément, en fonction du type d'apprentissage :</p> <p>Apprentissage pour l'accomplissement du droit/devoir d'instruction et de formation, pour les jeunes entre 15 et 18 ans. La durée ne peut être supérieure à 3 ans, ou 4 dans le cadre de certains cadres régionaux.</p>

	<p>Juridiquement parlant, il n'y a pas de limite d'âge pour avoir accès à l'apprentissage. Il est possible de s'adresser à une entreprise pour suivre une formation professionnelle à pratiquement tout âge. Seule l'entreprise formatrice décide de quelle personne elle engage comme apprenti. Par exemple, les femmes qui ont eu leur premier enfant à un âge précoce sans avoir terminé leur formation peuvent commencer leur carrière avec une formation en alternance. Chaque année, environ 1 200 apprentis de plus de 40 ans obtiennent leur diplôme. Cependant en pratique, les candidats plus âgés ont moins de chances de réussite et ces chances diminuent avec l'âge.</p> <p>Dans le cas d'une formation initiale, une aide financière publique existe (allocation de formation professionnelle) mais il faut avoir moins de 30 ans pour prétendre à celle-ci.</p>	<p>(dispositions additionnelles 1 et 2 du décret de 2012).</p> <p><u>Professionalisation</u> : pas de limite d'âge : ce contrat s'adresse aux personnes ayant un diplôme universitaire ou de formation professionnelle de technicien (<i>grado medio</i>) ou technicien supérieur (<i>grado superior</i>), ou d'autres titres officiellement reconnus, mais il doit être signé dans un délai de 5 ans après la fin des études (7 ans en cas de handicap). Si le travailleur a moins de 30 ans, la date de fin des études n'est pas prise en compte.</p>	<p>Apprentissage professionnalisant, pour les jeunes entre 18 et 29 ans. Sa durée est de 2 à 6 ans.</p> <p>Apprentissage pour l'acquisition d'un diplôme ou parcours de haute formation, applicable à tous les secteurs d'activité, pour les jeunes entre 18 et 29 ans. La durée dépend des régions et des formations.</p> <p>Suite au prolongement de la crise économique due à la COVID-19, les employeurs peuvent encore bénéficier des dispositions prévues à l'art. 47, alinéa 4 du décret législatif n. 81/2015, pour ce qui concerne le contrat d'apprentissage professionnalisant : ils peuvent embaucher avec un contrat d'apprentissage et <u>sans limite d'âge</u>, les travailleurs en mobilité (qui risquent le chômage) ou qui sont au chômage.</p>
<p>L'apprentissage a-t-il pour objet l'acquisition d'une qualification répondant à des critères précis ?</p>	<p>L'Allemagne étant un État fédéral, Les établissements scolaires et l'éducation publics relèvent de la compétence des Länder, il en va donc de même des écoles professionnelles, qui sont pour leur majorité sous la responsabilité du Land et d'une commune.</p> <p>En revanche, la compétence en matière de formation professionnelle non scolaire en entreprise relève de l'État fédéral. Le ministère fédéral de l'éducation et de la recherche (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) exerce dans ce contexte des compétences générales et de</p>	<p><u>Apprentissage en alternance</u>. L'article 16 du décret de 2012 pose le principe que l'activité de formation du contrat d'apprentissage qui a pour objectif la qualification professionnelle, dans un régime d'alternance en entreprise, est celle nécessaire à l'obtention d'un diplôme d'apprentissage (certificat de professionnalité, technicien, technicien supérieur, selon le cas). Dès lors, l'entreprise est obligée d'offrir un travail en relation avec le profil professionnel de la formation et doit garantir les conditions qui permettent l'assistance à l'activité de formation, telle qu'annexée au contrat d'apprentissage.</p>	<p>Loi 81/2015 (dite « Buona scuola ») a conféré à l'apprentissage un double objectif : la formation et l'emploi. Les critères de cette qualification dépendent du type d'apprentissage.</p> <p>-Apprentissage pour l'accomplissement du droit/devoir d'instruction et de formation : sa finalité est l'acquisition d'une qualification professionnelle.</p>

	<p>coordination. De ce fait, tout nouveau règlement de formation requiert l'accord du BMBF pour être adopté (<i>cf. infra</i>, 3.2). Compte tenu de cette répartition des compétences, une procédure spécifique a été mise au point pour la formation professionnelle, afin d'assurer une concertation et une coopération étroites entre l'État fédéral et les Länder, avec la participation active des partenaires sociaux.</p> <p>Ainsi, pour l'enseignement professionnel dispensé par les écoles professionnelles (Berufsschulen), la Conférence permanente des ministres de l'éducation et des affaires culturelles des Länder (KMK) détermine des programmes cadres en accord avec les règlements de formation fédéraux. Les programmes d'enseignement général dans les écoles professionnelles quant à eux, sont en principe élaborés par les Länder.</p>	<p>Il existe un catalogue national des qualifications professionnelles. Les formations qui n'y sont pas incluses mais qui répondent à des besoins à la fois de l'apprenti et de l'entreprise seront définies entre les parties et devront être déclarées au SEPE (article 16.6 du décret de 2012).</p> <p>Lien vers le catalogue : http://incual.mecd.es/documents/35348/80300/CNCP_listadoQ.pdf/</p> <p>(26 familles professionnelles, 676 qualifications, 2252 unités de compétences).</p> <p><u>Professionnalisation</u> : l'objet du contrat est l'obtention d'une pratique professionnelle en adéquation avec le niveau d'études ou de formation (article 11.a du statut des travailleurs).</p>	<p>-Apprentissage professionnalisant. Sa finalité est l'acquisition d'une qualification au travers d'une formation au travail.</p> <p>-Apprentissage pour l'acquisition d'un diplôme ou parcours de haute formation. Sa finalité est l'acquisition d'un diplôme de niveau secondaire (universitaire, de haute formation, spécialisation technique supérieure).</p>
<p>Quels sont les niveaux de qualification accessibles par apprentissage ?</p>	<p>Dans l'ensemble, les possibilités de passage d'une formation professionnelle scolaire à une formation de type dual (en alternance), ou entre une formation professionnelle et des études supérieures, sont multiples.</p> <p>De toutes les écoles de type professionnel (à temps plein), ce sont les lycées professionnels (Berufsfachschulen) qui comptent le plus d'élèves. Ces écoles préparent à l'exercice d'une profession ou à une formation professionnelle, généralement en alternance. Dans certaines conditions, l'élève qui a fréquenté un lycée professionnel peut faire valider cette période en tant que</p>	<p>Certificat de « professionnalité » niveau 1, 2 et 3</p> <p>Niveau basique (<i>profesional básico</i>)</p> <p>Technicien (<i>técnico grado medio</i>)</p> <p>Technicien supérieur (<i>grado superior</i>)</p>	<p>Les niveaux de qualification accessibles dépendent du type de contrat :</p> <p>-Apprentissage pour l'accomplissement du droit/devoir d'instruction et de formation : applicable à tous les secteurs d'activités, pour les jeunes entre 15 et 18 ans. Pas de niveau de qualification requis.</p> <p>-Apprentissage professionnalisant : applicable à tous les secteurs d'activités, pour les jeunes entre 18 et 29 ans. Le niveau de</p>

	<p>première année de formation dans le système dual en alternance. Certains cursus permettent d'obtenir un diplôme général d'accès à l'enseignement supérieur ou un diplôme d'entrée dans une Fachhochschule. Les cursus durent de un à trois ans, en fonction de la spécialisation et de l'objectif poursuivi. Un sixième des élèves de Berufsfachschulen y acquièrent en fin de formation les compétences nécessaires à l'exercice d'une profession réglementée du système dual. Dans ce cas, les certificats de fin d'études scolaires peuvent, par voie de décret fédéral, être considérés comme équivalents à ceux obtenus dans le cadre du système dual.</p> <p>De plus, les écoles secondaires techniques (Fachoberschulen, Berufsoberschulen) s'inscrivent en général dans le prolongement d'une formation professionnelle en alternance. Y sont approfondies les connaissances professionnelles et elles permettent d'obtenir un diplôme d'accès à l'enseignement supérieur.</p>		<p>compétence requis dépend de la formation suivie et du poste au sein de l'entreprise.</p> <p>-Apprentissage pour l'acquisition d'un diplôme ou parcours de haute formation : applicable à tous les secteurs d'activité, pour les jeunes entre 18 et 29 ans. Le niveau requis est le baccalauréat, ou plus selon la formation suivie et le poste au sein de l'entreprise.</p>
<p>L'apprentissage est-il organisé en alternance¹⁰⁹ ?</p>	<p>La formation duale (formation en alternance) occupe une position centrale en Allemagne.</p> <p>Structure d'une classe d'âge par type de qualification obtenue :</p>	<p>Oui, il existe une modalité d'apprentissage en alternance appelée <i>Formación Profesional dual (FP dual)</i>.</p> <p>Par ailleurs, il existe des contrats de professionnalisation (<i>prácticas</i>).</p>	<p>Oui.</p> <p>La Loi 81/2015 (dite « Buena escuela ») a insisté sur la nécessité d'une coopération entre école et entreprise.</p>

¹⁰⁹ C'est à dire avec des périodes de formation pratique en entreprise et des périodes de formation théorique dans un centre de formation.



Cependant, la formation professionnelle en Allemagne ne se réduit pas à la formation duale dans laquelle les apprentis sont employés dans une entreprise et y accomplissent la partie pratique de leur formation, tout en fréquentant également l'école professionnelle, où se déroule la partie théorique de leur formation.

Il existe également des apprentissages scolaires à temps plein d'une durée de plusieurs années. Les écoles professionnelles à temps plein comprennent le lycée professionnel (Berufsfachschule), l'école secondaire technique (Fachoberschule), le lycée technique (Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium), la Berufsoberschule, ainsi que différentes autres écoles qui ne sont représentées que dans certains Länder ou qui, quantitativement, ne jouent qu'un rôle mineur.

Si oui, quelle est la part de la durée de la formation

Dans le système dual allemand, la présence en entreprise correspond en théorie à 70 % du temps de la formation. L'élève passe généralement 3 jours sur 5 dans l'entreprise

Apprentissage en alternance. Première année, 75% en entreprise et 25% de formation théorique. Deuxième et troisième année : 85% et 15%. (article 8 décret de 2012). La durée du

L'apprentissage est composé de périodes en centre de formation d'au moins 120 heures par an.

théorique hors de l'entreprise ?	et 2 jours dans l'établissement d'enseignement.	<p>contrat est de 1 à 3 ans, en fonction du type de formation. Conformément au code du travail, le contrat prévoit une période d'essai, qui ne peut être reconduite en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage (articles 10 et 11 du décret de 2012).</p> <p><u>Professionnalisation.</u> Temps plein ou partiel selon l'accord entre les parties. Pas d'exigence de formation théorique hors de l'entreprise. Le stage doit avoir une durée minimum de 6 mois et maximum de 2 ans.</p>	Les volumes horaires sont variables en fonction des régions, mais la formation représente en moyenne 35% du temps total d'apprentissage.
L'employeur a-t-il des responsabilités dans l'acquisition de la qualification par l'apprenti ¹¹⁰ ?	<p>Pour la formation en entreprise, les compétences professionnelles à acquérir sont définies dans un règlement de formation qui est rédigé par l'entreprise formatrice sous la forme d'un plan de formation individuel. Les entreprises formatrices s'engagent par contrat à fournir aux apprentis les compétences professionnelles prévues dans le règlement de formation correspondant à la profession réglementée. Le respect des règlements de formation étant obligatoire, la formation professionnelle dispensée dans ce cadre atteint un niveau national uniforme qui satisfait aux exigences de chaque profession réglementée, indépendamment des besoins particuliers de l'entreprise formatrice. Cette formation ne peut être dispensée que dans les entreprises capables de mettre à la disposition des</p>	<p><u>Apprentissage en alternance.</u> Article 16 du décret de 2012 : la formation dans l'entreprise doit permettre l'obtention d'un titre de formation professionnelle de technicien ou technicien supérieur ou un certificat de professionnalité. L'entreprise est obligée de « donner un travail effectif lié au profil professionnel » du diplôme en question et « de garantir les conditions » qui le permettent. Article 20 : l'employeur est le tuteur de l'apprenti dans l'entreprise (ou doit désigner un tuteur parmi son personnel, ayant les compétences requises pour le faire). Le tuteur est responsable du suivi de la formation annexée au contrat, de la coordination entre l'activité dans l'entreprise et la formation et de la communication avec le centre de formation.</p>	<p>Un tuteur doit être désigné au sein de l'entreprise. Il doit avoir au moins trois ans d'expérience dans l'entreprise, avoir une qualification en lien avec le métier visé, et ne peut pas être tuteur de plus de 5 apprentis. Le tuteur sera le garant du parcours de formation et exprime son propre avis sur les compétences acquises par l'apprenti. Au terme de la période d'apprentissage, l'employeur atteste les compétences professionnelles acquises en les communiquant à la structure territoriale publique compétente en matière de services pour l'emploi et en en délivrant une copie au travailleur.</p>

¹¹⁰ La question vise à repérer quelles seraient les obligations qu'aurait une entreprise établie en France si elle recrutait un apprenti étranger préparant une qualification dans un centre de formation de son pays d'origine.

	<p>apprentis des formateurs qualifiés et aptes à transmettre leurs connaissances dans le respect du règlement de formation en vigueur. L'entreprise formatrice élabore pour les apprentis un plan de formation qui doit être structuré en fonction du contenu et de l'emploi du temps prévus dans le règlement de formation. Il peut toutefois s'en écarter si certaines particularités de l'entreprise l'exigent mais que la transmission de tous les contenus de formation est garantie.</p> <p>Les petites et moyennes entreprises, en particulier, sont souvent dans l'impossibilité de transmettre tous les contenus de la formation, soit par manque de personnel formateur approprié, soit en raison d'une spécialisation toute particulière. Mais d'autres raisons peuvent encore rendre une formation difficile, voire l'empêcher. Plusieurs possibilités sont toutefois offertes pour surmonter ces difficultés:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des centres de formation interentreprises (<i>überbetriebliche Berufsbildungsstätten - ÜBS</i>) peuvent par exemple compléter la formation en entreprise. Ces centres dépendent souvent d'organismes autonomes créés dans les différents secteurs de l'économie qui, en qualité d'organes de tutelle, reçoivent du BMBF des subventions à l'investissement, le BIBB ayant pour mission légale de mettre en œuvre ces aides. 	<p>A la fin du contrat, il devra élaborer un rapport sur l'exécution du travail par l'apprenti.</p> <p>Article 24.6 du décret de 2012 : Le non-respect par l'employeur des obligations découlant de l'activité de formation inhérente au contrat de formation et d'apprentissage entraînera le remboursement des primes perçues.</p> <p><u>Professionnalisation.</u> Article 11.1.a du décret de 2012 : le poste de travail devra permettre l'obtention de la pratique professionnelle correspondant au niveau d'études ou de formation. Les conventions collectives nationales ou, à défaut, sectorielles, pourront déterminer les postes de travail ou groupes professionnels objet de ce contrat.</p>	<p>Par ailleurs, depuis la réforme du marché du travail (« Jobs act ») de 2015, pour les heures de formation de l'apprenti, l'employeur doit lui verser au moins 35% de sa rémunération horaire, sans modifier l'obligation de lui verser les 100% de sa rémunération sur toutes ses heures de travail (dans le cadre de l'une des typologies d'apprentissage, celui dit de « qualification professionnelle et le diplôme »).</p>
--	--	--	---

	<p>– Les entreprises peuvent aussi se réunir en groupements de formation (<i>Ausbildungsverbände</i>). Dans ce contexte, il existe quatre modèles, par exemple le modèle partenarial dit «<i>Leitbetrieb mit Partnerbetrieb</i>», où une entreprise dirigeante assume l'entière responsabilité de la formation, mais délègue certains volets de la formation à des entreprises partenaires; ou le modèle de formation sur mandat dit «<i>Auftragsausbildung</i>», suivant lequel certains éléments de la formation sont assurés, en dehors de l'entreprise formatrice mère, par une grosse entreprise voisine disposant d'un atelier d'apprentissage, contre remboursement de ses frais</p>		
<p>Le centre de formation doit-il répondre à des exigences particulières ?</p>	<p>L'entreprise doit répondre aux exigences organisationnelles d'une part, mais aussi aux exigences techniques d'autre part. Il doit y avoir un formateur qui a les qualifications nécessaires. L'entreprise doit bien sûr être en mesure de fournir toutes les parties de la formation. Pour être sûre de répondre à ces exigences, l'entreprise doit se manifester auprès de la Chambre de l'Industrie et du Commerce du Land dans lequel elle se situe. Lors de la visite d'un consultant en formation, est d'abord déterminée l'aptitude technique et personnelle du formateur à dispenser la formation. Le conseiller décrit le contenu minimum que l'entreprise doit fournir. Si une entreprise ne peut pas transmettre tout le contenu de la formation,</p>	<p>Le centre de formation doit appartenir au réseau des centres de formation professionnelle, prévu par la Loi organique 5/2002 de «qualifications et formation professionnelle»(article 18 du décret 2012). Quand il s'agit de centres du système éducatifs, ils devront communiquer leur disponibilité au Service Public d'Emploi (SEPE). Ce dernier devra accréditer et inscrire les centres sur un registre. La formation peut être dispensée au sein de l'entreprise quand elle dispose des installations et du personnel adéquats. Elle doit faire l'objet d'une accréditation.</p>	<p>Le centre de formation est une structure privée qui doit être accréditée par le ministère de l'éducation.</p> <p>Les conditions auxquelles doivent répondre les structures qui reçoivent des apprentis ont trait à :</p> <ul style="list-style-type: none"> -leur capacité structurelle, c'est-à-dire un espace ad hoc pour permettre la formation en interne et, dans le cas d'étudiants handicapés, de permettre la suppression ou le dépassement des barrières architecturales -leur capacité technique, à savoir la disponibilité d'instruments pour la réalisation de formations en interne, conformément à la

	<p>le conseiller en formation peut également imposer certaines conditions, par exemple que le stagiaire soit formé dans une entreprise partenaire pendant quelques semaines. La Chambre de l'Industrie et du Commerce, suite à cette visite de contrôle, fournit à l'entreprise l'autorisation de former des apprentis.</p>	<p>. Pourront participer aux projets les centres d'enseignement qui établissent des conventions avec des entreprises du secteur correspondant. Les centres doivent répondre à certaines conditions (relatives aux caractéristiques de l'activité professionnelle, des entreprises du secteur et de formation).</p>	<p>réglementation en vigueur en matière de vérification et d'essais techniques</p> <p>-leur capacité de formation, en garantissant notamment la présence de personnels enseignants ad hoc, d'un ou de plusieurs tuteurs en entreprise pour effectuer les tâches requises (cf. tutorat)</p>
<p>Par qui est financé le coût de la formation théorique d'un apprenti dans le centre de formation ?</p>	<p>Dans le système en alternance, c'est le Land (région allemande) qui finance les centres de formation théorique (Berufsschule) où l'apprenti passe en moyenne deux jours par semaine.</p>	<p>. L'activité de formation inhérente au contrat de formation et d'apprentissage est imputée sur les budgets du Service public de l'emploi de l'État, dans les cas suivants :</p> <p>Les entreprises peuvent financer le coût de la formation inhérente au contrat de formation au moyen de baisses de cotisations patronales, imputés sur le poste prévu dans le budget du Service public de l'emploi de l'État prévu à cet effet.</p> <p>Le Service public de l'emploi de l'État peut accorder des subventions aux régions et, le cas échéant, au ministère de l'Éducation, pour financer les coûts supplémentaires que la prestation de l'activité de formation dans le cadre de contrats de formation peut entraîner pour ces Administrations, par rapport au coût réel des activités de formation qui sont dispensées gratuitement.</p>	<p>Le ministère du travail transfère, chaque année, aux régions les ressources financières pour l'apprentissage. La région publie les offres de formation en apprentissage des organismes accrédités. En utilisant un formulaire ad hoc, l'entreprise peut inscrire l'apprenti et demander le co-financement.</p> <p>Les entreprises qui embauchent avec un contrat d'apprentissage peuvent financer les parcours de formation en entreprise à travers des accords avec les régions ainsi qu'à travers des fonds paritaires interprofessionnels un peu sur le modèle des Opca/Opco mais avec une différence de taille : l'adhésion des entreprises est facultative, et seuls les salariés des entreprises adhérentes peuvent bénéficier des fonds.</p> <p>Les actions sont financées pour l'essentiel par une contribution obligatoire de 0,3% de la masse salariale. Ce qui n'est pas versé aux entreprises non-adhérentes est utilisé pour financer des programmes publics de formation.</p>

<p>Y a-t-il une relation contractuelle obligatoire et formelle entre l'apprenti et l'entreprise?</p>	<p>Dans le cadre d'une formation duale, l'apprenti conclut un contrat d'apprentissage avec son entreprise d'accueil. Ce contrat est analogue à un contrat de travail, établi et enregistré par une chambre professionnelle. Il régit la durée de la formation, les dates de début et de fin de la formation, la période d'essai, les droits aux congés, les contenus de la formation, l'indemnité de formation et les possibles motifs de résiliation. Ce contrat sert de base légale pour la formation professionnelle en entreprise pendant toute la durée de la formation.</p>	<p><u>Apprentissage en alternance.</u> Oui. La relation doit être formalisée par un contrat de travail, prévu par le décret de 2012 dans son article 21, qui décrit les exigences de ce contrat et fait référence au statut des travailleurs.</p> <p><u>Professionnalisation.</u> Oui. Le contrat doit répondre aux exigences fixées par l'article 11.1 du statut des travailleurs.</p>	<p>Oui.</p>
<p>Quelle est la nature de la relation contractuelle ?</p>	<p>Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail spécifique. Toutefois, il faut souligner qu'en Allemagne, l'apprenti n'est pas couvert par le droit du travail. Cette position est défendue par les syndicats qui estiment que cela protège l'apprenti contre l'entreprise qui ne peut le faire travailler comme un salarié (<i>cf. infra</i>).</p>	<p>Dans les deux cas, apprentissage en alternance et professionnalisation, le contrat est un contrat de travail au sens du statut des travailleurs. Le contrat d'<u>apprentissage</u> se formalise suivant un modèle établi par le Service Public de l'Emploi (SEPE). Le contrat de <u>professionnalisation</u> doit être formalisé par écrit et doit comprendre le niveau de diplôme du travailleur, la durée du contrat, le poste du travailleur-stagiaire.</p>	<p>Selon la loi italienne (Texte Unique sur l'apprentissage, décret-loi 167/2011), le contrat d'apprentissage est un CDI conçu comme une forme contractuelle préparatoire à l'embauche. L'apprenti a un statut de salarié.</p> <p>Le contrat d'apprentissage peut être appliqué dans tous les secteurs économiques. Les termes du contrat (Temps de travail et rémunération) sont établis par les conventions collectives nationales de branche (CCNL).</p>
<p>Quel est le statut de l'apprenti ? A-t-il un statut de salarié ? D'étudiant ? Autre ?</p>	<p>L'apprenti, dit « Azubi », bénéficie en Allemagne d'un statut à part entière. Reconnu comme salarié, il bénéficie tout de même des tarifs étudiants dans la vie</p>	<p>L'apprenti, comme le stagiaire, est un <u>travailleur</u>, dont le contrat de travail, avec les spécificités prévues par le décret 2012 et le règlement 2013 pour l'apprentissage, est soumis au statut des travailleurs.</p>	<p>L'apprenti est un salarié.</p> <p>L'apprenti peut ainsi avoir accès à tous les bénéfices d'un contrat de travail conventionnel :</p>

	quotidienne et de la protection sociale octroyée aux étudiants.		-couverture sociale en cas de maladie, de maternité, assurance contre les accidents du travail et maladies professionnelles ; - amortisseurs sociaux fixés par l'Etat en cas d'entreprises en crise : il s'agira dans ce cas d'allocations en cas de chômage technique et de mobilité par dérogation (« <i>cassa integrazione e mobilità in deroga/NASPI</i> »), exactement comme s'il s'agissait d'un salarié embauché régulièrement
Le document fondant la relation contractuelle doit-il faire l'objet d'une procédure de vérification ou de validation particulière ?	Une fois le contrat signé, l'apprenti doit faire inscrire son contrat dans le registre des formations professionnelles reconnues. Cette inscription est gratuite. Il est impératif que chaque stagiaire le fasse, car le fait de négliger cette obligation peut entraîner l'exclusion de l'examen intermédiaire ou final. En outre, l'entreprise de formation sera financièrement pénalisée pour cette infraction. Cette inscription se fait auprès de l'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB), qui a le mandat légal de tenir à jour et de publier la liste des professions de formation reconnues.	: le contrat signé par les parties, selon le modèle établi par le SEPE doit être transmis au SEPE dans les 10 jours qui suivent sa formalisation. Il en est de même pour le contrat de professionnalisation (site SEPE). (cf. article 7 du décret de 2012)	<i>Aucune procédure identifiée.</i>
L'apprenti perçoit-il une rémunération durant toute la durée de son apprentissage ? Si oui, quel est son niveau ?	L'Apprenti reçoit une rémunération durant toute la durée de son apprentissage. Le montant du salaire mensuel d'un stagiaire dépend de son âge, de l'emploi qu'il occupe et de l'État fédéré concerné. En règle générale, les conventions collectives déterminent le montant du salaire. La législation prévoit également l'augmentation annuelle de la	<u>Apprentissage en alternance.</u> La rémunération ne peut pas être inférieure au Salaire Minimum Interprofessionnel (SMI) en proportion du temps de travail effectif. <u>Professionnalisation.</u> Rémunération fixée par la convention collective applicable et qui ne peut être inférieure à 60%, la 1 ^e année, et 75% la 2 ^e année, du salaire fixé dans la convention	Les règles sur la rétribution du contrat d'apprentissage sont fixées par la loi. Le montant dépend essentiellement de la catégorie de branche correspondant au métier et ne peut en aucun cas être inférieur pour plus de deux niveaux à la figure professionnelle correspondant à la qualification visée. La rétribution peut augmenter en pourcentage au fur et à mesure que l'on

	<p>rémunération par rapport à l'année précédente.</p> <p>Les heures supplémentaires doivent également être compensées dans le cadre de la formation professionnelle, soit par une composante financière accrue, soit par des congés supplémentaires. Depuis 2020, les apprentis bénéficient d'un salaire minimum mais qui diffère du salaire minimum légal national (ce dernier est passé de 9,35 à 9,50 euros de l'heure à partir du 1er janvier 2021 (pour mémoire (9,19 euros au 1er janvier 2019)).</p> <p>Pour les apprentis, le salaire minimum est appelé « rémunération minimale de formation ». Ainsi depuis le 1er janvier 2020, les nouveaux apprentis ont reçu un salaire minimum mensuel d'au moins 515 euros à partir de la première année d'apprentissage. Depuis le 1er janvier 2021, ce salaire est de 550 euros/mois en 2021, il passera à 620 euros/mois en 2023.</p>	<p>collective pour le même poste de travail (article 11.1.e du statut des travailleurs).</p>	<p>progresses dans le parcours de formation jusqu'à atteindre celle d'un travailleur avec un contrat conventionnel et dépassant ainsi les deux niveaux d'écart. Par exemple, la convention signée entre la Confindustria, CGIL, CISL et UIL prévoit un minimum de rémunération en pourcentage du salaire de référence pour le grade concerné de :</p> <p>45 % pour la première année 55 % pour la deuxième année 65 % pour la troisième année 70 % pour la quatrième année</p>
<p>Si oui, cette rémunération est-elle totalement prise en charge par l'employeur ?</p>	<p>Le financement du volet de formation en entreprise - rémunération de l'apprenti, frais d'examen et matériaux de travail- relève de la responsabilité des entreprises. Chaque entreprise décide de manière autonome si et pour quelles professions réglementées elle entend assurer la formation d'apprentis, le nombre de ces apprentis, les normes de qualité qu'elle appliquera dans le cadre des dispositions légales, ainsi que les moyens qu'elle investira. Outre ce financement individuel par les entreprises, il existe</p>	<p>Oui, avec des aides.</p>	<p>Il est possible de financer les parcours de formation en entreprise des apprentis avec des fonds paritaires interprofessionnels (art. 118 de loi n° 388 du 23/12/2000 et art. 12 du Décret législatif 276/2003, également à travers des accords avec les Régions et les Provinces autonomes de Trente et Bolzano.</p> <p>Sinon, l'employeur bénéficie toutefois d'allègements fiscaux et réglementaires pour l'embauche d'un apprenti.</p>

	<p>également dans quelques branches (comme dans le bâtiment ou chez les couvreurs) des règlements de financement fondés sur une convention collective. Dans ce cas, toutes les entreprises versent sur la base d'une assiette de calcul précise (par exemple le montant du salaire) une cotisation dans un fonds commun (fonds de financement basé sur une convention collective). À partir de ce fonds, les entreprises formatrices récupèrent ensuite tout ou partie des dépenses engagées. Le Land (région allemande/Etat fédéré) prend quant à lui en charge le financement des écoles professionnelles.</p>		
<p>L'employeur reçoit-il des aides publiques liées au recrutement d'un apprenti ? Par qui sont-elles financées ?</p>	<p>Les entreprises de formation peuvent recevoir un soutien financier sous forme de subventions lorsqu'elles embauchent un apprenti. Elles sont financées par le Land (État fédéré) dans lequel l'entreprise est localisée. Parmi les subventions possibles, trois principales sont à signaler :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Subvention aux entreprises qui offrent un stage long pour les jeunes n'ayant pas obtenu de place d'apprentis</u> afin que ces derniers puissent gagner en compétences sur le terrain et obtenir ensuite des places d'apprenti. - <u>Une prime à la formation pour les employeurs qui offrent des places de formation supplémentaires en entreprise aux jeunes qui sont éligibles ou qui ont particulièrement besoin d'un soutien.</u> Cela concerne principalement les jeunes qui recherchent une place de formation 	<p><u>Apprentissage en alternance.</u> Le site du SEPE (service public de l'emploi) énumère les aides dont peuvent bénéficier les entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduction des cotisations sociales (part patronale) de 100 % pour les entreprises de moins de 250 travailleurs et de 75 % pour les entreprises de plus de 250 travailleurs. Le décret 6/2016, relatif aux mesures urgentes de dynamisation du Système national de garantie de la jeunesse établit que dans le cas des travailleurs inscrits au Système national de garantie de la jeunesse, cette incitation, dans les mêmes pourcentages, consistera en une prime. - Primes sur les cotisations pour un nombre d'heures équivalent aux pourcentages suivants de la journée de travail : 1^e année 25%, 2^e et 3^e année 15%. Prime supplémentaire de tutorat de l'entreprise, d'un montant maximum de 1,5€ par étudiant 	<p>Oui, par le biais d'allègement fiscaux ou réglementaires. Notamment, une fiscalité avantageuse et une non prise en compte des apprentis dans le calcul des seuils d'obligation pour d'emploi de travailleurs handicapés.</p> <p>Ainsi, les employeurs sont tenus de verser 10% en moins des cotisations à titre de prévoyance sociale si l'entreprise emploie au moins 10 salariés.</p>

	<p>depuis au moins un an. Le montant de la subvention est de 4 000 euros si l'allocation de formation est inférieure à 500 euros, de 5 000 euros si l'allocation de formation est d'au moins 500 euros et inférieure à 750 euros, et de 6 000 euros si l'allocation de formation est d'au moins 750 euros. La prime de formation est versée en deux tranches : 50 % après la fin de la période d'essai et 50 % supplémentaires après l'inscription du stagiaire à l'examen final. Conditions requises pour la prime à la formation : Le stagiaire doit être inscrit comme demandeur ou fournir la preuve d'au moins cinq demandes rejetées par année civile. Le contrat de formation professionnelle doit avoir été conclu. La formation doit avoir commencé entre le 1er juillet 2008 et le 31 décembre 2010. La demande de prime doit être déposée auprès de l'agence pour l'emploi compétente avant le début de la formation. Une prime à la formation peut également être accordée aux jeunes qui ont perdu leur place de formation pour cause d'insolvabilité, de fermeture ou de cessation d'activité de l'employeur. Dans ces cas, le financement est possible même s'il ne s'agit pas d'un contrat de formation supplémentaire.</p> <p>- <u>Subvention pour les alliances interentreprises</u>: Les entreprises hautement spécialisées, en</p>	<p>et par heure de tutorat, avec un maximum de 40 heures par mois et par étudiant. Dans les entreprises de moins de 5 salariés, le montant maximum peut être de 2€ par étudiant et par heure de tutorat.</p> <p>Si le contrat est transformé en contrat à durée indéterminée : réduction des cotisations sociales patronales de 1500€/an (1800€ pour les femmes) pendant 3 ans.</p> <p><u>Professionnalisation</u> :</p> <p>Réduction de 50% des cotisations sociales patronales si le stagiaire a moins de 30 ans ou est handicapé. Réduction de 75% si le stagiaire a préalablement effectué un stage non professionnel.</p> <p>Prime de 500€ par an (700€ pour les femmes), pendant 3 ans, en cas de conversion du stage en CDI.</p>	
--	--	---	--

	<p>particulier, ne sont souvent pas en mesure de fournir tous les contenus de formation. Si elles souhaitent néanmoins former des apprentis, plusieurs entreprises peuvent s'associer pour former une alliance de formation. Les subventions à cet effet sont allouées différemment selon l'État fédéral. Le Land de Bade-Wurtemberg, par exemple, soutient la formation commune en accordant des subventions de 2 000 euros ou, dans le cas des entreprises ayant recours au chômage partiel, de 1 000 euros par place de formation commune.</p>		
<p>L'apprenti peut-il bénéficier de certaines aides personnelles durant l'apprentissage ?</p>	<p>En général, les stagiaires ont droit à une allocation de formation professionnelle (BAB) si leur salaire de formation est trop juste. Depuis août 2020, le taux mensuel maximum est de 723 euros, qui ne doivent pas être remboursés. Ce montant est calculé à partir des revenus des parents ou du conjoint. La condition préalable au BAB est de suivre une formation en alternance reconnue par l'État. L'aide à la formation professionnelle est généralement demandée auprès de l'Agence fédérale pour l'emploi.</p> <p>Pour les apprentis qui ne sont pas dans un programme en alternance, un soutien financier existe au titre de la loi fédérale sur l'aide à la formation (Bundesausbildungsförderungsgesetz, BAföG en abrégé). Le taux maximum est de 689 euros par mois et ne doit pas être remboursé. Chaque subvention du BAföG est</p>	<p><u>Apprentissage en alternance.</u> Le site du SEPE liste les aides dont bénéficie l'apprenti :</p> <ul style="list-style-type: none"> Exemption des cotisations travailleur Protection sociale totale Couverture Chômage <p>Les élèves peuvent bénéficier de bourses (des entreprises, d'institutions, fondations ou de l'administration).</p>	<p>Oui. Il bénéficie d'un allègement de charges : sa part « employé » des charges sociales s'élève à 5,84% contre 9,19% pour les autres employés.</p>

	<p>calculée individuellement en prenant en compte le revenu des parents ou du conjoint.</p> <p>Enfin, dans le cas d'une expérience à l'étranger en tant qu'apprenti, il existe également des programmes de financement privés et internationaux qui peuvent aider les apprentis financièrement pendant le séjour à l'étranger. Les trois principaux programmes de soutien aux apprentis sont la bourse Hermann Strenger, la bourse de mobilité Leonardo da Vinci et la bourse de l'OFAJ (DFJW). Toutefois, les bourses exigent beaucoup d'initiative de la part de l'apprenti, car il doit généralement expliquer dans une lettre de motivation pourquoi il souhaite effectuer un séjour à l'étranger.</p>		
<p>Si oui, par qui sont-elles financées ? taxe spécifique sur les entreprises ? autre (à préciser) ?</p>	<p>Depuis 2015 dans le cadre de l'accord sur le financement de l'éducation entre le gouvernement fédéral et les Länder (États fédérés), les coûts de la bourse nationale BAföG sont entièrement pris en charge par le gouvernement fédéral afin d'alléger la charge des Länder.</p> <p>Cette innovation a permis de soulager les Länder de 1,17 milliard d'euros et a coûté 625 millions d'euros au gouvernement fédéral. En outre, il est prévu de modifier la Constitution allemande afin que le gouvernement fédéral puisse également participer directement au financement des universités sous certaines conditions.</p>	<p>- par le budget de la sécurité sociale (exonération ou réduction des cotisations) - par le budget du service public de l'emploi (aides à la formation)</p>	<p>Les actions sont financées pour l'essentiel par la contribution obligatoire de 0,3% la masse salariale.</p>

<p>Dans l'organisation de l'apprentissage, la possibilité de mobilités internationales est-elle prévue ? Encouragée ?</p>	<p>Pour l'Allemagne, pays exportateur au centre de l'Europe, la promotion de la mobilité revêt une importance considérable. C'est pourquoi les efforts déployés sont de plus en plus focalisés sur un enseignement et une formation qui permettent l'acquisition de qualifications internationales, comme par exemple la connaissance de langues étrangères ou la compréhension des marchés et des structures des entreprises à l'étranger.</p> <p>C'est pourquoi la mobilité internationale est prévue et encouragée. Selon la loi, l'apprenti a le droit de passer au maximum un quart de sa période de formation à l'étranger. Dans le cas d'un apprentissage de trois ans, il peut passer neuf mois à l'étranger à condition que le séjour à l'étranger serve l'objectif de formation.</p> <p>Dans le cadre d'une formation en alternance, le séjour à l'étranger est généralement en conflit avec la formation à l'école - cela signifie que l'apprenti doit rattraper les cours manqués après son retour et clarifier ses absences à l'avance. Un autre enjeu concerne la reconnaissance de l'expérience à l'étranger. Il est important que le séjour à l'étranger soit consigné dans le contrat de formation et que le contenu, les objectifs et la durée du séjour à l'étranger soient documentés dans ce que l'on appelle l'Europass. Ainsi, l'apprenti est en sécurité, car les expériences internationales sont officiellement enregistrées. Le statut d'apprenti permet aussi d'être couvert par la</p>	<p>Les élèves de formation professionnelle ont la possibilité d'étudier à l'étranger dans le cadre Erasmus+.</p> <p>Il peut durer de 2 à 12 mois, en entreprise, institutions ou administration. En matière de formation professionnelle, ces échanges ont lieu dans le cadre de l'action intitulée KA1. Ces échanges sont gérés par le SEPIE (Service Espagnol pour l'Internationalisation de l'Education).</p>	<p><i>Aucune disposition identifiée.</i></p>
---	---	--	--

	<p>sécurité sociale allemande, même à l'étranger.</p> <p>Il est cependant difficile pour les apprentis allemands de suivre un cursus en alternance à l'étranger, comprenant la formation théorique aussi bien que la formation professionnelle étant donné que le système en alternance, très populaire en Allemagne, n'existe de cette manière dans presque aucun autre pays du monde. Il est seulement possible de faire un apprentissage à l'étranger dans des entreprises qui forment selon un système qui correspond aux directives allemandes et qui est donc reconnu, par exemple en coopération avec la Chambre de commerce à l'étranger.</p>		
<p>Un apprentissage transfrontalier¹¹¹ a-t-il été développé avec un ou des pays limitrophes ?</p>	<p>L'Allemagne possède des frontières en commun avec neuf pays. L'apprentissage transfrontalier n'est pas développé avec chacun d'eux. Parmi les accords bilatéraux, outre l'apprentissage transfrontalier développé entre la France et l'Allemagne via les programmes de l'OFAJ, il existe une étroite coopération avec l'Autriche, la Suisse et le Liechtenstein dans le cadre de la Conférence internationale du lac de Constance et de la communauté de travail des pays alpins (Internationale Bodenseekonferenz (IBK) und Arbeitsgemeinschaft Alpenländer). Des échanges existent aussi avec la Pologne via</p>	<p>(Extrait du site Aquitaine on line)</p> <p>Initié en septembre 2016 et clôturé fin 2020, PyreneFP (Pyrénées Orientation, Mobilité et Formation professionnelle) est un projet de coopération transfrontalière rassemblant les Régions Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Navarre, Pays Basque, Aragon et Catalogne.</p> <p>Dans la continuité des projets Pirefop (Pyrénées Formation professionnelle) et Piremobv (Pyrénées Mobilité), il visait à faciliter l'insertion professionnelle des publics de la zone transfrontalière et financer des projets de mobilités d'apprenants, de formateurs et d'acteurs de l'orientation.</p>	<p>Oui, avec la Suisse.</p> <p>« APRIS » : Apprentissage Italie Suisse.</p> <p>Mis en place par le Centre de formation professionnel CFP de Côme (Lombardie) en partenariat avec l'Agence pour la formation l'Orientation et le travail de la Province de Côme, le Canton du Tessin (SUISSE), les provinces de Varèse, de Côme et de Novara, la Fondation Enaip Lombardie, FILOS (Formation Insertion professionnelle Orientation services</p>

¹¹¹ La lettre de mission définit l'apprentissage transfrontalier comme permettant à des jeunes sous contrat d'apprentissage de réaliser la partie théorique de leur formation dans leur pays d'origine et leur formation pratique au sein d'une entreprise installée dans le pays voisin.

	<p>l'Office Germano-Polonais pour la Jeunesse (DPJW).</p>	<p>Objectif : contribuer à l'émergence d'une zone transfrontalière de formation et d'orientation.</p> <p>Ces 4 années de coopération ont permis d'initier la coordination des systèmes d'information et d'orientation professionnelle, de favoriser l'émergence d'offres de formation professionnelle conjointes et le développement de partenariats entre organismes de formation et acteurs de l'orientation situés de part et d'autre de la frontière. Les mobilités des professeurs, des élèves et des acteurs de l'orientation ont facilité la création de ces partenariats pour avancer dans la constitution d'une zone de formation et d'orientation transfrontalière.</p> <p>Cofinancé à 65% par l'Union européenne via le Fonds européen de développement régional (Feder), dans le cadre du programme Interreg VA Espagne-France-Andorre (Poctefa) 2014-2020, le budget total s'élevait à 1,98 M€, dont 269 000 euros de la Région Nouvelle-Aquitaine (même répartition pour les 5 autres Régions).</p> <p>A l'échelle du projet, au total, ce sont ainsi 225 acteurs de l'orientation qui ont été formés aux spécificités des régions partenaires, 158 personnes orientées, 65 organismes de formation impliqués, 223 professeurs sensibilisés à la mobilité transfrontalière, 877 mobilités d'élèves dont 176 mobilités certificatives, 279 mobilités de professeurs, et 78 mobilités d'acteurs de l'orientation.</p>	<p>Objectif : contribuer au développement partagé de modèles de formation pour la transition au travail, notamment de l'apprenti.</p> <p>Ces modèles de formation visent à améliorer les compétences des travailleurs transfrontaliers liées à des profils professionnels présentant des intérêts communs.</p> <p>Le projet entend construire un système de transfert de know how pour la gestion de la formation en entreprise en favorisant la croissance professionnelle des apprentis. Il prévoit une confrontation d'expériences déjà développée avec succès dans la région du Tessin (Suisse) et en mesure de fournir une contribution significative aux processus en cours d'adaptation de la réglementation italienne, avec une référence particulière à l'apprentissage pour la qualification et pour le diplôme professionnel.</p>
--	---	---	--

<p>Si oui, comment est-il organisé ? Quels facteurs l'ont favorisé ?</p>	<p>Il existe divers accords régionaux passés entre les régions frontalières. Cependant, malgré ces programmes visant à promouvoir la mobilité des apprentis, près de 40 % de la mobilité s'effectue en dehors des programmes, via des accords inter-entreprises ou entre les écoles et les entreprises.</p> <p>En plus des accords régionaux, une partie de la mobilité vers les pays transfrontaliers de l'Union européenne s'effectue dans le cadre des accords Erasmus +.</p> <p>La coopération avec l'Autriche, la Suisse et le Liechtenstein est largement facilitée par le partage de l'allemand comme langue commune. Il n'y a donc pas la barrière de la langue. L'Allemagne est le principal partenaire économique de l'Autriche. De nombreuses entreprises allemandes ont des succursales et des sites de production en Autriche. Avec les pays Alpin, la plupart des apprentissages se trouvent dans les secteurs du tourisme, du commerce et des transports. Le tourisme, l'hôtellerie et la gastronomie, en particulier, offrent de nombreux emplois, tandis qu'en Allemagne, l'industrie et l'artisanat sont encore de loin les précurseurs. L'avantage pour les Allemands qui font leur apprentissage en Autriche est aussi d'avoir une formation à seulement 20 % théorique et 80 % pratique.</p> <p>Concernant les échanges avec la Pologne, ceux-ci sont motivés par l'apprentissage de la langue et une meilleure connaissance de ce</p>		
--	---	--	--

	pays voisin. En effet, l'Allemagne a de nombreuses entreprises en Pologne et l'Allemagne représente un excellent débouché pour les Polonais qui cherchent à s'insérer sur le marché de l'emploi./.		
--	--	--	--

Source : Réponses des conseillers sociaux des ambassades d'Allemagne, d'Espagne et d'Italie.

ANNEXE 7 : Conventions relatives aux contributions de la DIRECCTE Alsace puis Grand Est à la mise en œuvre du plan d'action EURES-T Rhin supérieur, pour le développement de l'apprentissage transfrontalier

Entre 2013 et 2018 inclus, l'Etat français a soutenu financièrement la mise en œuvre du plan d'action EURES-T Rhin supérieur dans son volet développement de l'apprentissage transfrontalier.

La DIRECCTE Alsace puis Grand Est a en effet subventionné, dans le cadre de conventions successives, la direction régionale Bade-Wurtemberg de l'Agence fédérale pour l'emploi allemande (*Bundesagentur für Arbeit*), qui pour sa part portait les actions de mise en œuvre et de soutien de l'apprentissage transfrontalier notamment par l'emploi d'un responsable de projet et de deux chargés de mission.

La convention initiale avait été co-signée par représenté par le directeur régional de Pôle Emploi en Alsace ; l'apprentissage transfrontalier en constituait l'un des axes, conjointement avec des objectifs de développement des services aux demandeurs d'emploi et de connaissance des besoins de formation des employeurs allemands. Les conventions suivantes ont été passées exclusivement par le préfet / la DIRECCTE et la direction régionale BW de l'Agence fédérale pour l'emploi allemande, ciblées sur le seul objectif de développement de l'apprentissage transfrontalier.

Les montants engagés, en dernier lieu 104 000 € pour 2018, en légère baisse par rapport à l'exercice précédent, ont été financés :

- Pour 2013 et 2014, sur le programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » ;
- Pour 2015-2017, également sur le programme 103, la convention cadre précisant que la subvention était imputée sur les crédits engagés par l'Etat dans le cadre de l'opération « Mobilités transfrontalières » du volet Emploi du CPER 2015-2020 et que le projet était financé en intégralité par la DIRECCTE Alsace (apports propres).

Pour 2018, également sur le programme 103, le CPER étant visé à la convention.

Extraits du CPER Alsace 2015-2020 :

- « Il est nécessaire d'œuvrer à la construction d'un bassin d'emploi unique transfrontalier à l'échelle du Rhin supérieur. »
- « La richesse des partenariats frontaliers est intimement liée à l'évolution des territoires et des politiques européennes. Le développement des programmes INTERREG, la création des Eurodistricts, la Région Métropolitaine Trinationale complètent l'action du Conseil Rhénan et de la Conférence franco-germano-suisse du Rhin Supérieur (CRS), émanation de la conférence intergouvernementale.

- *Les coopérations et programmes d'actions communes se développent tant dans les domaines universitaires et de la recherche que dans les domaines des transports, de l'aménagement des territoires et des politiques environnementales. Ces politiques doivent faciliter la réalisation d'un espace transfrontalier permettant la mobilité des citoyens et des travailleurs, la croissance de l'activité économique et de l'emploi. **L'apprentissage transfrontalier et l'augmentation du bilinguisme sont ainsi des priorités.** Elles doivent aussi encourager l'émergence de projets innovants, contribuer au maintien de la biodiversité et faciliter la transition énergétique. Aussi un volet de ce Contrat de Plan concernera le soutien à ces actions transfrontalières qui mobiliseront également des fonds européens par l'intermédiaire du programme INTERREG. Ces actions seront pilotées par la conférence franco-germano-suisse ou par les Collectivités territoriales. »*

Le CPER Lorraine 2015-2020, pour sa part, ne mentionne pas l'apprentissage transfrontalier. Il comporte cependant une orientation 4 intitulée : « *Soutenir les coopérations transfrontalières et grand-régionales (dont EPA Belval)* », dont les enjeux sont ainsi explicités :

- *« L'insertion d'un axe « transfrontalier – Grande Région » dans le volet territorial du CPER 2015-2020 contribue à la reconnaissance de la situation spécifique de la Lorraine. Celle-ci n'est pas la seule région frontalière en France mais l'ampleur des enjeux dans ce domaine est une caractéristique encore plus incontournable dans cette région triplement frontalière. La réforme territoriale en cours portant sur la fusion des régions ne gommara pas cette caractéristique mais tout au contraire la rendra plus cruciale encore au sein d'un espace élargi qui s'ouvrira à une dimension transfrontalière et transeuropéenne jusqu'ici inédite ».*

Les financements apportés par l'Etat ont cessé à partir de 2019, alors même que le volet apprentissage de la loi de septembre 2018 n'entrait en vigueur qu'en 2020.

Tableau 1 : Financement de la participation à la mise en œuvre du plan d'action EURES-T Rhin supérieur pour l'action « Développement de l'apprentissage transfrontalier » (financement des postes de développeurs d'apprentissage), 2013-2018

(surlignage : crédits inscrits dans les contrats de plan)

	2013-2014	2014-2015	2015-2017	2015-2016	2017	2018
Intitulé	Convention relative à la contribution de la DIRECCTE à la mise en œuvre du plan d'action EURES-T Rhin supérieur	Convention relative au développement de l'apprentissage transfrontalier	Convention relative à la participation de la DIRECCTE Alsace à la mise en œuvre du plan d'action EURES-T Rhin supérieur 2015-2017	Convention relative à la participation de la DIRECCTE Alsace à la mise en œuvre du plan d'action EURES-T Rhin supérieur 2015-2017, avenant financier n°1	Convention relative à la participation de la DIRECCTE Alsace à la mise en œuvre du plan d'action EURES-T Rhin supérieur 2015-2017, avenant financier n°2	Convention relative à la participation de la DIRECCTE Grand Est au plan d'action EURES-T Rhin supérieur 2018
Signataires	Le Préfet de la région Alsace représenté par le DIRECCTE et Pôle Emploi, représenté par le directeur régional de Pôle Emploi en Alsace	Le Préfet de la région Alsace représenté par le DIRECCTE La Bundesagentur für Arbeit (), représentée par son directeur régional dans le Bade-Wurtemberg	Le Préfet de la région Alsace représenté par le DIRECCTE La Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale pour l'emploi), représentée par son directeur régional dans le Bade-Wurtemberg	Le Préfet de la région Alsace représenté par le DIRECCTE La Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale pour l'emploi), représentée par son directeur régional dans le Bade-Wurtemberg	Le Préfet de la région Alsace représenté par le DIRECCTE La Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale pour l'emploi), représentée par son directeur régional dans le Bade-Wurtemberg	Le Préfet de la région Grand Est représenté par le DIRECCTE La Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale pour l'emploi), représentée par son directeur régional dans le Bade-Wurtemberg
Date de signature	16 septembre 2013	28 novembre 2014	3 août 2015	13 novembre 2015	n.d.	8 juin 2018
Cadre d'intervention	Convention-cadre relative à l'EURES-Transfrontalier Rhin supérieur 2010-2013 du 15 décembre 2010, les modalités prévues dans la convention-cadre relative à l'EURES-T Rhin supérieur 2010-2013 du 15 décembre 2010,	Convention-cadre relative à l'EURES-Transfrontalier Rhin supérieur 2010-2013 du 15 décembre 2010 et avenant adopté lors du comité de pilotage du 21 février 2013, prolongeant son échéance au 31 décembre 2014	Convention-cadre relative à l'EURES-Transfrontalier Rhin supérieur 2015 <u>Contrat de plan Etat-Région 2015-2020 signé le 26 avril 2015 par l'Etat et la région Alsace</u>	Convention-cadre relative à l'EURES-Transfrontalier Rhin supérieur 2015 <u>Contrat de plan Etat-Région 2015-2020 signé le 26 avril 2015 par l'Etat et la région Alsace</u>	Convention-cadre relative à l'EURES-Transfrontalier Rhin supérieur 2015-2017 <u>Contrat de plan Etat-Région 2015-2020 signé le 26 avril 2015 par l'Etat et la région Alsace</u>	Convention-cadre relative à l'EURES-Transfrontalier Rhin supérieur 2018 <u>Contrat de plan Etat-Région 2015-2020 signé le 26 avril 2015 par l'Etat et la région Alsace</u> Demande de subvention de la

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

	prolongée par un avenant adopté lors du comité de pilotage du 21 février 2013. Demande de subvention en date du 31/05/2013	Convention relative à la contribution de la DIRECCTE à la mise en œuvre du plan d'action EURES-T Rhin supérieur, et avenant à cette convention signé le 10 juillet 2014 Demande de subvention en date du 26 novembre 2014		Convention initiale signée le 3 août 2015 par les parties	Convention initiale signée le 3 août 2015 par les parties	direction régionale de la Bundesagentur für Arbeit Baden-Wurtemberg
Objet	Œuvrer pour construire un bassin d'emploi unique transfrontalier à l'échelle du Rhin supérieur Exploiter la forte économie de l'espace du Rhin Supérieur au-delà de ses frontières.	Dans le cadre du plan d'action 2013-2014 du réseau EUREST-T Rhin supérieur, la direction régionale de la <i>Bundesagentur für Arbeit</i> a mis en œuvre l'action « Développement de l'apprentissage transfrontalier » avec le soutien de la DIRECCTE Alsace. La convention relative à la contribution de la DIRECCTE à la mise en œuvre du plan d'action EUREST-T Rhin supérieur du 18 octobre 2013 prévoit l'échéance de cette action au 31 mars 2013. Le comité de pilotage EUREST-T Rhin supérieur a	Dans le cadre du plan d'action 2013-2014 du réseau EUREST-T Rhin supérieur, la direction régionale de la <i>Bundesagentur für Arbeit</i> a mis en œuvre l'action « Développement de l'apprentissage transfrontalier » avec le soutien de la DIRECCTE Alsace. La convention relative à la contribution de la DIRECCTE à la mise en œuvre du plan d'action EUREST-T Rhin supérieur /.../ a décidé de la prolonger jusqu'à la fin de l'année 2015 et dans le cadre des plans d'action 2016 et 2017.	Préciser les modalités financières d'exécution de la convention pour la période 2015-2016	Préciser les modalités financières d'exécution de la convention pour la période 2017	Par la présente convention, l'organisme signataire (direction régionale de la <i>Bundesagentur für Arbeit BW</i>) s'engage à mettre en œuvre l'action « Développement de l'apprentissage transfrontalier » décrite à l'article 2. L'Etat français soutient financièrement la mise en œuvre de cette action.

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

		validé la pertinence des premiers résultats de cette action et a décidé de la prolonger dans le cadre du plan d'action 2015.				
Finalité directe	Permettre le déploiement de services supplémentaires aux demandeurs d'emploi et aux entreprises ayant pour finalité directe le placement des demandeurs d'emploi et le développement de l'apprentissage		Objectif : 50 contrats d'apprentissage / an			
Axes de travail	Encourager, accompagner la mobilité professionnelle à travers une offre de service pour les demandeurs d'emploi, travailleurs et employeurs (information, conseil et placement); Développer l'apprentissage et la formation à l'échelle transfrontalière; Augmenter la transparence sur le marché de l'emploi à					L'organisme signataire développe le dispositif d'apprentissage transfrontalier selon les axes suivants : Information et conseil sur les formations professionnelles par apprentissage ouvertes au transfrontalier Soutien à la recherche dans le pays voisin d'une place d'apprentissage Accompagnement des jeunes, des CFA, des

	travers notamment un observatoire du marché de l'emploi transfrontalier (veille, anticipation, déploiement de mesures adaptées); Améliorer la visibilité d'EURES et d'EURES-T en tant que réseaux d'experts sur les questions liées au marché du travail transfrontalier.					centres de formation, des entreprises, à toutes les étapes jusqu'à la signature du contrat (programme détaillé en annexe).
Modalités d'exécution de la convention	Selon 3 axes : Développement des services aux demandeurs d'emploi / Développement de l'apprentissage transfrontalier / Connaissance des besoins de formation des employeurs allemands / Coordination avec le plan d'action EURES-T financé par la Commission Européenne	Programme d'activité apprentissage transfrontalier décrit en annexe 1. Ressources humaines / financières : 1 responsable de projet (pilotage auprès de la direction régionale BW) 2 chargés de mission	Ressources humaines / financières : 1 responsable de projet (pilotage auprès de la direction régionale BW) 2 chargés de mission			
Poids de l'apprentissage transfront	EURES-T Rhin supérieur s'engage à développer l'apprentissage	L'intégralité de la subvention accordée par la DIRECCTE Alsace à l'organisme	L'intégralité des subventions accordées par la DIRECCTE Alsace à l'organisme			

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

alier au sein des axes de la convention	transfrontalier dans le cadre de cette convention. Un chargé de mission sera recruté à cette fin. Ses missions sont décrites dans l'annexe I.	signataire (=Bundesagentur für Arbeit) est consacrée à cette action.	signataire est consacrée à cette action.			
Moyens mobilisés par l'Etat français sur la durée de la convention	150 000 €					
(Dont,) pour l'apprentissage transfrontalier	75 000 €	64 000 €	(Prévisionnel : 146 000 € + 110 000 €)	146 000 €	110 000€	104 000 €
Ligne budgétaire	Programme 103 «Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi», action 3, sous action 2 « Promotion de l'activité»	Programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » (action 2 « Amélioration de l'accès à la qualification par le développement de l'alternance et de la qualification)	La subvention est imputée sur les crédits engagés par l'Etat dans le cadre de l'opération « Mobilités transfrontalières » du volet Emploi du CPER 2015-2020. Le projet est financé en intégralité par la DIRECCTE Alsace (apports propres).	Programme 103 action 2	Programme 103 action 2	Programme 103 action 2
Durée de la	1er juin 2013 - 31 décembre 2014	1er octobre 2014 - 30 septembre 2015	1er octobre 2015 - 31 décembre 2017	n.d.	Année 2017	

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

convention						
Suivi	Rapport d'activité final et du compte-rendu financier	Rapport d'activité final et du compte-rendu financier				

Source : *Mission, exploitation des conventions*

Extraits pertinents des contrats de plan Etat-Région Alsace et Lorraine 2015-2020

CPER Alsace 2015-2020 (surlignage : passages relatifs au transfrontalier) :

- **Volet « Emploi » (État + Région = 9,4 M€), axe « Mobilités transfrontalières » :**

« Il est nécessaire d'œuvrer à la construction d'un bassin d'emploi unique transfrontalier à l'échelle du Rhin supérieur. Malgré les différences qui demeurent entre eux, les trois pays ont un point commun : le besoin de personnel qualifié.

Le réseau EURES-T Oberrhein / Rhin Supérieur favorise un meilleur fonctionnement du marché du travail et améliore la satisfaction des besoins économiques en facilitant la mobilité géographique transfrontalière des travailleurs. Il garantit plus de transparence sur les marchés du travail en assurant l'échange et le traitement des offres et des demandes d'emploi et en développant les activités des services de conseil et d'orientation transfrontaliers et de mise en relation.

En cohérence avec les orientations de la Conférence du Rhin supérieur, l'État souhaite renforcer l'action des services publics de l'Emploi en contribuant à introduire dans le programme d'activité EURES-T des actions visant à mettre en place des opérations pilotes, services supplémentaires aux demandeurs d'emploi et aux entreprises, afin de renforcer les placements de demandeurs d'emploi en Allemagne et en Suisse. »

- **Volet « Territorial » (État, principalement via le Fonds National d'Aménagement du Territoire (FNADT) + Région = qui mobilisera), 34,369 M€) :**

« /.../ La localisation de l'Alsace, au sein de l'espace tri-national du Rhin Supérieur, nécessite de mener des politiques de coopération transfrontalières avec les Länder allemands et les cantons Suisses voisins. Ces politiques doivent faciliter la réalisation d'un espace transfrontalier permettant la mobilité des citoyens et des travailleurs, le développement de l'activité économique et de l'emploi. Elles doivent encourager l'émergence de projets innovants, contribuer au maintien de la biodiversité et faciliter la transition énergétique. Aussi, un volet de ce Contrat de Plan concernera le soutien à ces actions transfrontalières qui mobiliseront également des fonds européens par l'intermédiaire du programme INTERREG. »

Axe « Soutien aux coopérations transfrontalières (Infobest, TRION, Interreg, etc.) et projets transfrontaliers (transport routier Colmar-Fribourg...) »

« La richesse des partenariats frontaliers est intimement liée à l'évolution des territoires et des politiques européennes. Le développement des programmes INTERREG, la création des Eurodistricts¹, la Région Métropolitaine Trinationale complètent l'action du Conseil Rhénan et de la Conférence franco-germano-suisse du Rhin Supérieur (CRS), émanation de la conférence intergouvernementale.

Les coopérations et programmes d'actions communes se développent tant dans les domaines universitaires et de la recherche que dans les domaines des transports, de l'aménagement des territoires et des politiques environnementales.

Ces politiques doivent faciliter la réalisation d'un espace transfrontalier permettant la mobilité des citoyens et des travailleurs, la croissance de l'activité économique et de l'emploi. L'apprentissage transfrontalier et l'augmentation du bilinguisme sont ainsi des priorités. Elles doivent aussi encourager l'émergence de projets innovants, contribuer au maintien de la biodiversité et faciliter la transition énergétique. Aussi un volet de ce Contrat de Plan concernera le soutien à ces actions

transfrontalières qui mobiliseront également des fonds européens par l'intermédiaire du programme INTERREG.

Ces actions seront pilotées par la conférence franco-germano-suisse ou par les Collectivités territoriales.

Ce seront plus précisément :

- des crédits d'ingénierie de coopération transfrontalière et métropolitaine pour accompagner des projets soutenus dans le cadre de ces instances, à l'image du fonds de coopération et du système d'information géographique (SIGRS/GISOR) de la Conférence du Rhin Supérieur,
- des financements pour des actions des structures de coopération transfrontalière bénéficiant d'une convention avec les partenaires du Contrat de Plan (Infobest, Euroinstitut...) et les autorités suisses et/ou allemandes,
- des projets spécifiques transfrontaliers (TRION, la liaison de transport collectif routier Colmar Fribourg...) bénéficiant d'une labellisation de la conférence franco-germano-suisse.

Ces opérations devront contribuer au renforcement des relations entre les trois pays. »

CPER Lorraine 2015-2020 : - Orientation 2 : Soutenir les coopérations territoriales structurantes (fonctions métropolitaines)

Etat	Conseil Régional
8,5 M€	10 M€

Orientation 4 : Soutenir les coopérations transfrontalières et grand-régionales

Enjeux

L'insertion d'un axe « transfrontalier – Grande Région » dans le volet territorial du CPER 2015-2020 contribue à la reconnaissance de la situation spécifique de la Lorraine. Celle-ci n'est pas la seule région frontalière en France mais l'ampleur des enjeux dans ce domaine est une caractéristique encore plus incontournable dans cette région triplement frontalière. La réforme territoriale en cours portant sur la fusion des régions ne gommara pas cette caractéristique mais tout au contraire la rendra plus cruciale encore au sein d'un espace élargi qui s'ouvrira à une dimension transfrontalière et transeuropéenne jusqu'ici inédite.

Les priorités de la coopération grand-régionale sont les suivantes :

- évolutions démographiques : impacts généraux en termes de développement spatial et de cohésion économique, sociale et territoriale ;
- développement économique :
 - reconversion et diversification des activités et du tissu entrepreneurial, innovation, recherche, développement et transfert technologique, attractivité, image et rayonnement international,
 - marché du travail frontalier : besoins en emplois, formations et qualification,

obstacles à la mobilité, accompagnement des actifs transfrontaliers, intégration sociale ;

- développement spatial :
 - cohérence du polycentrisme métropolitain,
 - équilibre entre les territoires urbains et ruraux,
 - écodéveloppement : transition énergétique, protection des ressources, amélioration cadre de vie,
 - transports et mobilité : fluidité intérieure, flux internationaux, connexions transeuropéennes, logistique ;
- développement social : qualité de vie et services à la population, santé, vie culturelle, tourisme, loisirs.

Orientations stratégiques

- /.../ Enfin, afin d'inscrire la Lorraine dans une dynamique de coopération territoriale européenne, le CPER financera l'assistance technique des PO INTERREG Grande Région.

1. Stratégie transfrontalière	ETAT	REGION
1-1. Aménagement transfrontalier du territoire		
-Schéma de développement territorial transfrontalier de la Grande Région	15 000 €	15 000 €
-SIG de la Grande Région	37 500 €	37 500 €
1-2. Marché du travail transfrontalier		
-OIE	90 000 €	90 000 €
-CRD Eures		1,6 M€
-Task Force Frontaliers	91 200 €	91 200 €
1-3. GECT Secrétariat des Exécutifs de la Grande Région	180 000 €	180 000 €

2. Alzette-Belval	ETAT	REGION
2.1. GECT Alzette-Belval	120 000 €	120 000€
2.2. EPA Alzette-Belval (Etat : BOP 112 pour 1.4 M€ et BOP 135 pour 0.6 M€)	2 M€	5,4 M€
2.3 Liaison routière A 30 barreau Hussigny	1,4 M€	1,16 M€

3. Assistance technique INTERREG Grande Région	0,5 M€	0,5 M€
--	--------	--------

- Cartouche financier récapitulatif

Etat	Conseil Régional
4,4337 M€	9,195 M€

ANNEXES RELATIVES AU CADRE FINANCIER ET JURIDIQUE EN VIGUEUR

ANNEXE 8 : Financement de l'apprentissage avant et après la réforme introduite par la loi du 5 septembre 2018

1 Avec la loi du 5 septembre 2018, France compétences et les opérateurs de compétences (OPCO) deviennent les financeurs principaux des CFA

1.1 Le modèle de régulation et de financement préexistant à la loi du 5 septembre 2018

Jusqu'à l'intervention de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les régions régulaient l'offre de formation par apprentissage et étaient les principaux financeurs des centres de formation d'apprentis :

- Les CFA faisaient l'objet d'une régulation administrative, notamment en ce qui concerne leur création et leur capacité d'accueil. La création d'un CFA était subordonnée à la conclusion d'une convention conclue entre la région¹¹² et l'organisme gestionnaire du CFA¹¹³ ;
- Les CFA étaient financés principalement par les régions, dans le cadre de leur budget, alimenté par une fraction de la taxe d'apprentissage. Les entreprises assujetties devaient verser l'intégralité de leur taxe d'apprentissage à un organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA) qui était soit un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)¹¹⁴ habilité au niveau national à percevoir la taxe d'apprentissage auprès des entreprises entrant dans son champ de compétence professionnelle, soit une chambre consulaire régionale (une seule par région) habilitée à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises ou des établissements situés dans cette région¹¹⁵.

La taxe d'apprentissage se divisait en trois fractions :

- La fraction « quota » : égale à 26 % de la taxe d'apprentissage sauf pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle (49 %) et destinée exclusivement au financement des CFA et des sections d'apprentissage. Si l'entreprise employait au moins un apprenti, elle devait

¹¹² Article L6232-1 du code du travail.

¹¹³ Les organismes gestionnaires étaient définis par la loi : 1° Les organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ; 2° Les autres collectivités territoriales ; 3° Les établissements publics ; 4° Les chambres de commerce et d'industrie territoriales, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture ; 5° Les établissements d'enseignement privés sous contrat ; 6° Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs ; 7° Les associations ; 8° Les entreprises ou leurs groupements ; 9° Toute autre personne.

¹¹⁴ Les OPCA étaient en charge de collecter les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle.

¹¹⁵ En sus de la taxe d'apprentissage, une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) était due par les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage de 250 salariés et plus, dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un Volontariat international en entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) était inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise. Les entreprises assujetties à la CSA s'en acquittaient au moment du versement de la taxe d'apprentissage auprès de l'OCTA qu'elles avaient choisi.

obligatoirement contribuer au financement du CFA ou de la section d'apprentissage où était inscrit son et ses apprentis, à hauteur du coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA ou de la section d'apprentissage conclue avec la région. Il s'agissait du concours financier obligatoire¹¹⁶ ;

- La fraction « hors quota » : égale à 23 % de la taxe d'apprentissage¹¹⁷ et destinée au financement des dépenses exposées afin de favoriser les formations technologiques et professionnelles hors apprentissage, sauf exceptions ;
- La fraction régionale : égale à 51 % de la taxe d'apprentissage et versée par l'OCTA au Trésor Public, qui la reversait ensuite aux régions pour le financement du développement de l'apprentissage sur les territoires. Les régions assuraient l'équilibre financier de l'activité des CFA par des subventions et participaient à leurs investissements dans le cadre d'un dialogue de gestion annuel.

1.2 Le modèle instauré par la loi du 5 septembre 2018, en vigueur depuis le 1er janvier 2020

Le système de régulation et de financement de l'apprentissage a été profondément transformé par la loi du 5 septembre 2018. La loi modifie profondément la gouvernance et le financement de l'apprentissage, procédant à une recentralisation avec effet au 1er janvier 2020, sous la forme d'une attribution aux branches professionnelles, à France compétences et aux OPCO. Les régions ne conservent qu'un rôle résiduel dans le financement des CFA (*cf. infra*)

La loi du 5 septembre 2018 confie à France compétences la mission de financer l'apprentissage. Ce financement inclut¹¹⁸ :

- La répartition et le versement des fonds issus des contributions dédiées au financement de la formation professionnelle, en fonction des conditions d'utilisation des ressources allouées, des effectifs et des catégories de public, dans des conditions fixées par décret (...) c) aux OPCO, selon leur champ d'intervention (...) pour le financement de l'alternance selon des modalités fixées par décret ;
- Le versement aux OPCO des fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage (...) au titre de la péréquation inter-branches¹¹⁹ ainsi que le financement de l'aide au permis de conduire, selon des modalités fixées par décret.

¹¹⁶ L'entreprise indiquait dans le bordereau de collecte le nom du ou des apprentis, Les CFA ou sections d'apprentissage concernés et le montant affecté pour chacun d'eux. Les coûts par CFA, formation et apprenti étaient établis par les régions et faisaient l'objet d'une publication par les préfetures.

¹¹⁷ Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les entreprises sont exclusivement soumises à la fraction régionale et au quota et ne paient pas de hors quota.

¹¹⁸ Article L6123-5 du code du travail.

¹¹⁹ Article R6123-31 et suivants. France compétences verse aux OPCO, au titre de la péréquation inter-branches, une dotation complémentaire pour le financement de l'alternance lorsque les fonds affectés à la section financière des actions sont insuffisants pour prendre en charge les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, les frais annexes, et des dépenses liées aux maîtres d'apprentissage (la prise en charge des frais liés à la mobilité internationale des apprentis en est exclue) et lorsque l'OPCO a affecté au moins 90 % de ses fonds destinés à financer des actions de formation relatives aux contrats d'apprentissage, et à ses frais annexes, notamment d'hébergement et de restauration, ainsi que des actions de formation relatives aux contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance. France compétences attribue aux OPCO la dotation complémentaire en fonction de prévisions d'activité démontrant une insuffisance de couverture.

France compétences gère les fonds affectés à l'apprentissage au sein d'une section dédiée au financement de l'alternance, divisée en quatre sous-sections : a) une sous-section dédiée à la péréquation entre les OPCO ; b) une sous-section dédiée au financement de l'aide au permis de conduire des apprentis¹²⁰ ; c) une sous-section dédiée au versement aux régions des fonds pour le financement des CFA ; d) une sous-section dédiée aux OPCO pour le financement de l'alternance¹²¹.

Attributaires des fonds de France compétences, les OPCO ont notamment pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage¹²². Ce financement inclut la prise en charge des contrats d'apprentissage, les dépenses afférentes à la formation des maîtres d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions¹²³. Le financement par les OPCO de l'apprentissage inclut la prise en charge¹²⁴ :

- Des contrats d'apprentissage au niveau de prise en charge fixé par les branches ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCO¹²⁵ ;
- Des frais annexes à la formation des apprentis, notamment d'hébergement et de restauration, dans des conditions déterminées par décret ;
- Des dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de maître d'apprentissage, ainsi que les coûts liés à l'exercice de ces fonctions engagés par l'entreprise.

Les OPCO peuvent également prendre en charge 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 en application des articles L. 6222-42 et L. 6325-25.

Les OPCO gèrent paritairement les fonds mentionnés dédiés au financement de l'apprentissage au sein d'une section financière des actions de financement de l'alternance¹²⁶.

Depuis le 1er avril 2019, onze OPCO ont été agréés par l'État¹²⁷. Ils ont une compétence nationale et chaque branche (et donc les entreprises rattachées à la branche) relève d'un seul OPCO¹²⁸. Si une entreprise recrute un apprenti, le CFA sera financé par l'OPCO de la branche à laquelle elle appartient, selon le niveau de prise en charge défini par la branche. Par exception, il est possible de prévoir un financement par un seul OPCO, indépendamment de la branche de rattachement de l'entreprise. Il

¹²⁰ Gérée par l'Agence de services et de paiement (ASP).

¹²¹ Article R. 6123-16 du code du travail.

¹²² Article L. 6332-1 du code du travail.

¹²³ Article L. 6332-1-3 du code du travail.

¹²⁴ Article L. 6332-14 du code du travail.

¹²⁵ Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les recommandations de France compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge. À défaut de fixation du niveau de la prise en charge ou de prise en compte des recommandations à une date et dans un délai fixé par voie réglementaire, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

¹²⁶ Article L. 6332-3 du code du travail.

¹²⁷ Afdas : culture, industries créatives, médias, sport, tourisme loisirs ; Atlas : assurances, services financiers et conseil ; Ociapiat : agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires ; OPCO Cohésion sociale ; OPCO de la construction ; OPCOcommerce ; Akto : OPCO des services à forte intensité de main d'œuvre ; OPCO 2i : OPCO interindustriel ; OPCO Mobilités ; OPCO Entreprises de proximité ; OPCO Santé. Les OPCO remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les OPCO sont agréés par l'État et ont une compétence nationale

¹²⁸ Près de 329 branches sont réparties dans les onze OPCO.

est ainsi pour les jeunes qui débutent un cycle de formation en apprentissage sans avoir été engagés par une entreprise¹²⁹.

2 Les frais liés à l'apprentissage transfrontalier sont quasiment similaires à ceux occasionnés par l'apprentissage de droit commun à la charge des OPCO

2.1 Un financement par les OPCO des dépenses des CFA liées à mise en œuvre des formations et des frais annexes

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les dépenses liées à la prise en charge des coûts de formation en CFA et des frais annexes sont très principalement financées les OPCO.

Les CFA perçoivent des OPCO un financement basé sur le nombre d'apprentis qu'ils forment et sur un niveau de prise en charge forfaitaire des contrats, déterminé par diplôme et par chaque branche professionnelle, et encadré par France Compétences¹³⁰. Selon la branche à laquelle appartient l'employeur, chaque CFA bénéficie d'une même prise en charge financière forfaitaire pour chaque apprenti en formation. Le niveau de prise en charge correspond à un montant annuel. Il comprend les charges de gestion administrative et les charges de production mentionnées à l'article D. 6332-78 du code du travail¹³¹.

Les OPCO prennent également en charge les frais annexes à la formation dès lors qu'ils sont financés par les CFA (frais d'hébergement et de restauration, frais de premier équipement pédagogique, frais liés à la mobilité internationale des apprentis), selon des modalités précisées par décret¹³². Ne sont pas pris en compte dans le niveau de prise en charge les frais annexes mentionnés *supra*¹³³.

¹²⁹ Durant une période maximale de 6 mois, ils bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle et les CFA dans lesquels ils sont inscrits les assistent dans la recherche d'un employeur. La loi prévoit que les coûts de formation correspondants à cette période peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences selon des modalités déterminées par décret. Le décret pris en application prévoit que la prise en charge financière de cette période est assurée par un OPCO désigné par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, avec lequel l'État conclut une convention précisant les modalités de suivi, de mise en œuvre et de contrôle de cette prise en charge financière. L'OPCO des entreprises de proximité a été désigné pour la mise en œuvre de ce dispositif. Cf. Décret no 2020-1086 du 24 août 2020 relatif à la prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprentis des personnes en recherche de contrat d'apprentissage prévue à l'article 75 de la loi no 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 et Arrêté du 29 septembre 2020 relatif aux modalités de prise en charge financière du cycle de formation en centre de formation d'apprentis pour les personnes sans contrat d'apprentissage.

¹³⁰ L'OPCO peut moduler le niveau de prise en charge en appliquant une majoration dans la limite de 50% pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne handicapée. Le niveau de prise en charge est établi pour une période minimale de deux ans, sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences. France compétences est dotée d'une direction de la régulation chargée d'émettre les recommandations sur les prises en charge des contrats d'alternance avec un observatoire des coûts dans le champ de la formation professionnelle alimenté notamment par les remontées des OPCO.

¹³¹ La conception, la réalisation des enseignements ainsi que l'évaluation des compétences acquises par les apprentis, la réalisation des missions d'accompagnement et de promotion de la mixité, le déploiement de la démarche qualité engagée pour satisfaire aux exigences liées au cadre de certification. Les charges d'amortissement annuelles comptabilisées pour des équipements qui participent à la mise en œuvre des enseignements dispensés par apprentissage ainsi qu'à l'ingénierie pédagogique sont prises en compte pour la détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage dès lors que leur durée d'amortissement n'excède pas trois ans.

¹³² Article D. 6332-83 du code du travail.

¹³³ Ils sont pris en charge par l'OPCO hors coût contrat. Il en est de même pour les charges d'amortissement annuelles comptabilisées des équipements qui participent à la mise en œuvre des enseignements dispensés par apprentissage ainsi qu'à l'ingénierie pédagogique dès lors que leur durée d'amortissement excède trois ans.

2.2 Un financement par les OPCO des dépenses des CFA liées à la mise en œuvre de la mobilité internationale des apprentis

Aux termes de la loi du 5 septembre 2018, les CFA ont notamment pour mission « 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 »¹³⁴. Selon le même article du code du travail, « les CFA ont également pour « mission d'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur » et « d'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ».

Pour leur mission relative à la mobilité internationale des apprentis, les CFA reçoivent des OPCO un financement pour les frais qu'ils engagent. Les frais sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'OPCO, identique pour l'ensemble des CFA concernés¹³⁵. Chaque OPCO détermine des modalités de financement qui lui sont propres. Le tableau ci-dessous en présente quelques exemples :

Tableau 1 : Modalités de prise en charge des frais liés à la mobilité internationale des apprentis par les OPCO (hors transport, hébergement et restauration des apprentis), exemples

OPCO	Aide versé au CFA pour les frais de mobilité (hors aides aux apprentis)
OPCO Mobilités ¹³⁶	Mobilité européenne : forfait de 1200 € HT par mobilité. Mobilité internationale : forfait de 1500 € HT par mobilité ¹³⁷ .
OPCO 2I ¹³⁸	Fonction de référent mobilité internationale dans le CFA : forfait de 500 € par apprenti en mobilité.
Afdas ¹³⁹	Forfait de 400 € si la durée de la mobilité est inférieure à 4 semaines ; 500 € si la durée de la mobilité est comprise entre 4 semaines et 6 mois ; 600 € si la durée de la mobilité est supérieure à 6 mois. Une majoration de 10 % de chacun de ces montants est prévu pour les niveaux BAC et infra. Ce forfait est identique pour l'ensemble des CFA ¹⁴⁰ .
Ocapiat ¹⁴¹	Frais supportés par le CFA (obligatoires) : frais liés au référent mobilité du CFA, selon un forfait de 500 euros par apprenti, remboursement effectué sur présentation de justificatifs.

Source : *Mission*.

¹³⁴ Article L6231-2 du code du travail.

¹³⁵ Article D6332-83 du code du travail.

¹³⁶ <https://www.OPCOmobilités.fr/entreprise/financer-mes-formations/connaitre-les-conditions-de-prises-en-charge-financieres/financer-un-contrat-dapprentissage>

¹³⁷ Une seule mobilité par apprenti et par contrat. Cette ressource couvre le fonctionnement du CFA (référent mobilité, coûts de structure, développement des partenariats, ...) et non la mobilité du jeune (salaires, frais...).

¹³⁸ <https://www.OPCO2i.fr/formation-et-financement/financer-projets/>

¹³⁹ <https://www.afdas.com/documents/formulaires-afdas-et-note-dinformation/entreprises/ressources/alternance/les-integrales-contrat-apprentissage.pdf#page=19>

¹⁴⁰ Les frais liés au référent mobilité obligatoirement nommé par le CFA pour accompagner les apprentis dans la préparation et le suivi de leur mobilité.

¹⁴¹ <https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/note-d%C3%A9tail%C3%A9e-actu-CA-avril-2020.pdf>

En dehors du financement par les OPCO, le programme Erasmus+ peut être mobilisé. Selon l'agence l'Erasmus France, une aide pourra être versée à l'organisme accrédité qui envoie des jeunes en mobilité. L'aide couvre la prise en charge forfaitaire de frais d'organisation ou de gestion. Sur la programmation 2014-2020, elle s'établissait à 350 € par jeune pour les 100 premières mobilités et 200 € au-delà. Ces montants sont versés au bénéficiaire de la convention de subvention Erasmus+ (l'organisme d'envoi - lycée, CFA, Mission locale, etc. - ou l'organisation coordinatrice du consortium - Région, GIP Académique, chambre consulaire pour le compte de CFA, etc.). Dans ce dernier cas, il revient au coordonnateur du consortium de répartir les montants au titre du soutien organisationnel entre les membres du consortium.

S'agissant de leurs missions au titre de la mobilité internationale des apprentis, le rôle des CFA ne recouvre pas totalement celui des développeurs de l'apprentissage mis en place dans la région Grand Est.

Selon les documents transmis à la mission, l'activité des développeurs s'est concentrée principalement sur la mise en relation et l'accompagnement des acteurs dans la conclusion du contrat. Ainsi dans la convention relative à la participation de la DIRECCTE Grand Est au plan d'action EURES-T Rhin supérieur 2018, l'activité prévisionnelle des développeurs était définie par axe et par trimestre, avec des variations, notamment liées à la campagne de recrutement des apprentis, et répartie en moyenne comme suit sur l'année, sans qu'il soit défini dans les objectifs attendus un nombre de jeunes entrant effectivement en apprentissage transfrontalier¹⁴².

¹⁴² Ce sont des objectifs d'activité, un même jeune ou une même entreprise pouvant faire l'objet de plusieurs contacts.

Tableau 2 : Activité prévisionnelle des deux développeurs de l'apprentissage en 2018 financés dans le cadre de la convention relative à la participation de la DIRECCTE Grand Est au plan d'action EURES-T Rhin supérieur

	Axe 1 Informations générales Information et conseil sur les formations ouvertes au transfrontalier (jeunes, entreprises, CFA)	Axe 2 Suivi des jeunes et matching avec les entreprises Soutien à la recherche d'une place d'apprentissage dans le pays voisin	Axe 3 Jeunes, entreprises, CFA, partenaires Activités facilitant les démarches jusqu'à la signature du contrat s'apprentissage
Part du temps de travail	17,5 %	50 %	32,5 %
Objectifs d'activité attendus	Informations collectives pour les jeunes : 26 ¹⁴³ Salons apprentissage ¹⁴⁴ : 29 Rencontres CFA : 47	Ateliers de candidatures en groupe : 12 Séances individuelles de suivi : 43 Coaching de candidature (individualisé) : environ 250 Contacts entreprises (matching) : 355	Contacts entreprise pré-embauche : 133 ¹⁴⁵ Échanges avec les CFA : 200 Rencontre réseau partenaires : 50

Source : DIRECCTE, convention relative à la participation de la DIRECCTE Grand Est au plan d'action EURES-T Rhin supérieur 2018.

Comme vu *supra*, les CFA peuvent être financés par les OPCO pour la mise en œuvre de leur mission relative à la mobilité internationale des apprentis. Cependant cette mission ne recouvre pas totalement celle des développeurs de l'apprentissage mis en place dans la région Grand Est. Un financement par les OPCO des missions des CFA relatives à la mobilité internationale des apprentis ne couvre pas :

- Le besoin de financement d'une mission d'information et de conseil sur les formations ouvertes au transfrontalier auprès des jeunes, des entreprises, et des CFA ;
- Le besoin de financement d'un accompagnement des jeunes avant l'inscription en CFA dans notamment la recherche d'une place d'apprentissage dans le pays voisin.

2.3 Un financement par les OPCO lié aux frais engagés par les apprentis dans le cadre d'une mobilité internationale

Des aides financées par les OPCO

La réglementation du travail prévoit que l'OPCO peut prendre en charge tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales

¹⁴³ 10 à 15 jeunes par intervention.

¹⁴⁴ Avec des objectifs de contacts jeunes et entreprises.

¹⁴⁵ Dont une vingtaine de visites sur place.

et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis¹⁴⁶.

S'agissant des frais d'hébergement et de restauration, la réglementation prévoit que l'OPCO prend en charge les frais d'hébergement et de restauration, dès lors qu'ils sont financés par les CFA¹⁴⁷. Les frais d'hébergement sont pris en charge par nuitée pour un montant déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (6 €)¹⁴⁸ et les frais de restauration sont pris en charge par repas pour un montant également déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (3 €). Ces frais concernent les périodes passées en CFA. Il en est de même pour les frais de premier équipement. La réglementation¹⁴⁹ prévoit que l'OPCO prend en charge les frais de premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation selon un forfait déterminé par l'OPCO identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros. Ces frais ne constituent pas un surcoût par rapport à un apprenti français recruté par une entreprise française.

S'agissant des autres 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, les OPCO sont chargés de déterminer des modalités de prise en charge et de financement qui leurs sont propres. Quelques exemples :

Tableau 3 : Modalités de prise en charge des frais liés à la mobilité internationale des apprentis par les OPCO (transport, hébergement et restauration des apprentis)

OPCO	Aide versée au CFA pour les frais de mobilité dont bénéficient les apprentis
OPCO 2I ¹⁵⁰	Réel plafonné dans la limite de 800 euros /apprenti pour la durée du contrat (avec THR). Branche des industries énergétiques et gazières : 800€/mois.
Afdas ¹⁵¹	Les frais de mobilité s'entendent sous la forme d'un forfait unique selon le lieu de mobilité et sa durée : UE +Islande, Norvège, Suisse, R-U après le 1er janvier 2021 : 1 000 € HT pour une mobilité de moins de 4 semaines et 2 000 € HT au-delà / Autres pays : 1 500 € HT pour une mobilité de moins de 4 semaines et 2 500 € HT au-delà.
Ociat ¹⁵²	Hébergement pour un montant maximal de 6 euros par nuitée + frais de restauration pour un montant maximal de 3 euros par repas + déplacement aller-retour au réel (classe économique ou 2e classe) sur présentation d'un justificatif,

Source : Mission.

¹⁴⁶ Article L6332-14 du code du travail.

¹⁴⁷ Article D6332-83 du code du travail.

¹⁴⁸ Arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail :

¹⁴⁹ Article D6332-83 du code du travail.

¹⁵⁰ <https://www.OPCO2i.fr/formation-et-financement/financer-projets/>

¹⁵¹ <https://www.afdas.com/documents/formulaires-afdas-et-note-dinformation/entreprises/ressources/alternance/les-integrales-contrat-apprentissage.pdf#page=19>

¹⁵² <https://www.ociat.fr/wp-content/uploads/note-d%C3%A9tail%C3%A9e-actu-CA-avril-2020.pdf>

D'autres aides sont accessibles sous conditions

En surcroît de ces aides déterminées par les OPCO, les apprentis peuvent également bénéficier sous conditions de certaines aides dans le cadre de la mobilité européenne ou internationale. On peut notamment noter :

- Les bourses accordées dans le cadre du programme Erasmus+; le montant de la bourse varie selon la destination et le type de mobilité¹⁵³. Ces montants peuvent être complétés par des financements des collectivités territoriales. Selon l'Agence Erasmus+, sur la programmation 2014-2020, une aide à l'apprenti comprenait une bourse pour les frais de séjour (variable selon le pays, la durée de la mobilité...), un montant forfaitaire pour le voyage sous conditions de distance minimale et basé sur un seul aller / retour, et pour l'organisme qui envoyait des jeunes en mobilité, la prise en charge forfaitaire de frais d'organisation ou de gestion par jeune concerné (200 € à 400 € en fonction du nombre de mobilités). Par ailleurs, l'aide ne pouvait être accordée que pour une période maximale de 12 mois, une fois par bénéficiaire ;
- Des aides régionales : par exemple en région Haut-de-France, les apprentis du supérieur peuvent bénéficier d'une bourse dite MERMOZ¹⁵⁴. D'autres régions ont également mis en place des bourses pour la mobilité internationale des étudiants et apprentis comme Auvergne-Rhône-Alpes¹⁵⁵ ou encore en Bourgogne-Franche-Comté¹⁵⁶ ;
- Une aide spécifique à la mobilité des apprentis transfrontaliers a été mise en place dans le cadre d'INTERREG, puis poursuivie par l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ). Dans le cadre du projet INTERREG V « Réussir sans frontière », la région Grand Est a mis en place des aides spécifiques au titre des frais de déplacement pour des jeunes engagés dans une mobilité transfrontalière, dont des jeunes sous statut d'apprenti. S'agissant de ce public, l'aide

¹⁵³ <https://generation.erasmusplus.fr/sejour-bourse-erasmus-etudiant> : S'agissant des aides aux apprentis, elles étaient fixées comme suit par pays : Autriche, Danemark, Finlande, Irlande, Italie, Liechtenstein, Norvège, Suède, Royaume-Uni : 200-300€/mois pour les études ; 350-450 €/mois pour les stages / Belgique, Croatie, République Tchèque, Chypre, Allemagne, Grèce, Islande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Slovénie, Espagne, Turquie : 150-250 €/mois pour les études ; 300-400€/mois pour les stages / Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Ancienne République Yougoslave de Macédoine : 150 à 250 € pour les études ; 300-400 €/mois pour les stages

¹⁵⁴ <https://guide-aides.hautsdefrance.fr/aide613> : Dans le cadre des séjours en entreprise, les apprentis du supérieur peuvent bénéficier d'une bourse pour une période de 6 à 26 semaines. Le montant maximum est attribué aux étudiants dont le quotient familial se trouve entre 0 et 12 000 €. La dégressivité est mise en place pour un quotient compris entre 12 001 € et 30 000 €. Le montant maximum de la bourse - hors frais de voyage - s'élève à 400 € par mois, soit 92,40 € par semaine, pour un stage, un séjour d'études ou de recherche ; ce montant diminue progressivement selon le quotient familial jusqu'à 0 € par semaine. Toutefois, si le montant total attribué est inférieur à 150 € pour la durée totale de la mobilité, le montant est réajusté à 150 €. Si l'étudiant est logé et nourri pendant son stage et/ou que le montant de ses indemnités s'élève à plus de 230 €/semaine, il ne bénéficie que de la participation forfaitaire aux frais de voyage s'il est boursier sur critères sociaux. L'étudiant éligible et boursier sur critères sociaux, bénéficie d'une participation aux frais de voyage de 300€, forfaitaire.

¹⁵⁵ <https://www.auvergnerhonealpes.fr/aide/73/89-se-former-a-l-etranger-avec-la-bourse-regionale-mobilite-internationale-etudiant-enseignement-superieur-recherche-innovation.htm> : Cette aide s'adresse aux étudiants et aux apprentis du supérieur inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur d'Auvergne-Rhône-Alpes. La région peut attribuer une aide financière sous forme de bourse pour un montant de 95 € par semaine pour une mobilité de 4 à 26 semaines. Une aide complémentaire forfaitaire peut être attribuée sur critères sociaux pour un montant de 80 à 530 €, selon l'échelon de la bourse. Une aide forfaitaire complémentaire de 530€ est accordée aux étudiants et apprentis du supérieur en situation de handicap reconnue.

¹⁵⁶ <https://www.bourgognefranche-comte.fr/mobilite-internationale> : l'aide Aquisis consiste en une bourse individuelle versée à l'étudiant, et destinée à permettre d'effectuer des périodes d'études dans le monde entier (sauf France métropolitaine et DROM-COM), afin d'acquérir des compétences nouvelles et de se perfectionner en langues étrangères, favoriser une ouverture à d'autres cultures et une meilleure adaptation sur le marché international du travail. Elle est cumulable avec une bourse Erasmus+, une bourse d'enseignement supérieur, une bourse sanitaire et sociale et avec une bourse du CROUS. Le montant de la bourse dépend de la durée de la mobilité, du quotient familial et du barème applicable. Il est compris entre 264 € et 2 300 € avec une durée minimum de 3 mois et une durée maximum de 10 mois.

concernait les jeunes de moins de 30 ans des deux côtés de la frontière. Elle était forfaitairement fixée à 70 € par mois pendant 10 mois par année de formation sur la période allant de 2016 à 2018. Elle était cumulable avec la rémunération de l'apprenti et indépendante de la distance entre le domicile et le lieu de formation. Le budget prévisionnel était de 280 000 € sur 3 ans, calculé en appliquant 700 € par an à un objectif croissant d'apprentis. La mise en œuvre de cette aide était déléguée par convention à l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ)¹⁵⁷. L'OFAJ a complété cette aide à hauteur de 30 € par mois, soit un montant total de 1 000 euros par apprenti et par année de formation. Pour la rentrée 2019-2020, l'OFAJ a poursuivi cette démarche sur ses fonds propres, en prenant en charge la continuité de la bourse de mobilité instaurée avec la région Grand Est¹⁵⁸.

¹⁵⁷ Convention de financement n° 16CP-1649-C1 passée entre la région Grand Est et l'OFAJ. L'OFAJ est une organisation internationale au service de la coopération franco-allemande implantée à Paris, à Berlin et à Sarrebruck. Il a été créé par le Traité de l'Elysée en 1963. L'Office a pour mission d'encourager les relations entre les jeunes des deux pays, de renforcer leur compréhension et, par là, de faire évoluer les représentations du pays voisin. L'OFAJ apporte son soutien à des échanges et des projets de jeunes Françaises et Français et de jeunes Allemandes et Allemands sous diverses formes : échanges scolaires et universitaires, cours de langue, jumelages de villes et de régions, rencontres sportives et culturelles, stages et échanges professionnels, bourses de voyage, travaux de recherche. Depuis plusieurs années, il élargit ses activités aux pays de l'est de l'Europe et du pourtour méditerranéen grâce à des fonds spéciaux du Ministère des Affaires étrangères français et allemand. Les ressources de l'OFAJ proviennent d'un fonds commun alimenté à parts égales par l'Etat français et l'Etat allemand. Au total, le budget annuel de l'OFAJ pour 2019 s'élève à 29,5 millions d'euros.

¹⁵⁸ <https://www.ofaj.org/programmes-formations/bourse-apprentissage-transfrontalier.html>

ANNEXE 9 : Quelles possibilités de mobilisation de fonds et programmes européens

Dans le cadre de ses investigations, la mission s'est interrogée sur la possibilité de mobiliser les fonds et les programmes européens en faveur de l'apprentissage transfrontalier. Les documents consultés et entretiens conduits avec les autorités compétentes ne permettent pas de valider cette hypothèse. Les fonds et les programmes européens peuvent être partiellement mobilisés pour le développement de l'apprentissage transfrontalier mais ne permettent pas de répondre au besoin d'un financement pérenne de ce dispositif.

1 Le programme Erasmus+

Le programme Erasmus+ vise à donner aux étudiants, stagiaires, élèves, apprentis, enseignants, formateurs, personnels, demandeurs d'emploi, jeunes, etc. la possibilité de séjourner (études, stage) à l'étranger pour renforcer leurs connaissances, leurs compétences et leur employabilité. Il aide également les organisations à travailler dans le cadre de partenariats européens ou internationaux avec un large panel d'acteurs privés et publics. Il permet de partager les savoir-faire et d'innover dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport¹⁵⁹. Ces objectifs sont mis en œuvre à travers un cadre financier pluriannuel défini pour 7 ans.

Pour la France, le programme Erasmus+, dans ses volets éducation et formation, est géré par l'agence Erasmus+ France / Éducation Formation Bordeaux (95% des fonds Erasmus+ gérés nationalement)¹⁶⁰. Les agences nationales contribuent à la promotion et à l'accompagnement des porteurs de projets pour toutes les actions du programme Erasmus+.

Pour la programmation 2014-2020¹⁶¹, Erasmus+ a représenté une dépense globale de 14,7 Md€, dont 1,2 Md€¹⁶² au bénéfice de la France.

Pour arrêter les axes de la programmation 2021-2027, le Parlement européen et les États membres sont parvenus le 12 décembre 2020 à un accord. Les textes correspondants seront publiés courant 2021. Au vu de l'accord du 12 décembre 2020 précité, le programme Erasmus+ pour la période 2021-2027 sera marqué par un renforcement du budget (26 M€). Selon l'agence Erasmus France, le public des personnes en formation professionnelle, dont les apprentis, sera l'une des cibles prioritaires du nouveau programme¹⁶³, ce qui laisse espérer des marges de manœuvre.

Le financement se fera par appel à projets. Les porteurs de projets de mobilité (hors enseignement supérieur) devaient candidater en 2020 à l'accréditation Erasmus+, qui devient la modalité presque exclusive d'obtention des subventions pour les mobilités de la future Action-clé 1 « *Soutien à la*

¹⁵⁹ Source Agence Erasmus+ France.

¹⁶⁰ Le volet jeunesse est géré par l'agence Erasmus+ France / Jeunesse & Sport, intégré à l'agence du service civique. Certaines actions du programme, dites « centralisées », sont gérées directement depuis Bruxelles par l'agence Exécutive Education, Audiovisuel et Culture (EACEA).

¹⁶¹ cf. le règlement (UE) N° 1288/2013 du Parlement européen et du Conseil du 11 décembre 2013 établissant Erasmus+ : le programme de l'Union pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport

¹⁶² <https://www.touteurope.eu/actualite/erasmus-en-dix-chiffres.html>

¹⁶³ <https://agence.erasmusplus.fr/2020/12/18/nouveau-programme-erasmus-2021-2027-un-accord-a-ete-trouve/>

mobilité européenne et internationale des apprenants et des personnels. » Un nouvel appel à candidatures sera ouvert chaque année (en 2021 pour obtenir des financements à partir de 2022), sans que la mission ait eu accès au détail des conditions de mobilisation du programme Erasmus sur la période à venir.

Selon la direction de l'agence Erasmus+ France, le programme n'offre pas la possibilité de prise en charge des coûts pédagogiques de formation ; le financement des coûts pédagogiques de la formation théorique en CFA ne pourra donc pas relever de ce programme.

En revanche, celui-ci permet toujours d'attribuer des subventions le cas échéant d'une part aux apprentis en mobilité à l'international, qui font partie des publics éligibles au programme, pour couvrir une partie des frais liés à la mobilité, et d'autre part aux organismes, dont les CFA, qui organisent cette mobilité, dans le cadre d'une aide appelée « soutien organisationnel ».

Modalités de financement du soutien organisationnel par l'Agence Erasmus France

Programme Erasmus+ 2014-2020 : le soutien organisationnel (OS : terme formel utilisé pour désigner les frais d'organisation et de gestion) sont pris en charge par Erasmus+ sur la base de 350€ par participant jusqu'à 100 participants puis 200€/participant à compter du 101^{ième}. Ces montants sont versés au bénéficiaire de la convention de subvention : l'organisme d'envoi (lycée, CFA, Mission locale, etc.) ou l'organisation coordinatrice du consortium (région, GIP Académique, chambre consulaire pour le compte de CFA, etc.). Dans ce dernier cas, il revient au coordonnateur du consortium de répartir les montants au titre du soutien organisationnel entre les membres du consortium.

Programme Erasmus+ 2021-2027 : à la date du 15 mars, la publication du guide du programme Erasmus+ 2021 est imminente. Ce guide devrait faire évoluer quelque peu les règles de financement pour le nouveau programme. Il serait prévu des montants d'OS différenciés selon le type d'activité de mobilité :

* pour la mobilité des apprenants jusqu'à 3 mois ou la mobilité des personnels en visite d'observation ou mission d'enseignement : 350€/participant jusqu'au 100^{ème} puis 200€ à compter du 101^{ième} ;

* pour la mobilité longue des apprenants (3 mois et plus) ou la mobilité des apprenants hors Union européenne : 500 €/participant.

A ces montants s'ajouteraient des compléments financiers pour les participants : 100 € supplémentaires sur l'OS par participant concerné.

Ces informations sur les règles de financement 2021 sont indiquées sous toute réserve : la publication du guide du programme confirmera les activités concernées et les montants.

Source : Agence Erasmus France.

2 Le Fonds social européen (FSE)

Le FSE a pour vocation d'aider les personnes à trouver des emplois de meilleure qualité et d'offrir des perspectives professionnelles plus équitables à tous les citoyens de l'Union européenne¹⁶⁴. Ces objectifs sont mis en œuvre à travers un cadre financier pluriannuel défini pour 7 ans¹⁶⁵. La

¹⁶⁴ Le fond social européen 2014-2020, Commissariat général à l'égalité des territoires, 1er décembre 2014. <https://www.europe-en-france.gouv.fr/fr/ressources/fiche-le-fonds-social-europeen-FSE-en-france>

¹⁶⁵ Les fonds européens structurels et d'investissement (FESI), Union Européenne.

programmation 2014-2020 est close¹⁶⁶. Un nouveau programme 2021-2027 dit FSE+ est en cours d'élaboration, pour lequel les textes seront publiés courant 2021.

En France, sur la période 2014-2020, le FSE a représenté 6,03 Md€¹⁶⁷ (hors initiative pour l'emploi des jeunes). En France, sa programmation fait l'objet d'un partage entre l'État (programme national) et les régions (programmes régionaux)¹⁶⁸. Qu'il s'agisse du programme national ou des programmes régionaux, le financement du FSE intervient principalement par réponses à appels à projets qui font l'objet d'un dépôt d'une demande de financement et d'une instruction de la demande par le service gestionnaire. La mobilisation du FSE intervient par principe dans le cadre d'un cofinancement.

S'agissant du programme opérationnel FSE+ national 2021-2027, Le programme national prévoit des priorités d'intervention en lien avec l'apprentissage transfrontalier¹⁶⁹. Le soutien à la mobilité transfrontalière (européenne, internationale et entre territoires ultra marins ou vers la métropole) des apprentis et des salariés en alternance figure expressément dans la priorité n°2 et dans l'objectif spécifique n°1¹⁷⁰. Mais selon la DGEFP, rencontrée par la mission en décembre 2020, le programme national n'a pas intégré un financement de l'apprentissage transfrontalier en tant que tel. Des crédits FSE+ seront mobilisés en vue d'abonder les crédits gérés par l'agence Erasmus France¹⁷¹. Le montant de la subvention n'est pas encore défini.

S'agissant des programmes régionaux, la DGEFP estime que les régions pourraient, comme l'État, intervenir au titre de l'apprentissage dans la mesure où elles conservent un rôle de financement résiduel. Ce point doit le cas échéant être mentionné dans le programme opérationnel que chaque région élabore et qui doit être approuvé par la Commission européenne. En l'état actuel de la programmation, la mission n'a pas eu accès aux projets de programme élaborés par les régions principalement concernées par un éventuel dispositif d'apprentissage transfrontalier. Il est cependant peu probable, sur la base de la définition en vigueur des compétences¹⁷², qu'un financement à court terme de l'apprentissage transfrontalier ait été prévu sur ces programmes. Les services de la Commission européenne ont confirmé à la mission que les programmations régionales, déjà bien avancées, ne visaient pas un financement de l'apprentissage en tant que tel, mais plutôt les formations transfrontalières, qui *stricto sensu* sont des dispositifs de formation continue avec des publics ayant le statut de stagiaire de la formation professionnelle, à la différence de l'apprentissage qui relève de la formation initiale avec des publics salariés.

¹⁶⁶ cf. le règlement UE No 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1081/2006.

¹⁶⁷ Le fond social européen 2014-2020, Commissariat général à l'égalité des territoires, 1^{er} décembre 2014.

<https://www.europe-en-france.gouv.fr/fr/ressources/fiche-le-fonds-social-europeen-FSE-en-france>

¹⁶⁸ Pour la programmation 2014-2020, les conseils régionaux étaient autorités de gestion à hauteur de 35% de l'enveloppe nationale FSE au titre, en particulier, de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation. Ces crédits sont mobilisés dans le cadre de programmes opérationnels régionaux FSE. L'État était autorité de gestion pour l'emploi et l'inclusion, à hauteur de 65% de l'enveloppe nationale FSE répartis pour moitié sur le champ de l'emploi et pour moitié sur le champ de l'inclusion.

¹⁶⁹ Source DGEFP, Projet de programme opérationnel FSE+ Etat 2021-2027, Document de travail, 3^{ème} version : 2 Décembre 2020.

<http://www.FSE.gouv.fr/pon-FSE2021-2027v3-version-concertation-pour-diffusion>

¹⁷⁰ Priorité 2 - Renforcer l'emploi des jeunes et l'intégration sociale et éducative des enfants - Objectif spécifique 1 : améliorer l'accès à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi, notamment des jeunes et des chômeurs de longue durée, et des personnes inactives, promouvoir l'emploi indépendant et l'économie sociale

¹⁷¹ Erasmus dispose d'un mode de gestion plus simple que le FSE, avec notamment des systèmes de coûts unitaires simplifiés et moins de problématique d'avances de trésorerie pour les bénéficiaires.

¹⁷² Cf. annexe 10

3 Le programme INTERREG, financé dans le cadre du fonds européen de développement régional (FEDER)

Le FEDER intervient dans le cadre de la politique de cohésion économique, sociale et territoriale. Il a pour vocation de renforcer la cohésion économique et sociale dans l'Union européenne en corrigeant les déséquilibres entre régions. Selon l'Agence nationale de cohésion des territoires (ANCT), autorité coordinatrice du FEDER, il n'existe pas de financement possible de l'apprentissage transfrontalier sur le FEDER hors programmes INTERREG.

La coopération territoriale européenne (CTE), également appelée INTERREG, prévoit un cadre pour la mise en œuvre d'actions conjointes et les échanges politiques entre acteurs nationaux, régionaux et locaux de différents États membres, en vue de trouver des solutions partagées à des défis communs. Elle vise à permettre aux autorités locales et régionales d'améliorer l'efficacité de leurs politiques et de leurs instruments de développement économique grâce à un réseau d'échange d'informations et d'expériences traversant toute l'UE.

La programmation 2014-2020 est close¹⁷³. En France, pour cette programmation, INTERREG a représenté 426 M€ dont 359 M€ au titre de la part UE. Les textes arrêtant la programmation 2021-2027 seront publiés courant 2021. Neuf programmes de coopération territoriale européenne sont en cours d'élaboration¹⁷⁴, principalement gérés par les régions quand l'autorité de gestion est située en France, en lien avec les partenaires du programme¹⁷⁵. Les aides sont mobilisées principalement par réponses à appels à projets.

Selon l'ANCT, un financement de l'apprentissage transfrontalier serait possible à certaines conditions.

D'abord, le programme, qui doit être approuvé par la Commission européenne, doit prévoir des axes prioritaires dans lesquels l'apprentissage transfrontalier pourrait s'inscrire, et des objectifs de réalisation du programme auxquels l'apprentissage transfrontalier pourrait contribuer. Pour 2021 - 2027, les priorités sont en cours de définition même si elles ne sont pas encore validées par la commission européenne. Sur la période 2021-2027, ils pourront être révisés si le contexte le nécessite, par exemple en cas d'insuffisance de consommation des crédits. Mais selon l'ANCT, historiquement, le contenu thématique des priorités a été rarement révisé. À la demande de la mission, l'ANCT a sollicité les programmes transfrontaliers dans lesquels la France est investie pour connaître l'état de leurs réflexions et travaux relatifs à la préparation des futurs programmes INTERREG 2021-2027. Au moment de la rédaction du rapport, seules deux régions avaient répondu,

¹⁷³ cf. le règlement (UE) No 1299/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant dispositions particulières relatives à la contribution du Fonds européen de développement régional à l'objectif "Coopération territoriale européenne".

¹⁷⁴ ANCT, L'architecture de la gouvernance des fonds européens 2021-2027 en France (document de travail), janvier 2021. Projets gérés par les régions : France Wallonie Flandres : <https://www.INTERREG-fwvl.eu/fr/projects-list> ; Grande région : <http://www.INTERREG-gr.eu/fr/projets-INTERREG-v-2014-2020/> ; Rhin supérieur : <https://www.INTERREG-rhin-sup.eu/projet/> ; France Suisse : <https://www.INTERREG-francesuisse.eu/les-projets-soutenus/> ; France Italie (ALCOTRA) : <https://INTERREG-alcotra.eu/fr/decouvrir-alcotra/les-projets-finances> ; France Italie (marittimo) : <http://INTERREG-maritime.eu/fr/projets> ; France Espagne Andorre (POCTEFA) : <https://www.poctefa.eu/fr/liste-des-projets-programmes/> ; France Manche Angleterre : <https://www.channelmanche.com/fr/projets/projets/> ; Deux Mers : <https://www.INTERREG2seas.eu/fr/approved-projects>.

¹⁷⁵ Union Européenne, CGET, Guide dispositif de suivi, gestion et contrôle des programmes européens EEDER, FSE, et FEAMP 2014-2020. L'autorité de gestion des programmes de coopération est désignée d'un commun accord par les États membres participant aux programmes et dans les conditions indiquées à l'article 21.3 du règlement n° 1299/2013. Un GECT peut être institué afin de lui confier la responsabilité de la gestion de ce programme ou une partie de celui-ci. Lorsque l'autorité de gestion est située en France, elle est généralement assurée par un conseil régional ou exceptionnellement par un GECT.

intégrant un axe de renforcement de l'intégration des systèmes de formation des deux côtés des frontières sans toutefois mentionner un objectif de développement d'un apprentissage transfrontalier en tant que tel¹⁷⁶.

Par ailleurs, le programme INTERREG ne peut financer de manière durable des projets qui seraient redéposés lors d'appels d'offres successifs. Ainsi, il ne serait pas possible de financer de manière durable des postes de développeurs de l'apprentissage ou des aides spécifiques à l'apprentissage transfrontalier. Un financement pourrait toutefois être prévu durant la phase de démarrage et de montée en charge du projet¹⁷⁷, mais un cofinancement resterait nécessaire¹⁷⁸.

¹⁷⁶ Programmes INTERREG VI POCTEFA (France-Andorre-Espagne) et Grande région.

¹⁷⁷ Selon les services de la commission interrogés par la mission, les programmes INTERREG n'ont pas vocation à financer des frais de fonctionnement sur le long terme. Ce sont des projets avec une date de fin. Les « bons » projets sont censés être durables et donc continuer après le financement INTERREG avec des financements nationaux, régionaux, locaux, privés, etc. C'est d'ailleurs, selon les services de la commission, souvent un critère de sélection. La base légale est l'article 57 du règlement conjoint au FSE et au FEDER qui prévoit que les projets ne peuvent aller au-delà du 31 décembre 2029.

¹⁷⁸ Chaque programme national établit ses propres règles (sur la base des règlements européens). En général, chaque projet a un financement de l'UE (au travers d'INTERREG ; par exemple 70%), un financement national ou régional, et un financement pas les partenaires du projet.

ANNEXE 10 : Compétences actuelles des conseils régionaux en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

1 Cadre normatif

Les articles L. 6121-1 à L. 6123-14 du code du travail définissent les attributions respectives des régions, de l'Etat et des institutions de la formation professionnelle en matière de formation professionnelle.

Ces dispositions organisent une compétence conjointe, au sein de laquelle le rôle des régions est prédominant : « *Sans préjudice des compétences de l'Etat en matière de formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire et en matière de service militaire adapté prévu à l'article L. 4132-12 du code de la défense, la région est chargée de la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.* » (Art. L. 6121-1 du code du travail).

En matière d'apprentissage au contraire, compétence précédemment dévolue aux régions, celles-ci ne conservent qu'un rôle résiduel. L'action publique a en effet été profondément transformée par la loi 2018-771 qui en a modifié la gouvernance et le financement, procédant à une recentralisation avec effet au 1er janvier 2020, sous la forme d'une attribution aux branches professionnelles et aux opérateurs de compétence. La région ne peut plus que « *contribuer à la mise en œuvre du développement de l'apprentissage de manière équilibrée sur son territoire selon les modalités prévues à l'article L. 6211-3.* » (Art. L. 6121-1-7°).

L'article L. 6211-3 du code du travail, modifié par la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019, dispose que :

I.- La région peut contribuer au financement des centres de formation d'apprentis quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elle identifie le justifient. Elle peut :

1° En matière de dépenses de fonctionnement, majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par les opérateurs de compétences, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-14 ;

2° En matière de dépenses d'investissement, verser des subventions.

II.- Le montant des dépenses engagées et mandatées en matière de fonctionnement et d'investissement mentionnées au I du présent article ainsi qu'un état détaillé de leur affectation font l'objet d'un débat annuel en conseil régional sur la base d'un rapport présenté par le président du conseil régional. Ce débat peut également porter sur les autres dépenses engagées par la région en matière d'apprentissage. Le rapport, comprenant une annexe présentant les montants des dépenses engagées et mandatées et l'état détaillé de leur affectation, est transmis pour information au représentant de l'Etat dans la région et à France compétences. Les ressources allouées à la région pour les dépenses d'investissement mentionnées au 2° du même I sont déterminées et réparties sur la base des dépenses d'investissement constatées au titre des exercices 2017 et 2018.

III.- Les dépenses mentionnées au II s'inscrivent dans les orientations du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du code de l'éducation. A ce titre, elles peuvent faire l'objet de conventions d'objectifs et de moyens avec les opérateurs de compétences agissant pour le compte des branches adhérentes.

Source : Code du travail

En l'état, ce cadre normatif ne laisse pas de place à un financement de l'apprentissage transfrontalier par les régions, puisqu'il ne s'agit ni de besoins d'aménagement du territoire ni de développement économique.

Au surplus, les dépenses d'investissement ne sont pas pertinentes pour financer l'apprentissage transfrontalier, seules pourraient l'être des majorations de la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par les opérateurs de compétences.

2 Cadre financier

Les moyens financiers attribués aux régions pour le financement des deux types de dépenses qui continuent à relever de leur champ de compétence sont fixés par l'article R. 6123-25 du code du travail, dans une rédaction qui ne permet au demeurant pas d'appréhender directement la part des ressources reversées aux régions (*cf.* article R. 6123-25 5a) :

Article R. 6123-25, modifié par Décret n°2020-1476 du 30 novembre 2020 - art. 1

I.- France compétences affecte, chaque année, le produit des contributions des employeurs qui lui sont reversées au titre des 2°, 3° et 4° du I de l'article L. 6131-1, déduction faite du versement mentionné à l'article R. 6123-24, et détermine le montant des différentes dotations dans les conditions suivantes :

1° Entre 10 % et 20 % à la Caisse des dépôts et consignations pour le financement du compte personnel de formation mentionné au a du 3° de l'article L. 6123-5 ;

2° Entre 8 % et 13 % aux opérateurs de compétences pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés mentionnée au c du 3° de l'article L. 6123-5 ;

3° Entre 5 % et 10 % aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 pour le financement des projets de transition professionnelle ;

4° Entre 1 % et 3 % aux opérateurs du conseil en évolution professionnelle. Ces montants sont augmentés de la seconde fraction mentionnée à l'article L. 6332-11 de la collecte des travailleurs indépendants ;

5° Entre 64 % et 72 % pour les dépenses relatives à l'alternance. Ce versement se répartit ainsi :

a) Deux montants affectés aux régions pour le financement respectivement des dépenses de fonctionnement et des dépenses d'investissement des centres de formation d'apprentis et justifiés par des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique, fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;

b) Le solde restant est versé selon les modalités suivantes :

-entre 15 % et 35 % de ce solde aux opérateurs de compétences dans le cadre de la péréquation permettant l'aide à la prise en charge des contrats en alternance selon les besoins des structures au vu de leurs capacités financières et des niveaux de prise en charge déterminés selon les modalités mentionnées à l'article [L. 6332-14](#) ;

-entre 0,5 % et 1 % du même solde au titre du financement de l'aide au permis de conduire mentionnée au 1° de l'article L. 6123-5 dans le cadre d'une convention avec le gestionnaire de l'aide ;

-la part restante de ce même solde aux opérateurs de compétences pour le financement des dépenses de la section des actions de financement de l'alternance mentionnée au 1° de l'article L. 6332-3. Cette part est attribuée aux opérateurs de compétences en fonction des contributions des entreprises relevant des branches adhérentes à l'opérateur de compétences ou, à défaut, des entreprises relevant du champ interprofessionnel dans les conditions prévues à l'article [L. 6332-1-1](#).

II.- L'ensemble des parts mentionnées aux 1° à 5° du I et la part des ressources dédiée au financement de la mise en œuvre des missions de France compétences fixée par la convention mentionnée au deuxième alinéa de l'article [L. 6123-12](#) représentent la totalité des contributions qui lui sont reversées au titre des 2°, 3° et 4° du I de l'article L. 6131-1, déduction faite du versement mentionné à l'article R. 6123-24.

Les montants prévisionnels des versements mentionnés au I sont fixés, chaque année, par délibération du conseil d'administration de France compétences avant le 30 novembre de l'année précédant le versement. Après cette date et en l'absence de cette délibération, ces montants sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Les montants mentionnés au a du 5° du I sont versés aux régions avant le 1er juin de chaque année. »

Les conditions financières du transfert de compétences opéré par la loi de septembre 2018 ont été contestées par les régions¹⁷⁹ ; dans ce contexte, la perspective d'un engagement ou réengagement des régions dans le financement d'un dispositif d'apprentissage transfrontalier est d'autant plus incertaine.

La sollicitation d'un tel engagement devrait probablement s'appuyer sur un mécanisme de refinancement.

¹⁷⁹ Cf. par exemple Claire Simon, directrice des finances du conseil régional d'Auvergne-Rhône-Alpes, « *Loi de finances pour 2020 : les régions à nouveau mises à contribution* », Revue du gestionnaire public n° 1, Février 2020, dossier 15 point 2 : « Quelles modalités de calcul des flux financiers pour une recentralisation de compétence : le cas de l'apprentissage »),

ANNEXE 11 : Réglementation européenne applicable en matière de couverture sociale pour les salariés détachés

Principe directeur : les personnes auxquelles la réglementation est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre. En règle générale, la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre est soumise à la législation de cet État membre. Toute autre personne est soumise à la législation de l'État membre de résidence. Un employeur dans un État membre (l'État d'envoi) peut souhaiter envoyer l'un de ses salariés travailler dans un autre État membre (l'État d'emploi). Ce type de travailleur est dénommé travailleur détaché. Les règlements disposent que le régime de sécurité sociale applicable aux citoyens qui, pour des raisons professionnelles, se déplacent d'un État à un autre, est en principe le régime prévu dans l'État membre d'emploi.

Des dérogations sont prévues au principe précité¹⁸⁰. La principale de ces dérogations porte sur l'obligation de maintenir un travailleur détaché dans le régime de sécurité sociale de l'État membre dans lequel l'entreprise qui l'emploie (État d'envoi) exerce normalement ses activités, lorsque le travailleur concerné est détaché par cette entreprise dans un autre État membre (l'État d'emploi) pour une durée déterminée dès le départ (24 mois au plus), sous réserve que certaines conditions soient remplies¹⁸¹.

S'agissant de la durée maximale des 24 mois, lorsqu'il est prévisible que la période de détachement durera plus de 24 mois (ou lorsque cela devient évident après qu'elle a commencé), l'employeur ou la personne concernée doit, dans les plus brefs délais, soumettre une demande de prorogation à l'autorité compétente de l'État membre à la législation duquel la personne concernée souhaite être soumise. L'article 16 du règlement (CE) n° 883/2004 permet également aux autorités compétentes de deux ou plusieurs États membres de conclure un accord prévoyant une dérogation aux règles relatives à la législation applicable en faveur d'une personne ou d'une catégorie de personnes. Ainsi par exemple, lorsque les parties concernées savent à l'avance qu'un détachement durera plus de 24 mois, un accord au titre de l'article 16 doit être conclu entre l'État d'envoi et le ou les États d'emploi, pour que le travailleur détaché puisse rester soumis à la législation de l'État d'envoi.

Source : Direction de la sécurité sociale, Guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne (UE), dans l'Espace économique européen (EEE) et en Suisse, Commission européenne, décembre 2013¹⁸².

¹⁸⁰ Dans le but d'encourager dans toute la mesure du possible la liberté de mouvement des travailleurs et des prestataires de services, d'éviter d'inutiles complications administratives ou d'une autre nature, coûteuses et contraires aux intérêts des travailleurs, des entreprises et des administrations. Ces situations – qui donnent lieu à une exemption de cotisations dans l'État d'emploi –, généralement dénommées détachement de travailleurs, sont régies par l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004.

¹⁸¹ Outre le caractère temporaire du détachement et le fait qu'il n'a pas vocation à remplacer un travailleur, l'employeur doit normalement exercer ses activités dans l'État d'envoi. De plus, pour que l'on puisse considérer qu'un travailleur effectue un travail pour le compte d'un employeur, une relation directe doit exister pendant toute la période de détachement entre cet employeur et le travailleur détaché.

¹⁸² Voir aussi : https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/country-coverage/index_fr.htm

ANNEXE 12 : Dispositions spécifiques du droit de l'apprentissage en Alsace et en Moselle

La législation du travail prévoit que dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, un décret en Conseil d'État détermine les modalités particulières d'application des dispositions sur l'apprentissage¹⁸³.

Les décrets pris en application de cet article prévoient notamment :

- Une procédure de consultation préalable du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) ainsi que, dans le département de la Moselle, de la chambre de métiers et de l'artisanat et de la chambre de commerce et d'industrie compétentes en cas de textes modifiant ou remplaçant les dispositions spécifiques applicables à ces départements¹⁸⁴ ;
- Une tentative préalable de conciliation avant saisie des tribunaux en ce qui concerne les litiges entre les employeurs relevant de la chambre de métiers et de l'artisanat de région et les apprentis ou leurs représentants légaux sur l'exécution ou la rupture du contrat d'apprentissage¹⁸⁵ ;
- Des conditions particulières pour la désignation du maître d'apprentissage dans les entreprises relevant de la chambre de métiers et de l'artisanat de région¹⁸⁶ ;
- Un taux réduit pour la taxe d'apprentissage¹⁸⁷ (0,44 % de la masse salariale versus 0,68% taux de droit commun) ;
- Des dispositions spécifiques relatives au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à un diplôme par des experts désignés par la chambre régionale de métiers et de l'artisanat des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin¹⁸⁸.

Ces dispositions ne requièrent pas d'aménagements particuliers concernant l'apprentissage transfrontalier, s'agissant de contrats conclus avec des employeurs établis en France, ou de contrats conclus avec des entreprises établies à l'étranger avec une formation théorique réalisée en CFA.

¹⁸³ Article L6261-2 du code du travail.

¹⁸⁴ Article R6261-1 du code du travail.

¹⁸⁵ Article R6261-5 du code du travail.

¹⁸⁶ Articles R6261-9 et R6261-10 du code du travail.

¹⁸⁷ Article R6261-13 du code du travail.

¹⁸⁸ Articles R6261-15 à R6261-20 du code du travail.

ANNEXE 13 : Cadre légal et réglementaire des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

En France, les GEIQ sont une forme particulière des groupements d'employeurs (GE). Ils répondent au même cadre légal et réglementaire¹⁸⁹.

Les GEIQ faisant l'objet d'une labellisation. En application des articles D.1253-45 à D.1253-49 du code du travail, la reconnaissance de la qualité de GEIQ est attribuée pour une durée d'un an par la Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, sur avis conforme d'une commission mixte nationale. Cette commission associe à part égale des représentants de l'État et de la Fédération française des GEIQ (FFGEIQ). Les demandes de reconnaissance de la qualité de GEIQ font l'objet d'un examen par les représentants de l'État (DGEFP et DIRECCTE) après instruction par la FFGEIQ, sur la base d'un cahier des charges prévu à l'arrêté 17 août 2015 relatif aux modalités de reconnaissance des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Les GE et les GEIQ sont constitués sous forme associative ou sous forme coopérative. Ils ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif. Le groupement est l'employeur des salariés. Les salariés effectuent des périodes de travail successives auprès des entreprises adhérentes au groupement.

La loi reconnaît un objet spécifique aux GEIQ, qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour des salariés rencontrant des difficultés d'insertion, qu'ils mettent à la disposition de leurs membres. Les GEIQ bénéficient, comme l'ensemble des employeurs, des exonérations de cotisations sociales patronales et des aides associées aux contrats en alternance. Ils bénéficient en outre de certaines aides publiques. Les salariés des GEIQ sont liés au groupement par un contrat de travail, principalement sous forme de contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage dans le cadre des GEIQ).

¹⁸⁹ Articles L.1253-1 à L.1253-23, R.1253-12 à R.1253-44 et D.1253-1 à D.1253-11 du code du travail.

ANNEXES PROPOSITIONNELLES

ANNEXE 14 :

Adaptations législatives à apporter au code du travail, sixième partie, livre II : l'apprentissage (articles L6211-1 à L6261-2), propositions de rédaction

Finalités de ce tableau et des suivants (annexes 15 et 16) :

Ce tableau présente l'une des modalités possibles d'insertion dans le code du travail des adaptations proposées. Il est destiné à en décliner le principe et à faciliter ainsi la préparation de la réforme, si le principe en est retenu. Si d'autres options de présentation étaient préférées, telle que l'insertion dans le code du travail d'un chapitre dédié, il pourrait être utilisé comme base de travail.

Ce tableau permet également d'apprécier le poids relatif des modifications induites par l'introduction dans le droit commun de l'apprentissage transfrontalier réalisé d'une part dans le cadre d'une entreprise établie à l'étranger pour préparer une qualification inscrite au RNCP dans un CFA (colonne 2), d'autre part dans le cadre d'une entreprise établie en France pour préparer une qualification étrangère dans un centre de formation établi à l'étranger (colonne 3).

S'agissant des conventions interétatiques proposées, il conviendra de décider de l'opportunité d'en déterminer le champ dans la loi, renvoyant elle-même le cas échéant à des dispositions réglementaires. Il paraît probable que le plus opérant serait une définition législative minimale de ce champ. Sans exhaustivité puisque les choix correspondants seront à arrêter, ce tableau présente quelques exemples de dispositions possibles à cet égard.

Présentation du tableau :

Pour une lisibilité d'ensemble, le tableau reproduit en première colonne les dispositions visées en vigueur.

Les articles nouveaux proposés figurent également en première colonne.

Les modifications proposées des articles en vigueur figurent dans les colonnes 2 ou 3 selon qu'elles correspondent à l'un ou l'autre des cas de figure visés dans le titre de ces colonnes. Les modifications surlignées en bleu sont nécessaires pour conférer un statut d'apprenti aux jeunes résidant en France et y recevant leur formation théorique, mais effectuant dans un autre pays leur formation en entreprise. Les modifications surlignées en gris sont nécessaires pour conférer le statut de contrats d'apprentissage aux contrats passés par des entreprises situées en France avec des jeunes résidant dans un autre pays où ils reçoivent leur formation théorique.

En l'absence de modifications proposées, les dispositions visées s'appliquent à l'apprentissage transfrontalier, dans la mesure où leur rédaction ne l'exclut pas ; ainsi, des dispositions applicables expressément aux seuls CFA ne s'appliquent pas, par définition, à des centres de formation autres, notamment aux écoles de formation situées ailleurs qu'en France.

Articles de loi	Adaptations à apporter si l'apprentissage transfrontalier se réalise dans le cadre d'une entreprise établie à l'étranger pour préparer une qualification inscrite au RNCP dans un CFA	Adaptations à apporter si l'apprentissage transfrontalier se réalise dans le cadre d'une entreprise établie en France pour préparer une qualification étrangère dans un centre de formation établi à l'étranger	Observations éventuelles
Titre Ier : Dispositions générales (Articles L6211-1 à L6211-4)			
Chapitre unique. (Articles L6211-1 à L6211-4)			
<p>Article L6211-1 L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.</p>		/.../ Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, ou une qualification prévue à l'article L6211-1-2. /.../	
<p>Article L 6211-1-1 (nouveau) L'apprentissage transfrontalier permet à des apprentis de réaliser la partie théorique de leur formation en France et leur formation pratique au sein d'une entreprise installée dans un pays ayant conclu avec la France une convention précisant les modalités de ce dispositif.</p>			La présentation retenue dans ce tableau permet de préciser article par article la non-applicabilité ou les modifications proposées. Une présentation différente pourrait énoncer dans la définition initiale la liste des dispositions non applicables ou les modifications proposées ; la mission estime cependant qu'il en

			résulterait une moindre lisibilité.
Article L 6211-1-2 (nouveau)			
L'apprentissage transfrontalier permet également à des apprentis de réaliser leur formation pratique au sein d'une entreprise installée en France et la partie théorique de leur formation dans un pays autre ayant conclu avec la France la convention prévue à l'article L 6211-1-1 (nouveau), précisant les modalités de ce dispositif.			
Article L6211-2 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. La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat. Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.	<i>Alinéa nouveau optionnel, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Pour l'apprentissage transfrontalier tel que prévu à l'article L 6211-1-1 (nouveau), les modalités d'adaptation de la durée du contrat à celle de la formation au CFA et au calendrier des cours sont fixées dans la convention prévue par ce même article.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2.	L'article L6211-2 ne peut s'appliquer à l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2, car cela conduirait à disposer pour d'autres pays.
Article L6211-3 : I.- La région peut contribuer au financement des centres de formation d'apprentis quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elle identifie le justifie. Elle peut : 1° En matière de dépenses de fonctionnement, majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par les opérateurs de compétences, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-14 ; 2° En matière de dépenses d'investissement, verser des subventions. II.- Le montant des dépenses engagées et mandatées en matière de fonctionnement et d'investissement mentionnées au I du présent article ainsi qu'un état détaillé de leur affectation font l'objet d'un débat annuel en conseil régional sur la base d'un rapport présenté par le président du conseil régional. Ce débat peut également porter sur les autres dépenses engagées par la région en matière d'apprentissage. Le rapport, comprenant une annexe présentant les montants des dépenses engagées et mandatées et l'état détaillé de leur affectation, est transmis pour information au représentant de l'Etat dans la région et à France compétences. Les ressources allouées à la région pour les dépenses d'investissement mentionnées au 2° du même I sont déterminées et réparties sur la base des dépenses d'investissement constatées au titre des exercices 2017 et 2018. III.- Les dépenses mentionnées au II s'inscrivent dans les orientations du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du code de l'éducation. A ce titre, elles peuvent faire l'objet de conventions d'objectifs et de moyens avec les opérateurs de compétences agissant pour le compte des branches adhérentes.	<i>Ajout optionnel, à opérer si le choix fait est de permettre des cofinancements par les conseils régionaux :</i> La région peut contribuer au financement des centres de formation d'apprentis quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elle identifie le justifie, ou dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier défini à l'article L6211-1-1.		L'ajout éventuel ne concernerait par définition que les centres de formation d'apprentis en France ; cela ne requiert probablement pas de précision particulière car l'article L6211-3 comme l'ajout proposé visent les seuls CFA.

<p>Article L6211-4 Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture exercent leurs attributions en matière d'apprentissage dans le cadre du présent livre. Elles participent à la formation professionnelle initiale ou continue, notamment grâce aux établissements publics et privés d'enseignement qu'elles créent, gèrent ou financent. Elles contribuent au développement de l'apprentissage en accomplissant les missions : 1° D'accompagner les entreprises qui le souhaitent, notamment pour la préparation du contrat d'apprentissage, préalablement à son dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 6224-1. A ce dernier titre, les chambres consulaires peuvent être chargées par les opérateurs de compétences de participer à la mission définie au même article L. 6224-1 ; 2° D'assurer la médiation définie à l'article L. 6222-39 ; 3° De participer à la formation des maîtres d'apprentissage. Dans ce cadre, elles peuvent conclure avec les opérateurs de compétences des conventions de partenariat ; 4° De participer au service public régional de l'orientation conformément à l'article L. 6111-3 ; 5° De participer à la gouvernance régionale de l'apprentissage conformément à l'article L. 214-13 du code de l'éducation.</p>			
<p>Titre II : Contrat d'apprentissage (Articles L6221-1 à L6227-12)</p>			
<p>Chapitre Ier : Définition et régime juridique. (Articles L6221-1 à L6221-2)</p>			
<p>Article L6221-1 Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L L 6211-1-1 (nouveau)</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2.</p>	<p>L'article L6221-1 est, sur le fond, un peu plus précis que la recommandation du Conseil européen formulée le 15 mars 2018 pour la définition de l'apprentissage. Il ne peut s'appliquer en tant que tel à une entreprise sise dans un autre pays. Adapter la rédaction de la convention en fonction des choix retenus. Dans sa rédaction actuelle, il ne s'applique pas non plus à l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1 (nouveau) ; modification possible pour intégrer d'autres types de centres de formation, ou non applicabilité.</p>

<p>Article L6221-2 Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage.</p>			<p>Le principe de gratuité n'est pas énoncé par la recommandation du Conseil européen du 15 mars 2018. Si le choix fait est d'en exiger l'application, pour le cas où le droit en vigueur dans le pays considéré ne prévoirait pas cette disposition, le préciser dans la convention prévue à l'article L 6211-1-1 (nouveau).</p>
<p>Chapitre II : Contrat de travail et conditions de travail (Articles L6222-1 à L6222-44)</p>			<p>De façon générale, les articles portant sur le contrat et les conditions de travail ont vocation à s'appliquer quand l'entreprise est établie en France. Quand elle est établie à l'étranger, a vocation à s'appliquer, symétriquement, le droit du pays considéré.</p>
<p>Section 1 : Formation, exécution et rupture du contrat de travail (Articles L6222-1 à L6222-22-1)</p>			
<p>Sous-section 1 : Conditions de formation du contrat. (Articles L6222-1 à L6222-3)</p>			
<p>Article L6222-1 Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	<p><i>Voir note en colonne 4</i></p>	<p><i>Voir note en colonne 4</i></p>	<p>Les conditions d'âge pour être apprenti diffèrent selon les pays. (cf. par exemple annexe 6, réponses des conseillers sociaux). On pourra considérer que les conditions d'âge en vigueur dans chacun des pays restent applicables, ce qui conduira à une limitation du public potentiel par application, de fait, des règles les plus restrictives ; ou bien préférer adapter les conditions d'âge pour l'apprentissage transfrontalier, de façon à retenir le cadre le plus souple. Ce choix se traduira en toute hypothèse par une</p>

			<p>adaptation normative, assortie le cas échéant de stipulations conventionnelles.</p> <p>Si le choix fait est de considérer que les conditions d'âge en vigueur dans chaque pays restent applicables, il convient de préciser en colonne 3 que cet article ne s'applique pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier dans sa modalité visée à l'article L 6211-1-2</p> <p>Si le choix fait est de considérer qu'il est préférable d'adapter les conditions d'âge pour l'apprentissage transfrontalier, il convient de préciser en colonne 2 et en colonne 3 que cet article s'applique sous réserve des dispositions arrêtées dans la convention prévue à l'article L 6211-1-1 (nouveau).</p>
<p>Article L6222-2</p> <p>La limite d'âge de vingt-neuf ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :1° Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ; 2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ; 4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;5° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport.</p>	<p><i>Voir note en colonne 4</i></p>	<p><i>Voir note en colonne 4</i></p>	<p>Adapter la rédaction en fonction du choix retenu pour l'article L6222-1</p>

<p>Article L6222-3 Un décret détermine les conditions d'application des dérogations prévues à l'article L. 6222-2, notamment le délai maximum dans lequel le contrat d'apprentissage mentionné au 1° de ce même article est souscrit après l'expiration du contrat précédent. Les autres mesures d'application de la présente sous-section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p>			
Sous-section 2 : Conclusion du contrat. (Articles L6222-4 à L6222-6)			
<p>Article L6222-4 Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires. Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.</p>			<p>L'article L6222-4 est sur ce point un peu plus précis que la recommandation du Conseil européen formulée le 15 mars 2018 pour la définition de l'apprentissage. Dans le principe, il ne peut s'appliquer en tant que tel à une entreprise sise dans un autre pays et aux contrats qu'elle signe. La mission considère cependant qu'il s'agit de dispositions à la fois structurantes et suffisamment ouvertes pour ne pas nécessiter d'exclusion particulière.</p>
<p>Article L6222-5 Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage. Elle comporte l'engagement de satisfaire aux conditions prévues par les articles : 1° L. 6221-1, relatif à la définition et au régime juridique du contrat ; 2° L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat ; 3° L. 6222-4, relatif à la conclusion du contrat ; 4° L. 6222-11 et L. 6222-12, relatifs à la durée du contrat ; 5° L. 6222-16, relatif au contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ; 6° L. 6222-27 à L. 6222-29, relatifs au salaire ; 7° L. 6223-1 à L. 6223-8, relatifs aux obligations de l'employeur en matière d'organisation de l'apprentissage et de formation ; 8° L. 6225-1, relatif à l'opposition à l'engagement d'apprentis ; 9° L. 6225-4 à L. 6225-7, relatifs à la suspension de l'exécution du contrat et à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis. L'ascendant verse une partie du salaire à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L L 6211-1-1 (nouveau)</p>		<p>La clause de non application est proposée par souci de cohérence globale, le cas se présentera cependant rarement.</p>
<p>Article L6222-5-1 Par dérogation à l'article L. 6221-1 et au second alinéa de l'article L. 6222-4 et pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application des articles L. 6222-1 et L. 6222-2. Par dérogation à l'article L. 6211-1, ce contrat peut avoir pour</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de</p>		<p>Dans les faits, il est peu probable que l'apprentissage transfrontalier soit mis en œuvre dans ces modalités.</p>

<p>finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine : 1° L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ; 2° Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ; 3° La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage. Le premier alinéa de l'article L. 6222-18 est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs. L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage, au sens de l'article L. 6223-5, dans chacune des entreprises. Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-18, à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.</p>	<p>l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1 (nouveau).</p>		
<p>Article L6222-6 Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application de la présente sous-section.</p>			
<p>Sous-section 3 : Durée du contrat. (Articles L6222-7 à L6222-14)</p>			
<p>Article L6222-7 Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par le présent titre. A l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les titres II et III du livre II de la première partie, à l'exception de l'article L. 1221-19.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1 (nouveau).</p>		
<p>Article L6222-7-1 La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11. Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article L. 6222-42, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au II de l'article L. 120-1 du code du service national, lors d'un volontariat militaire prévu à l'article L. 121-1 du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1 (nouveau).</p>		

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

<p>Article L6222-11 En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1 (nouveau)</p>		<p>L'organisation correspondante relève de la convention.</p>
<p>Article L6222-12 Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis. La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.</p>			<p>Les dispositions de l'article L6222-12 sont plus précises que la recommandation du Conseil européen du 15 mars 2018. Si le choix fait est d'en transposer l'application, pour le cas où le droit en vigueur dans le pays considéré ne prévoirait pas déjà ces normes, cette disposition, le préciser dans la convention prévue à l'article L 6211-1-1 (nouveau).</p>
<p>Article L6222-12-1 Par dérogation à l'article L. 6222-12, toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois. Elle bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le centre de formation d'apprentis dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences selon des modalités déterminées par décret. À tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.</p>			
<p>Article L6222-13 Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L. 6233-8.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6222-14</p>			

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section.			
Sous-section 4 : Succession de contrats. (Articles L6222-15 à L6222-17)			
Article L6222-15 Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes. Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau. Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.		<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2.	Ces dispositions s'appliquent pour ce qui concerne les relations entre l'apprenti et le CFA, mais ne peuvent concerner directement, hors stipulations conventionnelles, les centres de formations sis à l'étranger.
Article L6222-16 Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6222-17 Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente sous-section.			
Sous-section 5 : Rupture du contrat. (Articles L6222-18 à L6222-22)			
Article L6222-18 Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties. A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'incapacité constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5. En cas d'incapacité constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement. Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		

de formation dans lequel l'apprenti est inscrit. En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L. 1243-4 du présent code s'appliquent, à l'exception de celles relatives à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8.			
<p>Article L6222-18-1</p> <p>Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i></p> <p>Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>	<p>Lorsque le centre de formation d'apprentis ou le centre de formation visé à l'article L6211-1-2 prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, /.../</p>	<p>Il est proposé d'appliquer l'article L6222-18-1 aux cas visés par l'article L6211-1-2 pour faire face au cas d'exclusion de l'apprenti par le centre de formation établi à l'étranger.</p> <p>Ces dispositions ne s'appliquent pas par contre au cas prévu par l'article L6211-1-1, car elles empièteraient alors sur le droit en vigueur hors de France.</p>
<p>Article L6222-18-2</p> <p>En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation. L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle.</p>		<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i></p> <p>Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2.</p>	
<p>Article L6222-19</p> <p>En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i></p> <p>Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6222-21 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 16</p> <p>La rupture pendant la période prévue au premier alinéa de l'article L. 6222-18 ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i></p> <p>Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
Article L6222-22			

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente sous-section.			
Sous-section 6 : Contrat d'apprentissage préparant au baccalauréat professionnel (Article L6222-22-1)			
Article L6222-22-1 Un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle, un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole. Lorsque la spécialité du certificat d'aptitude professionnelle, du certificat d'aptitude professionnelle agricole ou du brevet professionnel agricole appartient au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'une année. Un avenant au contrat d'apprentissage précisant le diplôme préparé et la durée du contrat ou de la période d'apprentissage correspondante est signé entre l'apprenti, ou son représentant légal, et l'employeur. Il est déposé dans les conditions fixées au chapitre IV du présent titre.			L'article L6222-22-1 ne s'applique pas au cas visé à l'article L 6211-1-2 mais il semble inutile de le préciser puisqu'il vise la préparation d'un bac professionnel et non celle qu'un titre étranger.
Section 2 : Conditions de travail de l'apprenti (Articles L6222-23 à L6222-33)			
Article L6222-23 L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		L'article L6222-23 ne s'applique pas au cas prévu par l'article L 6211-1-1 car il ne peut modifier le droit en vigueur hors de France. Il est proposé de rappeler dans la convention prévue à l'article L 6211-1-1 (nouveau), elle-même visée par les contrats types à la disposition des employeurs, les garanties dont bénéficie l'apprenti dans chacun des pays partenaires.
Sous-section 2 : Durée du travail. (Articles L6222-24 à L6222-26)			
Article L6222-24 Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis. Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.	Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis, ou dans le centre de formation prévu à l'article L6211-1-2 /.../	Il est proposé de ne pas appliquer l'article L6222-24 au cas prévu par l'article L 6211-1-1 car il ne peut modifier le droit en vigueur hors de France. Cependant la convention prévue à l'article L 6211-1-1 (nouveau) elle-même visée par les contrats types à la disposition des employeurs, devra expliciter l'articulation prévue entre

			les temps de formation théorique et en entreprise.
Article L6222-25 La durée du temps de travail de l'apprenti de moins de dix-huit ans est déterminée dans les conditions fixées à l'article L. 3162-1.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6222-26 Le travail de nuit défini à l'article L. 3163-1 est interdit pour l'apprenti de moins de dix-huit ans. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées dans les conditions prévues à l'article L. 3163-2 pour les établissements mentionnés à ce même article.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Sous-section 3 : Salaire. (Articles L6222-27 à L6222-29)			
Article L6222-27 Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6222-28 Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6222-29 Un décret détermine le montant du salaire prévu à l'article L. 6222-27 et les conditions dans lesquelles les avantages en nature peuvent être déduits du salaire.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Sous-section 4 : Santé et sécurité. (Articles L6222-30 à L6222-32)			
Article L6222-30 Il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i>		Dans le principe, l'article L6222-30 ne s'applique pas au cas prévu par l'article

	<p>Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		<p>L 6211-1-1 car il ne peut modifier le droit en vigueur hors de France. S'agissant de dispositions essentielles pour la protection des apprentis, il pourrait être décidé d'en prévoir l'applicabilité sans introduire de restrictions. Dans ce cas, il conviendrait de ne pas insérer l'ajout proposé en colonne 2, et de préciser explicitement dans la convention prévue à l'article L 6211-1-1 (nouveau), elle-même visée par les contrats types à la disposition des employeurs, que ces dispositions doivent être respectées. La difficulté est probablement théorique : même si la recommandation visée <i>supra</i> du Conseil européen ne comporte pas de disposition équivalente à l'article L6222-30, des garanties analogues sont probablement en vigueur dans chacun des pays potentiellement partenaires de la France pour l'apprentissage transfrontalier.</p>
<p>Article L6222-31 Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 26 Pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret et dans des conditions fixées par ce décret, l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur. L'employeur adresse à cette fin une déclaration à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des pouvoirs de contrôle en cours d'exécution du contrat de travail par l'inspection du travail.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		

<p>Article L6222-32 Lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		<p>Préciser dans la convention bi-étatique prévue à l'article L 6211-1-1, elle-même visée par les contrats types à la disposition des employeurs, les dispositions relatives à la couverture sociale.</p>
Sous-section 5 : Dispositions d'application. (Article L6222-33)			
<p>Article L6222-33 Les mesures d'application de la présente section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat, notamment les conditions dans lesquelles l'apprenti peut accomplir des travaux dangereux ainsi que les formations spécifiques à la sécurité que doit dispenser le centre de formation d'apprentis.</p>			
Section 3 : Présentation et préparation aux examens. (Articles L6222-34 à L6222-36)			
<p>Article L6222-34 L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.</p>		<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2.</p>	<p>Les modalités de scolarité relèvent du pays d'implantation de l'établissement de formation. S'agissant d'une disposition structurante et probablement en vigueur dans tous les pays potentiellement partenaires, il pourrait être décidé de ne pas introduire d'exclusion et de le préciser à toutes fins utiles dans la convention.</p>
<p>Article L6222-35 Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 25 (V) Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt-et-un ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		<p>Cette disposition vise explicitement les seuls CFA et ne s'applique pas en principe aux centres de formation sis à l'étranger, non plus qu'à la teneur du contrat conclu avec une entreprise étrangère. Il est proposé d'inscrire dans la convention bi-étatique prévue à l'article L 6211-1-1, elle-même visée par les contrats types à la disposition des employeurs, les garanties requises.</p>
<p>Article L6222-36 Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente section.</p>			

Section 3 bis : Carte d'étudiant des métiers (Article L6222-36-1)			
<p>Article L6222-36-1 Création LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 1</p> <p>Une carte portant la mention : "Étudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire.</p>		<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i></p> <p>Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2.</p>	<p>Ces dispositions relèvent de la réglementation en vigueur dans le pays dont l'apprenti est le ressortissant.</p> <p>Il est proposé d'inscrire dans la convention prévue à l'article L 6211-1-1, elle-même visée par les contrats types à la disposition des employeurs, les garanties requises.</p> <p>Pour ce type de dispositions énonçant des droits de l'apprenti, il pourrait être décidé d'indiquer explicitement dans l'alinéa nouveau que les garanties correspondantes sont précisées dans la convention prévue à l'article L 6211-1-1 (nouveau)..</p>
Section 4 : Aménagements en faveur des personnes handicapées. (Articles L6222-37 à L6222-38)			
<p>Article L6222-37</p> <p>En ce qui concerne les personnes handicapées, des aménagements sont apportés aux dispositions des articles : 1° L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat d'apprentissage ; 2° L. 6222-7 à L. 6222-10, relatifs à la durée du contrat ; 3° L. 6222-15, relatif à la succession de contrats d'apprentissage ; 4° L. 6222-19, relatif à la rupture du contrat avant le terme fixé en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé ; 5° L. 6223-3 et L. 6223-4, relatifs aux obligations de l'employeur en matière de formation ; 6° Et du second alinéa de l'article L. 6222-24, relatif à la durée du temps de travail dans l'entreprise.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i></p> <p>Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		<p>Il est proposé d'inscrire dans la convention bi-étatique prévue à l'article L 6211-1-1 (nouveau) les garanties requises.</p>
<p>Article L6222-38 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 27 (V)</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les aménagements prévus à l'article L. 6222-37 pour les personnes handicapées.</p>			
Section 5 : Médiateur consulaire. (Article L6222-39)			
<p>Article L6222-39</p> <p>Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires, un médiateur désigné par celles-ci peut être sollicité par les parties pour résoudre les différends entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i></p> <p>Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		<p>Il est proposé de prévoir dans la convention bi-étatique prévue à l'article L 6211-1-1 (nouveau) les dispositifs de médiation.</p>

Section 6 : Aménagements en faveur des sportifs de haut niveau (Articles L6222-40 à L6222-41)			
<p>Article L6222-40 En ce qui concerne les sportifs de haut niveau, des aménagements sont apportés : 1° Aux articles L. 6222-7 à L. 6222-10, relatifs à la durée du contrat ; 2° Et au second alinéa de l'article L. 6222-24, relatif à la durée du temps de travail dans l'entreprise.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6222-41 Un décret en Conseil d'Etat détermine les aménagements prévus à l'article L. 6222-40 pour les sportifs de haut niveau.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
Section 7 : Mobilité internationale et européenne des apprentis (Articles L6222-42 à L6222-44)			
<p>Article L6222-42 I. - 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. Pendant la période de mobilité à l'étranger, les dispositions de l'article L. 6211-2 ne s'appliquent pas. II. - Pendant la période de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait : 1° A la santé et à la sécurité au travail ; 2° A la rémunération ; 3° A la durée du travail ; 4° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés. Pendant la période de mobilité dans ou hors de 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 cet Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire. Par dérogation à l'article L. 6221-1 et au second alinéa de l'article L. 6222-4, une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne. III.- Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti,</p>	<p><i>Point IV nouveau :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		<p>L'apprentissage transfrontalier est une forme de mobilité qui ne répond pas au cadre de la section 7, ciblé sur des mobilités d'une durée maximale d'un an.</p>

l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.			
Article L6222-43 Les apprentis originaires d'un Etat membre de l'Union européenne effectuant une période de mobilité en France bénéficient des dispositions du présent livre. En raison du caractère temporaire de cette mobilité, les dispositions suivantes ne leur sont pas applicables : 1° L'article L. 6211-1, relatif à la finalité du contrat d'apprentissage ; 2° L'article L. 6222-7-1, relatif à la durée du contrat d'apprentissage ; 3° Le deuxième alinéa de l'article L. 6222-12, relatif aux conditions d'intégration d'une formation en apprentissage ; 4° L'article L. 6211-2, relatif à la durée de la formation en apprentissage.			
Article L6222-44 Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger est fixé par décret en Conseil d'Etat.	Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger est fixé par décret en Conseil d'Etat, hormis dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1 et à l'article L 6211-1-2, qui prévoient qu'elles soient régies par la convention visée à l'article L 6211-1-1.		
Chapitre III : Obligations de l'employeur (Articles L6223-1 à L6223-9)			
Section 1 : Organisation de l'apprentissage. (Article L6223-1)			
Article L6223-1 Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Cette déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6223-2 L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2. L'organisation correspondante est déterminée par la convention prévue à l'article L 6211 1-1.	

<p>Article L6223-3 L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>	<p>/.../ par accord entre le centre de formation d'apprentis, ou le centre de formation prévu à l'article L6211-1-2 ; et les représentants /.../</p>	<p>Inscrire dans la convention bi-étatique les garanties dont bénéficie l'apprenti et dans les engagements de l'employeur. Etant donné le caractère générique, dans une organisation de l'apprentissage conforme à la recommandation du 15 mars 2018, de ces dispositions, il paraît envisageable aussi de ne pas introduire d'exclusion en colonne 2.</p>
<p>Article L6223-4 L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		<p>Inscrire dans la convention bi-étatique les garanties dont bénéficie l'apprenti et dans les engagements de l'employeur</p>
<p>Section 3 : Maître d'apprentissage. (Articles L6223-5 à L6223-8-1)</p>			
<p>Article L6223-5 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 91 La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs mentionné aux articles L. 1253-1 à L. 1253-23, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>	<p>. /.../ en liaison avec le centre de formation d'apprentis. ou le centre de formation prévu à l'article L6211-1-2.</p>	<p>Inscrire dans la convention bi-étatique les garanties dont bénéficie l'apprenti et dans les engagements de l'employeur</p>
<p>Article L6223-6 La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		<p>Inscrire dans la convention bi-étatique les garanties dont bénéficie l'apprenti et dans les engagements de l'employeur</p>
<p>Article L6223-7 L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de</p>		<p>Inscrire dans la convention bi-étatique les garanties dont bénéficie l'apprenti et dans les engagements de l'employeur</p>

	l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6223-8 Modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 14 L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		Inscrire dans la convention bi-étatique les garanties dont bénéficie l'apprenti et dans les engagements de l'employeur
Article L6223-8-1 Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1 Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction. Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-1 sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. À défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire. Pour les contrats conclus en application de l'article L. 6227-1, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Section 4 : Dispositions d'application. (Article L6223-9)			
Article L6223-9 Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.			
Chapitre IV : Dépôt du contrat. (Article L6224-1)			
Article L6224-1 Le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration mentionnée à l'article L. 6222-5 est transmis à l'opérateur de compétences, qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.		<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2. L'organisation correspondante est déterminée par la convention prévue à l'article L 6211-1-1.	
Chapitre V : Procédures d'opposition, de suspension et d'interdiction de recrutement (Articles L6225-1 à L6225-8)			
Section 1 : Opposition à l'engagement d'apprentis. (Articles L6225-1 à L6225-3-1)			
Article L6225-1 L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, soit par le présent livre, soit par les	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i>		

autres dispositions du présent code applicables aux jeunes travailleurs ou aux apprentis, soit par le contrat d'apprentissage.	Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6225-2 En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis, l'autorité administrative décide si les contrats en cours peuvent continuer à être exécutés. Il en va de même en cas de transfert des contrats de travail dans le cas prévu à l'article L. 1224-1, en l'absence de déclaration par l'employeur de la nouvelle entreprise.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6225-3 Lorsque l'autorité administrative décide que les contrats en cours ne peuvent continuer à être exécutés, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause. L'employeur verse aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6225-3-1 En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6225-3, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.			
Section 2 : Suspension de l'exécution du contrat et interdiction de recrutement. (Articles L6225-4 à L6225-7)			
Article L6225-4 En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi la suspension du contrat d'apprentissage. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6225-5 Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage. Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6225-6 La décision de refus du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i>		

nouveaux apprentis ainsi que des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, pour une durée qu'elle détermine.	Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6225-7 En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage, le centre de formation d'apprentis où est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par le centre et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation.		<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2. L'organisation correspondante est déterminée par la convention prévue à l'article. L 6211-1-1 (nouveau).	
Section 3 : Dispositions d'application. (Article L6225-8)			
Article L6225-8 Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.			
Chapitre VI : Entreprises de travail temporaire (Article L6226-1)			
Article L6226-1 Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45 peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire définies au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage dans les conditions prévues à l'article L. 1251-57. La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de six mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée. La fonction tutorale mentionnée à l'article L. 6223-6 est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Chapitre VII : Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (Articles L6227-1 à L6227-12)			
Article L6227-1 Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon les modalités définies au présent titre, sous réserve du présent chapitre.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i>		

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

<p>Les organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale peuvent, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels, conclure des contrats d'apprentissage dans les mêmes conditions que celles prévues au premier alinéa.</p>	<p>Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6227-2 Par dérogation à l'article L. 6222-7, le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée limitée.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6227-3 Les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1 peuvent conclure avec une autre personne morale de droit public ou avec une entreprise des conventions prévoyant qu'une partie de la formation pratique est dispensée par cette autre personne morale de droit public ou par cette entreprise. Un décret fixe les clauses que comportent ces conventions ainsi que les autres dispositions qui leur sont applicables.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6227-4 Les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6227-5 Pour la mise en œuvre du présent chapitre, un centre de formation d'apprentis peut conclure avec un ou plusieurs centres de formation gérés par une personne mentionnée à l'article L. 6227-1 ou avec le Centre national de la fonction publique territoriale une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent une partie des formations normalement dispensées par le centre de formation d'apprentis et peut mettre à sa disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Dans ce cas, les centres de formation d'apprentis conservent la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.</p>			<p>L'article L6227-5 renvoie exclusivement aux centres de formation établis en France, il ne paraît donc pas utile d'introduire une clause d'exclusion.</p>
<p>Article L6227-6 Les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1 prennent en charge les coûts de la formation de leurs apprentis dans les centres de formation d'apprentis qui les accueillent, sauf lorsque ces personnes morales sont redevables de la taxe d'apprentissage. A cet effet, elles concluent une convention avec ces centres pour définir les conditions de cette prise en charge.</p>			
<p>Article L6227-8 L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public mentionnées à</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de</p>		

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

<p>l'article L. 6227-1. Les validations de droit à l'assurance vieillesse sont opérées selon les conditions fixées au dernier alinéa de l'article L. 6243-3.</p>	<p>l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6227-8-1 L'employeur de l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle qui sont à sa charge, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.</p>	<p>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur : Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6227-9 L'Etat prend en charge les cotisations d'assurance sociale et les allocations familiales dues par l'employeur ainsi que les cotisations et contributions salariales d'origine légale et conventionnelle rendues obligatoires par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les contributions d'assurance chômage versées par l'employeur qui a adhéré au régime mentionné à l'article L. 5422-13. Par dérogation, cette adhésion peut être limitée aux apprentis.</p>	<p>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur : Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6227-10 Les services accomplis par l'apprenti au titre de son ou de ses contrats d'apprentissage ne peuvent ni être pris en compte comme services publics au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires, aux agents publics ou aux agents employés par les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1, ni au titre de l'un des régimes spéciaux de retraite applicables à ces agents.</p>	<p>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur : Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6227-11 Le contrat d'apprentissage est déposé auprès du représentant de l'Etat dans le département du lieu d'exécution du contrat.</p>	<p>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur : Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6227-12 L'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage est applicable au secteur public non industriel et commercial, à l'exception des articles L. 6222-5, L. 6222-13, L. 6222-16, L. 6222-31, L. 6222-39, L. 6223-1, L. 6224-1, L. 6225-1 à L. 6225-3-1, L. 6243-1 et L. 6243-1-2. Les modalités de mise en œuvre du présent chapitre sont déterminées par voie réglementaire.</p>	<p>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur : Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Titre III : Dispositions spécifiques applicables aux centres de formation d'apprentis (Articles L6231-1 à L6234-1)</p>			
<p>Chapitre Ier : Missions des centres de formation d'apprentis (Articles L6231-1 à L6231-7)</p>			
<p>Article L6231-1</p>			<p>Il s'agit des CFA, non des écoles de formation à l'étranger. De fait ces</p>

<p>Le titre V du livre III de la présente partie, à l'exception des articles L. 6353-3 à L. 6353-7, s'applique aux centres de formation d'apprentis. Les dispositions spécifiques applicables à ces organismes sont prévues au présent titre.</p>			<p>dispositions ne s'appliquent donc pas à l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2.</p>
<p>Article L6231-2 Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission :</p> <p>1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;</p> <p>2° D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;</p> <p>3° D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;</p> <p>4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;</p> <p>5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1 ;</p> <p>6 D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;</p> <p>7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;</p> <p>8° D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;</p> <p>9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;</p>		<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i></p> <p>Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2.</p>	<p>L'insertion de l'article d'exclusion paraît nécessaire au regard de l'article L6231-2 -10°.</p>

<p>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 ;</p> <p>11° D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance ;</p> <p>12° D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;</p> <p>13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;</p> <p>14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur. Les centres de formation peuvent confier certaines de ces missions aux chambres consulaires dans des conditions déterminées par décret.</p>			
<p>Article L6231-3 Tout centre de formation d'apprentis prévoit l'institution d'un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement.</p>			<p>Les articles L6231-3 à L6234-1 ne s'appliquent pas à l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-2 mais il ne paraît pas utile de le préciser, s'agissant expressément des CFA.</p>
<p>Article L6231-4 Tout centre de formation d'apprentis a l'obligation de mettre en place une comptabilité analytique. Les règles de mise en œuvre de cette comptabilité analytique ainsi que le seuil à partir duquel cette obligation s'applique sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.</p>			
<p>Article L6231-5 Les statuts de l'organisme de formation qui dispense des actions au titre du 4° de l'article L. 6313-1 mentionnent expressément dans leur objet l'activité de formation en apprentissage. Cette obligation ne s'applique pas au centre de formation d'apprentis d'entreprise mentionné au I de l'article L. 6241-2.</p>			
<p>Article L6231-6 Il est interdit de donner le nom de centre de formation d'apprentis à un organisme dont la déclaration d'activité n'a pas été enregistrée par l'autorité administrative conformément à l'article L. 6351-1 et dont les statuts ne font pas référence à l'apprentissage sans préjudice des dispositions de l'article L. 6231-5. Le fait de contrevenir aux dispositions du premier alinéa du présent article est puni de 4 500 € d'amende.</p>			
<p>Article L6231-7 La devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen sont apposés sur la façade des centres de formation d'apprentis. La Déclaration des droits de l'homme</p>			

et du citoyen du 26 août 1789 est affichée de manière visible dans les locaux des mêmes établissements.			
Chapitre II : Création de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage (Article L6232-1)			
Article L6232-1 Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés. Conformément à l'article 24 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'article L6232-1 dans sa rédaction antérieure à la présente loi est applicable aux centres de formations d'apprentis et aux sections d'apprentissage créés entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019. Pendant cette période, il peut être dérogé à ce même article pour créer un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage répondant aux objectifs de l'article L. 6211-1 dudit code.			
Chapitre III : Création d'unités de formation par apprentissage (Article L6233-1)			
Article L6233-1 Les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement au sein d'une unité de formation par apprentissage. Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et le centre de formation d'apprentis. L'établissement d'enseignement a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son unité de formation par apprentissage.			
Chapitre IV : Dispositions d'application (Article L6234-1)			
Article L6234-1 Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent titre.			
Titre IV : Financement de l'apprentissage (Articles L6241-1 à L6243-4)			
Chapitre Ier : Taxe d'apprentissage (Articles L6241-1 à L6241-5)			
Section 1 : Principes. (Articles L6241-1 à L6241-3)			
Article L6241-1 La taxe d'apprentissage est régie par les articles 1599 ter A à 1599 ter C, 1599 ter J et 1599 ter K du code général des impôts. Les dispositions du présent chapitre déterminent les conditions dans lesquelles l'employeur s'acquitte de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et des fractions de la taxe d'apprentissage réservées au développement de l'apprentissage.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6241-2 -I.-Une part égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article 1599 ter A du code général des impôts est destinée au financement de l'apprentissage en application du 2° de l'article L. 6211-2 du présent code et reversée à France compétences selon les modalités prévues à l'article L. 6123-5. Pour satisfaire à cette obligation de financement, une entreprise qui dispose d'un centre de formation d'apprentis, accueillant ses apprentis, peut déduire de cette fraction de la taxe d'apprentissage le montant des dépenses relatives aux formations délivrées par	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		

<p>ce service, dans des conditions de mise en œuvre et sous réserve d'un plafonnement précisés par décret. L'entreprise peut aussi déduire de cette même fraction les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même entreprise, dans des conditions de mise en œuvre et sous réserve d'un plafonnement précisés par décret.</p> <p>II.-Le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4.</p>			
<p>Article L6241-3 La fraction mentionnée au I de l'article L. 6241-2 et la contribution supplémentaire à l'apprentissage sont recouvrées dans les conditions prévues au III de l'article L. 6131-1.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Section 2 : Versements libératoires. (Articles L6241-4 à L6241-5)</p>			
<p>Article L6241-4 Pour satisfaire aux dispositions du II de l'article L. 6241-2, les employeurs mentionnés au 2 de l'article 1599 ter A du code général des impôts imputent sur cette fraction de la taxe d'apprentissage :1° Les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire ;2° Les subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées. Les formations technologiques et professionnelles mentionnées au 1° du présent article sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation. Ces formations sont dispensées, à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié, dans le cadre de l'article L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime. Les entreprises mentionnées au I de l'article 1609 quinquies du code général des impôts qui dépassent, au titre d'une année, le seuil d'effectif prévu au cinquième alinéa du même I bénéficient d'une créance égale au pourcentage de l'effectif qui dépasse ledit seuil, retenu dans la limite de deux points, multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année et divisé par cent puis multiplié par un montant, compris entre 250 € et 500 €, défini par arrêté des ministres chargés du budget et de la formation professionnelle. Cette créance est imputable sur le solde mentionné au II de l'article L. 6241-2. Le surplus éventuel ne peut donner lieu ni à report ni à restitution.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6241-5 Sont habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage correspondant aux dépenses mentionnées au 1° de l'article L. 6241-4 : 1° Les établissements publics d'enseignement du second degré ; 2° Les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes : a) Etre lié à l'Etat par l'un des contrats d'association mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation ou à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ; b) Etre habilité à recevoir des boursiers nationaux</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		

<p>conformément aux procédures prévues à l'article L. 531-4 du code de l'éducation ; c) Etre reconnu conformément à la procédure prévue à l'article L. 443-2 du même code ; 3° Les établissements publics d'enseignement supérieur ou leurs groupements agissant pour leur compte ; 4° Les établissements gérés par une chambre consulaire et les établissements d'enseignement supérieur consulaire mentionnés à l'article L. 711-17 du code de commerce ; 5° Les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ou leurs groupements agissant pour leur compte ; 6° Les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports ; 7° Les écoles de la deuxième chance, mentionnées à l'article L. 214-14 du code de l'éducation, les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense, mentionnés à l'article L. 130-1 du code du service national, et les établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification ; 8° Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 2° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que les établissements délivrant l'enseignement adapté prévu au premier alinéa de l'article L. 332-4 du code de l'éducation ; 9° Les établissements ou services mentionnés au 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ; 10° Les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 12° du I du même article L. 312-1 ; 11° Les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, dont la liste est établie par décision du président du conseil régional ; 12° Les écoles de production mentionnées à l'article L. 443-6 du code de l'éducation ; 13° Les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers. Cette liste est établie pour trois ans et les organismes y figurant justifient d'un niveau d'activité suffisant, déterminé par décret, pour prétendre continuer à y être inscrits. Le montant versé par les entreprises à ces organismes au titre du solde de la taxe d'apprentissage ne peut dépasser 30 % du montant dû.</p>			
<p>Chapitre III : Aides à l'apprentissage (Articles L6243-1 à L6243-4)</p>			
<p>Section 1 : Aide unique aux employeurs d'apprentis (Articles L6243-1 à L6243-1-2)</p>			
<p>Article L6243-1 Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat ouvrent droit à une aide versée à l'employeur par l'Etat. Un décret fixe les modalités d'application du présent article.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.</p>		
<p>Article L6243-1-1 Pour l'application de l'article L. 6243-1, l'effectif salarié est déterminé selon les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.</p>	<p><i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i></p>		

	Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6243-1-2 Le ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle transmet à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code la liste annuelle nominative des entreprises qui ont versé la contribution supplémentaire à l'apprentissage en application de l'article 1609 quinquies du code général des impôts, à l'exclusion de toute information financière. Cette institution aide et conseille les entreprises mentionnées sur cette liste dans leur recrutement de jeunes ou d'adultes par la voie de l'apprentissage ou de la professionnalisation.	<i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Section 2 : Cotisations dues au titre de l'emploi des apprentis. (Articles L6243-2 à L6243-3)			
Article L6243-2 L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret.	<i>. Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Article L6243-3 L'Etat prend en charge les cotisations et contributions sociales des apprentis qui font l'objet des exonérations prévues aux articles L. 6227-8-1 et L. 6243-2. Le fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale prend à sa charge, dans des conditions fixées par décret, le versement d'un complément de cotisations d'assurance vieillesse afin de valider auprès des régimes de base un nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage	Non application du fait d'un employeur établi à l'étranger. <i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Section 3 : Dispositions d'application. (Article L6243-4)			
Article L6243-4 Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.	Non application du fait d'un employeur établi à l'étranger. <i>Alinéa nouveau, à placer le cas échéant à la suite du texte en vigueur :</i> Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que visé à l'article L 6211-1-1.		
Titre VI : Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin (Article L6261-2)			
Article L6261-2			Il conviendra de vérifier l'impact des dispositions réglementaires en vigueur

Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin , un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités particulières d'application du présent livre pour tenir compte des circonstances locales.			sur le droit de l'apprentissage transfrontalier dans cette région.
--	--	--	--

Source : Mission.

ANNEXE 15 :

Adaptations législatives et réglementaires à apporter au code du travail, sixième partie, livre Ier, titre II, chapitre III, section 3 : France compétences, propositions de rédaction

Sur les finalités et les modalités d'utilisation de ce tableau, cf. annexe 14

Articles	Adaptations à apporter si l'apprentissage transfrontalier se réalise dans le cadre d'une entreprise établie à l'étranger pour préparer une qualification inscrite au RNCP dans un CFA	Adaptations à apporter si l'apprentissage transfrontalier se réalise dans le cadre d'une entreprise établie en France pour préparer une qualification étrangère dans un centre de formation établi à l'étranger	Observations éventuelles
PARTIE LEGISLATIVE			
<p>Article L6123-5</p> <p>France compétences est une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle a pour mission :</p> <p>1° De verser aux opérateurs de compétences mentionnés à l'article L. 6332-1 des fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et des reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1, au titre de la péréquation inter-branches ainsi que d'assurer le financement de l'aide au permis de conduire, selon des modalités fixées par décret ;</p> <p>2° De verser aux régions des fonds pour le financement des centres de formation d'apprentis, au titre de l'article L. 6211-3, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, pris après concertation avec les régions ;</p>			

<p>3° D'assurer la répartition et le versement des fonds issus des contributions dédiées au financement de la formation professionnelle, en fonction des conditions d'utilisation des ressources allouées, des effectifs et des catégories de public, dans des conditions fixées par décret :</p> <p>a) A la Caisse des dépôts et consignations, pour le financement du compte personnel de formation ;</p> <p>b) A l'Etat, pour la formation des demandeurs d'emploi ;</p> <p>c) Aux opérateurs de compétences, selon leur champ d'intervention pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés et pour le financement de l'alternance selon des modalités fixées par décret ;</p> <p>d) Aux régions ;</p> <p>e) A l'opérateur assurant le versement de l'aide au permis de conduire ;</p> <p>f) Aux opérateurs chargés de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle désignés au titre du 4° ;</p> <p>g) Aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 ;</p> <p>h) Aux fonds d'assurance-formation de non-salariés mentionnés à l'article L. 6332-9 ;</p> <p>4° D'organiser et de financer le conseil en évolution professionnelle à destination de l'ensemble des actifs occupés, hors agents publics, selon des modalités fixées par décret ;</p> <p>5° De verser aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 des fonds pour le financement de projets de transition professionnelle mentionnés à l'article L. 6323-17-1 selon des modalités fixées par décret ;</p> <p>6° D'assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle, lorsque les prestataires perçoivent un financement d'un opérateur de compétences, de la commission mentionnée à l'article L. 6323-17-6, des fonds d'assurances formation de non-salariés, de l'Etat, des régions, de la Caisse des dépôts et consignations, de Pôle emploi et de l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1, de collecter à cette fin les informations transmises par les prestataires de formation et de publier des indicateurs permettant d'apprécier la valeur ajoutée des actions de formation. A ce titre, elle est associée à la mise en œuvre du partage d'informations prévu à l'article L. 6353-10 et et rend compte annuellement de l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle. Les centres de formation d'apprentis ont l'obligation de transmettre à France compétences tout élément relatif à la détermination de leurs coûts ;</p> <p>7° De contribuer au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensées. A ce titre, elle émet un avis sur le référentiel national mentionné à l'article L. 6316-3 ;</p>			
--	--	--	--

<p>8° D'établir le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 et le répertoire spécifique prévu à l'article L. 6113-6 ;</p> <p>9° De suivre la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles définis au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation. France compétences est destinataire, à cet effet, de ces contrats de plans régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles ainsi que de leurs conventions annuelles d'application ;</p> <p>10° D'émettre des recommandations sur :</p> <p>a) Le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance afin de favoriser leur convergence ;</p> <p>b) La qualité des formations effectuées, notamment au regard de leurs résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qualification ;</p> <p>c) L'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi ;</p> <p>d) La garantie de l'égal accès de tous les actifs à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ;</p> <p>e) Toute question relative à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, notamment à leurs modalités d'accès et à leur financement ;</p> <p>f) Les modalités et règles de prise en charge des financements alloués au titre du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-17-1 du présent code, en vue de leur harmonisation sur l'ensemble du territoire ;</p> <p>11° De mettre en œuvre toutes autres actions en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage qui lui sont confiées par l'Etat, les régions et les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;</p> <p>12° De signaler tout dysfonctionnement identifié dans le cadre de ses missions en matière de formation professionnelle aux services de contrôle de l'Etat ;</p> <p>13° De consolider, d'animer et de rendre publics les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mentionnés à l'article L. 2241-4 ;</p> <p>14° De financer des enquêtes de satisfaction pour évaluer la qualité de l'offre de service, au regard notamment des missions des opérateurs de compétences mentionnées au 1° du I de l'article L. 6332-1. Ces enquêtes sont réalisées auprès d'une partie significative des entreprises couvertes par les accords collectifs des branches adhérentes à chaque opérateur de compétences ainsi qu'auprès des organismes de formation que l'opérateur finance. Ces enquêtes sont transmises à l'Etat, afin que leurs résultats soient pris en compte dans le cadre de l'élaboration et de l'évaluation des conventions d'objectifs et de moyens mentionnées au même article L. 6332-1.</p>			
Article L6123-6			

France compétences est administrée par un conseil d'administration et dirigée par un directeur général.			
<p>Article L6123-7</p> <p>Le conseil d'administration de France compétences comprend : 1° Un collège de représentants de l'Etat ; 2° Un collège de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ; 3° Un collège de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ; 4° Un collège de représentants des régions ; 5° Un collège de personnalités qualifiées désignées par le ministre chargé de la formation professionnelle. Le président du conseil d'administration est nommé par décret du président de la République parmi le collège des personnalités qualifiées. La fonction de membre du conseil d'administration est exercée à titre gratuit. La composition et le fonctionnement du conseil d'administration sont déterminés par décret en Conseil d'Etat.</p>			
<p>Article L6123-8</p> <p>Le directeur général exerce la direction de l'institution dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration. Il prépare les délibérations de ce conseil et en assure l'exécution. Le directeur général est nommé par décret, après avis du conseil d'administration, sur le rapport du ministre chargé de la formation professionnelle. Il est auditionné par le Parlement avant sa nomination et durant l'exercice de ses fonctions. Le conseil d'administration peut adopter, à la majorité des deux tiers de ses membres, une délibération demandant sa révocation.</p>			
<p>Article L6123-9</p> <p>Les agents de l'institution nationale, qui sont chargés d'une mission de service public, sont régis par le présent code. Les règles relatives aux relations collectives de travail prévues par la deuxième partie du présent code s'appliquent à tous les agents de l'institution.</p>			
<p>Article L6123-10</p> <p>Les recommandations mentionnées au 10° de l'article L. 6123-5 sont adoptées par le conseil d'administration de France compétences. Elles sont rendues publiques et transmises, en fonction de leur objet, aux ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole, aux présidents des conseils régionaux, aux présidents des commissions nationales paritaires pour l'emploi et aux présidents des opérateurs de compétences concernés.</p>			
<p>Article L6123-11</p> <p>Une convention triennale d'objectifs et de performance est conclue entre l'Etat et France compétences. Cette convention est rendue publique à sa signature et à son renouvellement. Elle définit les modalités de financement, la mise en œuvre des</p>			

<p>missions et les modalités de suivi de l'activité. Un rapport d'activité est remis chaque année au Parlement et au ministre chargé de la formation professionnelle pour indiquer la mise en œuvre des missions dévolues à France compétences.</p> <p>L'institution est soumise en matière de gestion financière et comptable aux règles applicables aux entreprises industrielles et commerciales. Elle est soumise aux dispositions du code de la commande publique.</p>			
<p>Article L6123-12</p> <p>Les recettes de France compétences sont constituées d'impositions de toutes natures, de subventions, de redevances pour service rendu, du produit des ventes et des locations ainsi que de dons et legs et recettes diverses. Un pourcentage assis sur ces recettes permet de financer la mise en œuvre des missions de l'institution. Les recettes et leurs modalités d'affectation sont précisées par décret.</p>			
<p>Article L6123-13 Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1Création LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 36 (V)</p> <p>Lorsque la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche concernée ne fixe pas les modalités de prise en charge du financement de l'alternance ou lorsque le niveau retenu ne converge pas vers le niveau identifié par les recommandations mentionnées au a du 10° de l'article L. 6123-5, le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est fixé par décret.</p>	<p>Ajouter : Lorsque la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche concernée ne fixe pas les modalités de prise en charge du financement de l'alternance ou lorsque le niveau retenu ne converge pas vers le niveau identifié par les recommandations mentionnées au a du 10° de l'article L. 6123-5 ou dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier défini à l'article L6211-1-1, le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est fixé par décret.</p>		<p>La mission propose que, s'agissant d'entreprises étrangère, le niveau de prise en charge soit fixé par décret.</p>
<p>Article L6123-14</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, notamment :1° La nature des disponibilités et des charges mentionnées au 6° de l'article L. 6332-6 ;2° Les documents et pièces relatifs à leur gestion que les opérateurs de compétences communiquent à France compétences et ceux qu'ils présentent aux personnes commissionnées par cette dernière pour les contrôler. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des contrôles exercés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5.</p>			

PARTIE REGLEMENTAIRE			
Section 3 : France compétences (Articles R6123-5 à R6123-33)			
Sous-section 1 : Dispositions générales (Article R6123-5)			
Article R6123-5 Modifié par Décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018 - art. 1 L'institution nationale publique dénommée France compétences, définie à l'article L. 6123-5, est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle.			
Sous-section 2 : Organisation de l'établissement (Articles R6123-6 à R6123-14)			
Paragraphe 1 : Conseil d'administration (Articles R6123-6 à R6123-11)			
Article R6123-6 Le conseil d'administration comprend quinze membres nommés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle selon la répartition suivante : 1° Un collège composé de trois représentants de l'Etat disposant de quarante-cinq voix, désignés selon la répartition suivante : a) Un représentant désigné par le ministre chargé de la formation professionnelle, disposant de quinze voix ; b) Un représentant désigné par le ministre chargé du budget, disposant de quinze voix ; c) Un représentant désigné conjointement par le ministre chargé de l'éducation nationale, par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et par le ministre en charge de l'agriculture, disposant de quinze voix ; 2° Un collège composé de cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, désignés par chacune d'elles et disposant de vingt voix. Au sein de ce collège, chaque organisation syndicale dispose d'un nombre de voix fixé, par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, en proportion de son audience au niveau national et interprofessionnel ; 3° Un collège composé de trois représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, désignés par chacune d'elles et disposant de vingt voix. Au sein de ce collège, chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose d'un nombre de voix fixé, par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, en proportion de son audience au niveau national et interprofessionnel. 4° Un collège composé de deux représentants des conseils régionaux, désignés par le ministre chargé de la formation professionnelle, sur proposition sur l'Association Régions de France, disposant chacun de sept voix et demie ; 5° Un collège composé de deux personnalités qualifiées, de sexe différent, dont au moins une personne titulaire d'un mandat électif local et dont l'une après avis du ministre chargé du handicap, désignées par le ministre chargé de la formation professionnelle, disposant chacune de cinq voix ; Les membres du conseil d'administration, à l'exception des personnalités qualifiées, peuvent être représentés par un suppléant, nommé dans les mêmes conditions. La durée du mandat des membres du conseil d'administration est de trois ans. Le directeur général, ainsi que toute			

<p>personne dont la présence est jugée utile par le président, assistent aux réunions du conseil d'administration.</p>			
<p>Article R6123-7 I - Les frais exposés par les membres du conseil d'administration pour l'exercice de leur mandat sont remboursés par l'établissement dans les conditions prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat. II. - Lorsque le conseil d'administration délibère sur une décision dans laquelle un des membres a, directement ou indirectement, un intérêt quelconque, le membre intéressé n'assiste pas à la délibération. Les délibérations prises en violation de cette obligation sont nulles de plein droit.</p>			
<p>Article R6123-8 I.-Le conseil d'administration délibère sur : 1° La fixation d'un niveau maximal de prise en charge éligible à la péréquation inter-branche mentionnée au 1° de l'article L. 6123-5 ; 2° Le suivi et l'évaluation de la qualité des actions de formation mentionnés au 7° de l'article L. 6123-5, notamment sur le référentiel national prévu par l'article L. 6316-3 ; 3° Les recommandations mentionnées au 10° de l'article L. 6123-5 conformément aux dispositions de l'article L. 6123-10 ; 4° Les actions mises en œuvre en application du 11° de l'article L. 6123-5 ; 5° La reconnaissance d'instances de labellisation prévues par l'article L. 6316-2, sur le fondement du référentiel national mentionné à l'article L. 6316-3 ; 6° Le rapport annuel d'activité destiné au Parlement et au ministre chargé de la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions de l'article L. 6123-11 ; 7° La convention triennale d'objectifs et de performance conclue avec l'Etat en application de l'article L. 6123-11 ; 8° L'affectation des excédents constatés auprès des opérateurs de compétences et des commissions paritaires interprofessionnelles régionales, dans le cadre d'une ou des sections financières mentionnées à l'article R. 6123-15 ; 9° Le budget initial de l'établissement et les budgets rectificatifs ; 10° Le bilan annuel, le compte de résultat, les principes de comptabilité analytique et les décisions relatives à la fixation, à l'affectation des résultats de l'exercice et à la constitution de réserves ; 11° La conclusion d'emprunts, dont le terme ne peut être supérieur à douze mois, à partir d'un seuil défini par le règlement du conseil ;</p>			

<p>12° Les marchés et autres contrats comportant, de la part de l'établissement, un engagement financier dont la valeur excède un seuil défini par le règlement du conseil ou pris au titre du 4° et du 14° de l'article L. 6123-5 ;</p> <p>13° L'acquisition ou l'aliénation des biens immobiliers ;</p> <p>14° Le schéma pluriannuel de stratégie immobilière ;</p> <p>15° Les actions en justice et transactions supérieures à un montant fixé par le règlement intérieur du conseil ;</p> <p>16° Le schéma directeur des systèmes d'information ;</p> <p>17° La désignation des commissaires aux comptes ;</p> <p>18° L'octroi d'avances à des organismes ou sociétés ayant pour objet de contribuer à l'exécution des missions de l'établissement ;</p> <p>19° La participation à un groupement d'intérêt public ou à toute autre forme de groupement public ou privé ;</p> <p>20° Le règlement du conseil d'administration, le règlement intérieur de la commission en charge de la certification professionnelle prévue à l'article L. 6113-6 et la charte déontologique applicable aux membres du conseil d'administration et au personnel de l'établissement ;</p> <p>21° La création de commissions spécialisées au sein de l'établissement et leurs règlements intérieurs.</p> <p>II.-Le conseil d'administration est tenu informé :</p> <p>1° Des travaux des commissions et des instances créées au sein de l'établissement ;</p> <p>2° Des signalements de dysfonctionnements mentionnés au 12° de l'article L. 6123-5 ;</p> <p>3° De la consolidation, de l'animation et de la publicité des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications au titre du 13° de l'article L. 6123-5 ;</p> <p>4° Des comptes rendus annuels d'exécution du projet d'établissement et de la convention triennale d'objectifs et de performance ;</p> <p>5° Des conditions générales d'organisation et de fonctionnement de l'établissement, notamment les conditions générales d'emploi et de rémunération des personnels ;</p> <p>6° Des emprunts, dont le terme ne peut être supérieur à douze mois, d'un montant inférieur au seuil mentionné au 11° du I ;</p> <p>7° Du plan pluriannuel d'action achats et des marchés et autres contrats non couverts autres que ceux mentionnés au 12° du I ;</p> <p>8° Des baux et locations d'immeubles ;</p> <p>9° De l'état d'avancement du schéma pluriannuel de stratégie immobilière, du schéma directeur des systèmes d'information et du plan d'actions achats ;</p>			
<p>Article R6123-9</p> <p>Le conseil d'administration peut déléguer au directeur général certaines de ses attributions dans les limites qu'il détermine, à l'exclusion de celles mentionnées aux 2°,</p>			

<p>3°, 5°, 7°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 16°, 17° et 20° du I de l'article R. 6123-8. Le directeur général rend compte des décisions qu'il a prises en vertu de cette délégation lors de la séance suivante du conseil d'administration.</p> <p>Article R6123-10 Création Décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018 - art. 1</p> <p>Le conseil administration se réunit sur convocation de son président au moins six fois par an. Il est en outre réuni de plein droit, sur un ordre du jour déterminé, à la demande écrite du représentant du ministre chargé de la formation professionnelle ou de la majorité des membres du conseil d'administration, dans le délai d'un mois suivant la demande. Il est établi un procès-verbal de chaque séance du conseil d'administration. Le procès-verbal est adressé sans délai au ministre chargé de la formation professionnelle, ainsi qu'à l'autorité chargée du contrôle économique et financier.</p>			
<p>Article R6123-11</p> <p>Les délibérations du conseil d'administration relevant des 8°, 9°, 10°, 11°, 13° et 19° du I de l'article R. 6123-8 sont exécutoires de plein droit quinze jours après leur réception par les ministres chargé de la formation professionnelle et chargé du budget, à moins que l'un d'entre eux n'y fasse opposition dans ce délai. Les autres délibérations sont exécutoires à compter de la signature du relevé des délibérations par le président de séance. Les délibérations sont transmises sans délai à l'autorité chargée du contrôle économique et financier.</p>			
Paragraphe 2 : Le président du conseil d'administration (Article R6123-12)			
<p>Article R6123-12 Modifié par Décret n°2019-1326 du 10 décembre 2019 - art. 1</p> <p>I.-Le président du conseil d'administration est nommé, dans les conditions prévues à l'article L. 6123-7, pour trois ans.</p> <p>II.-Le président du conseil d'administration :1° Préside les débats du conseil d'administration ;2° Convoque le conseil d'administration, arrête son ordre du jour sur proposition du directeur général, signe les procès-verbaux des séances du conseil d'administration et veille à ce qu'ils soient adressés sans délai au ministre de tutelle et à l'autorité chargée du contrôle économique et financier conformément aux articles R. 6123-10 et R. 6123-11 ;3° S'assure de la mise en œuvre de ses délibérations, dont le directeur général rend compte régulièrement ;4° Signe, conjointement avec le directeur général, la convention triennale d'objectifs et de performance mentionnée à l'article L. 6123-11.III.-En cas de partage égal des voix, la délibération du conseil d'administration est renvoyée à une nouvelle séance du conseil d'administration. Le président du conseil d'administration dispose alors d'une voix prépondérante.</p>			
Paragraphe 3 : Le directeur général (Article R6123-13)			
<p>Article R6123-13</p> <p>Le directeur général :</p>			

<p>1° Prépare, signe conjointement avec le président du conseil d'administration et exécute la convention triennale d'objectifs et de performance prévu à l'article L. 6123-10 ; 2° Prépare les délibérations du conseil d'administration et en assure l'exécution ; 3° Prépare et exécute le budget de l'établissement ; 4° Exécute les recettes et les dépenses, dans les conditions prévues au règlement intérieur ; 5° A autorité sur l'ensemble des personnels de l'établissement et en assure la gestion. A ce titre, il recrute, nomme et gère le personnel ; 6° Préside les instances de dialogue social de l'établissement ; 7° Négocie et conclut les conventions et marchés se rapportant aux missions de l'établissement dans les limites fixées, le cas échéant, par le conseil d'administration ; 8° Représente l'établissement en justice et dans les actes de la vie civile dans les conditions prévues le cas échéant par le conseil d'administration ; 9° Etablit le rapport annuel d'activité au Parlement et au ministre chargé de la formation professionnelle ; 10° Assure la publication de la liste actualisée des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles au titre de la procédure prévue au II de l'article L. 6113-5 ainsi que des certifications et habilitations recensées dans le répertoire spécifique au titre de la procédure prévue à l'article L. 6113-6 ; 11° Prépare et exécute les délibérations prévues au I de l'article R. 6123-8 ; 12° Rend compte de sa gestion au conseil d'administration et au ministre chargé de la formation professionnelle. Il rend également compte de sa gestion devant le Parlement en application de l'article L. 6123-8. Il peut déléguer sa signature aux personnels placés sous son autorité.</p>			
<p>Paragraphe 4 : Médiateur (Article R6123-14)</p>			
<p>Article R6123-14 Création Décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018 - art. 1 Un médiateur est chargé au sein de France compétences d'instruire les réclamations individuelles des usagers relatives au conseil en évolution professionnelle mentionné au 4° de l'article L. 6123-5 et aux projets de transition professionnelle mentionnés à l'article L. 6323-17-6. Il établit un rapport annuel dans lequel il formule les propositions qui lui paraissent de nature à améliorer le fonctionnement de France compétences et le service rendu aux usagers. Ce rapport est transmis au conseil d'administration de France compétences, au ministre chargé de la formation professionnelle et au Défenseur des droits. La saisine du Défenseur des droits, dans son champ de compétences, met fin à la procédure de réclamation introduite auprès du médiateur.</p>			
<p>Sous-section 3 : Règles financières et comptables (Articles R6123-15 à R6123-20)</p>			
<p>Article R6123-15 Le budget comprend : 1° En recettes : a) Les versements de l'Etat, de l'Union européenne et les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4 et L. 6241-3 ; b) Les remboursements d'avances et de prêts ; c) Le produit du placement des fonds disponibles ; d) Les dons et legs ; e) Les revenus procurés par les participations financières ; f) Le produit des cessions et de location ; g) Le produit des redevances pour</p>			<p>Application sans modification requise. Aucune incidence spécifique de</p>

services rendus ; h) D'une manière générale, toute autre recette provenant de l'exercice de ses activités ou autorisées par les lois et règlements ; 2° En dépenses : a) Les dépenses de personnel ; b) Les dépenses de fonctionnement ; c) Les dépenses d'investissement ; d) Les dépenses d'intervention autres que celles gérées en compte de tiers.			l'apprentissage transfrontalier
Article R6123-16 Le budget de l'établissement comporte sept sections financières : 1° Une section dédiée au financement de l'alternance, divisée en quatre sous-sections : a) Une sous-section dédiée à la péréquation entre les opérateurs de compétences mentionnée au 1° de l'article L. 6123-5 ; b) Une sous-section dédiée au financement de l'aide au permis de conduire mentionnée au 1° du même article ; c) Une sous-section dédiée au versement aux régions des fonds pour le financement des centres de formation d'apprentis au titre du 2° du même article ; d) une sous-section dédiée aux opérateurs de compétences pour le financement de l'alternance mentionné c du 3° de l'article L. 6123-5 ; 2° Une section dédiée au financement du compte personnel de formation mentionné au a du 3° du même article ; 3° Une section dédiée au financement de la formation des demandeurs d'emploi mentionné au b du 3° du même article ; 4° Une section dédiée au financement de l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés mentionné au c du 3° du même article ; 5° Une section dédiée au financement du conseil en évolution professionnelle au titre du 4° du même article ; 6° Une section dédiée au financement des projets de transition professionnelle mentionné au 5° du même article ; 7° Une section dédiée au fonctionnement et aux investissements de l'établissement : a) Une sous-section dédiée aux dépenses de fonctionnement ; b) Une sous-section dédiée aux dépenses d'investissement ; France compétences peut créer toute autre section pour compte de tiers.			Application sans modification requise. Aucune incidence spécifique de l'apprentissage transfrontalier La mission ne propose pas la création d'une section ou d'une sous-section spécifique.
Article R6123-17 France compétences tient une comptabilité analytique dont les principes de présentation sont fixés par le conseil d'administration.			
Article R6123-18 Le budget de l'établissement comporte un compte de résultat prévisionnel et un état prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés. Les crédits concernant les dépenses de personnel, à l'exception des personnels recrutés à titre temporaire ou occasionnel, sont limitatifs, et fixés dans le respect des stipulations de la convention triennale d'objectifs et de performance visée à l'article L. 6123-11.			
Article R6123-19 Le budget de l'année est soumis au vote du conseil d'administration avant le 30 novembre de l'année précédente. Dans le cas où, avant le début de l'exercice, le budget n'a pas été voté par le conseil d'administration à la date d'ouverture de l'exercice, les opérations de recettes et de dépenses sont effectuées sur la base et dans la limite de 80 % du budget voté de l'exercice précédent.			

<p>Article R6123-20 France compétence est soumis au contrôle économique et financier de l'Etat dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 relatif au contrôle économique et financier de l'Etat. France compétences est tenu de déposer ses fonds au Trésor. Toutefois, par décision du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé du budget, France compétences peut être autorisé à ouvrir un compte bancaire auprès d'un établissement de crédit. Une telle autorisation est valable pour une durée maximale de trois ans.</p>			
Sous-section 4 : Fonctionnement (Articles R6123-21 à R6123-30)			
Paragraphe 1 : Charte déontologique (Article R6123-21)			
<p>Article R6123-21 Modifié par Décret n°2019-1326 du 10 décembre 2019 - art. 1 Les membres du conseil d'administration et les agents de France compétences exercent leurs fonctions dans le respect de principes fixés dans une charte déontologique, préparée par le directeur général et adoptée par le conseil d'administration. Cette charte comprend des dispositions spécifiques applicables aux agents affectés aux missions relatives à la certification prévue au 8° de l'article L. 6123-5, à la médiation prévue à l'article R. 6123-14 et aux missions relatives à l'évaluation et aux recommandations mentionnées au 7°, 10° et 12° de l'article L. 6123-5.</p>			
Paragraphe 2 : Dotations financières versées par France compétences (Articles R6123-24 à R6123-28)			
<p>Article R6123-24 Création Décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018 - art. 1 France compétences verse à l'Etat une dotation annuelle pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi en application du b du 3° de l'article L. 6123-5. Le montant de cette dotation est fixée par décret en Conseil d'État. Article R6123-25 Modifié par Décret n°2019-1326 du 10 décembre 2019 - art. 1 I.-France compétences affecte, chaque année, le produit des contributions des employeurs qui lui sont reversées au titre des 2°, 3° et 4° du I de l'article L. 6131-1, déduction faite du versement mentionné à l'article R. 6123-24, et détermine le montant des différentes dotations dans les conditions suivantes : 1° Entre 10 % et 20 % à la Caisse des dépôts et consignations pour le financement du compte personnel de formation mentionné au a du 3° de l'article L. 6123-5 ; 2° Entre 8 % et 13 % aux opérateurs de compétences pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés mentionnée au c du 3° de l'article L. 6123-5 ; 3° Entre 5 % et 10 % aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 pour le financement des projets de transition professionnelle ;</p>			<p>Application sans modification requise. Aucune incidence spécifique de l'apprentissage transfrontalier La mission ne propose pas la création d'une section spécifique (cf 5) b)..</p>

<p>4° Entre 1 % et 3 % aux opérateurs du conseil en évolution professionnelle. Ces montants sont augmentés de la seconde fraction mentionnée à l'article L. 6332-11 de la collecte des travailleurs indépendants ;</p> <p>5° Entre 64 % et 72 % pour les dépenses relatives à l'alternance. Ce versement se répartit ainsi :</p> <p>a) Un montant qui est fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle est affecté aux régions pour le financement des centres de formation d'apprentis et pour des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique ;</p> <p>b) Le solde restant est versé selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -entre 15 % et 35 % de ce solde aux opérateurs de compétences dans le cadre de la péréquation permettant l'aide à la prise en charge des contrats en alternance selon les besoins des structures au vu de leurs capacités financières et des niveaux de prise en charge déterminées selon les modalités mentionnées à l'article L. 6332-14 ; -entre 0,5 % et 1 % du même solde au titre du financement de l'aide au permis de conduire mentionnée au 1° de l'article L. 6123-5 dans le cadre d'une convention avec le gestionnaire de l'aide ; -la part restante de ce même solde aux opérateurs de compétences pour le financement des dépenses de la section des actions de financement de l'alternance mentionnée au 1° de l'article L. 6332-3. Cette part est attribuée aux opérateurs de compétences en fonction des contributions des entreprises relevant des branches adhérentes à l'opérateur de compétences ou, à défaut, des entreprises relevant du champ interprofessionnel dans les conditions prévues à l'article L. 6332-1-1. <p>II.-L'ensemble des parts mentionnées aux 1° à 5° du I et la part des ressources dédiée au financement de la mise en œuvre des missions de France compétences fixée par la convention mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 6123-12 représentent la totalité des contributions qui lui sont reversées au titre des 2°, 3° et 4° du I de l'article L. 6131-1, déduction faite du versement mentionné à l'article R. 6123-24. Les montants prévisionnels des versements mentionnés au I sont fixés, chaque année, par délibération du conseil d'administration de France compétences avant le 30 novembre de l'année précédant le versement. Après cette date et en l'absence de cette délibération, ces montants sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. L'arrêté mentionné au a du 5° du I est publié avant le 30 septembre de l'année précédant le versement.</p>			
<p>Article R6123-26</p> <p>I.-France compétences verse : 1° La dotation relative à l'aide au développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés, mentionnée au 2° du I de l'article R. 6123-25, aux opérateurs de compétences en fonction du nombre d'entreprises de moins de cinquante salariés adhérentes et de salariés couverts ; 2° La dotation relative au financement des projets de transition professionnelle, mentionnée</p>			

<p>au 3° du I de l'article R. 6123-25, aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales en fonction de la masse salariale des établissements par région, dans le respect des recommandations qu'elle a fixées, en application du 10° de l'article L 6123-5, en ce qui concerne les modalités et règles de prise en charge de ces projets.</p> <p>II.-France compétences fixe les modalités de répartition des dotations mentionnées au I par délibération de son conseil d'administration. France compétences communique aux opérateurs de compétences mentionnés au 1° du I, avant le 30 septembre de l'année précédant le versement, les modalités de répartition et une estimation des montants correspondants.</p>			
<p>Article R6123-27 Création Décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018 - art. 1 France compétences sélectionne tous les quatre ans, dans le cadre de l'appel d'offre national prévu par l'article L. 6111-6, les opérateurs chargés du conseil en évolution professionnelle susceptibles de bénéficier de ses dotations.</p>			
<p>Article R6123-28 Création Décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018 - art. 1 Les dotations mentionnées aux articles R. 6123-24 et R. 6123-25 sont versées par trimestre. Par dérogation au premier alinéa, le calendrier de versement des dotations relatives, d'une part, au financement de l'alternance par les opérateurs de compétences et, d'autre part, au financement du conseil en évolution professionnelle est défini par délibération du conseil d'administration de France compétences.</p>			
<p>Paragraphe 3 : Missions d'évaluation et de qualité de France compétences (Articles R6123-29 à R6123-30)</p>			
<p>Article R6123-29 France compétences, point national de référence qualité pour la France auprès de l'Union européenne, participe au réseau du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels. Il en promeut les principes, les critères de référence et les indicateurs auprès de l'ensemble des financeurs et des dispensateurs de formation.</p>			
<p>Article R6123-30 I.-Le rapport d'activité annuel mentionné à l'article L. 6123-11 retrace l'ensemble des activités de France compétences au titre de ses missions énumérées à l'article L. 6123-5. II.-Chaque année, à l'occasion de la remise du rapport au Parlement et au ministre chargé de la formation professionnelle, le président du conseil d'administration de France compétences présente l'activité de l'établissement et ses perspectives de travail, devant une assemblée composée, outre les administrateurs de l'établissement, des membres suivants :1° Douze représentants de l'Etat, désignés respectivement par le ministre en charge de la jeunesse et des sports, le ministre en charge de la santé, le ministre en charge des affaires sociales, le ministre en charge de la défense, le ministre en charge des collectivités territoriales, le ministre en charge de l'industrie, le ministre en charge</p>			

<p>de la mer et le ministre en charge de l'outre-mer ;2° Un représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au plan national multiprofessionnel sur proposition de leur organisation respective ;3° Trois représentants au titre des organisations syndicales de salariés intéressées sur proposition de leur organisation respective. Ces organisations sont déterminées par arrêté du ministre en charge de l'emploi et de la formation ;4° Un représentant pour chaque réseau consulaire, sur proposition de CCI France, de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture et de CMA France ;5° Un représentant de la Conférence des présidents d'université.</p>			
Sous-section 5 : Péréquation (Articles R6123-31 à R6123-33)			
<p>Article R6123-31 France compétences verse à un opérateur de compétences, au titre de la péréquation inter-branches mentionnée au 1° de l'article L. 6123-5, une dotation complémentaire pour le financement de l'alternance lorsque :</p> <p>1° Les fonds affectés à la section financière mentionnée au 1° de l'article L. 6332-3 sont insuffisants pour prendre en charge les dépenses mentionnées au I de l'article L. 6332-14 ;</p> <p>2° L'opérateur de compétences a affecté au moins 90 % de ses fonds destinés à financer des actions de formation relatives aux contrats d'apprentissage, et à ses frais annexes, notamment d'hébergement et de restauration, ainsi que des actions de formation relatives aux contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1.</p>	<p>Application. La mission propose d'intégrer l'apprentissage transfrontalier dans le principe de péréquation.</p> <p>Ajouter ai 1° : Les fonds affectés à la section financière mentionnée au 1° de l'article L. 6332-3 sont insuffisants pour prendre en charge les dépenses mentionnées au I de l'article L. 6332-14 et à l'article L 6332-14-1</p> <p>Voir annexe dispositions à adapter : opérateurs de compétences. : article nouveau L 6332-14-1</p>		<p>Le I de l'article L6332-14 ne mentionne pas les frais de mobilité internationale des apprentis (apprentis et CFA) que la mission propose d'intégrer dans la péréquation. La mission propose de lister les frais éligibles à la péréquation pour l'apprentissage transfrontalier dans un article nouveau L6332-14-1 (Voir annexe dispositions à adapter : opérateurs de compétences.)</p>
<p>Article R6123-32 La part de la dotation de financement complémentaire affectée, en application du second alinéa de l'article R. 6123-31, aux contrats de professionnalisation et aux reconversions</p>			

<p>ou promotions par alternance est versée dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, en fonction, notamment, de leurs coûts moyens observés et de majorations liées à des publics prioritaires, pris après avis de France compétences.</p>			
<p>Article R6123-33 Pour l'accomplissement de la mission de péréquation, France compétences attribue aux opérateurs de compétences la dotation complémentaire mentionnée à l'article R. 6123-31 en fonction de prévisions d'activité démontrant une insuffisance de couverture. Les prévisions d'activité détaillent les besoins d'engagements nouveaux et anciens. La dotation tient compte de la moyenne d'annulation des engagements constatés au cours des quatre dernières années pour les contrats d'apprentissage et des trois dernières années pour les contrats de professionnalisation et les reconversions ou promotions par alternance. Elle exclut du besoin de couverture les engagements anciens de plus de quatre ans pour les contrats d'apprentissage et de plus de trois ans pour les contrats de professionnalisation et les reconversions ou promotions par alternance.</p>			

Source : *Mission.*

ANNEXE 16 :

Adaptations législatives et réglementaires à apporter au code du travail, sixième partie, livre III, titre III, chapitre II : Opérateurs de compétences, propositions de rédaction

Sur les finalités et les modalités d'utilisation de ce tableau, cf. annexe 14

Articles	Adaptations à apporter si l'apprentissage transfrontalier se réalise dans le cadre d'une entreprise établie à l'étranger pour préparer une qualification inscrite au RNCP dans un CFA	Adaptations à apporter si l'apprentissage transfrontalier se réalise dans le cadre d'une entreprise établie en France pour préparer une qualification étrangère dans un centre de formation établi à l'étranger	Observations éventuelles
PARTIE LEGISLATIVE			
Section 1 : Dispositions générales (Articles L6332-1 à L6332-6)			
Sous-section 1 : Agrément. (Articles L6332-1 à L6332-2-1)			
Article L6332-1 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 39 (M) I.-Les organismes paritaires agréés sont dénommés “ opérateurs de compétences ”. Ils ont pour mission : 1° D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ; 2° D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ; 3° D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 ;			Colonne 2 : I - 1° applicable mais pas selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches. Pas de nécessité à modifier cet article (c'est déjà le cas avec les contrats pour lesquels les branches

<p>4° D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;</p> <p>5° De promouvoir les modalités de formation prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6313-2 auprès des entreprises.</p> <p>II.-Les opérateurs de compétences peuvent conclure :</p> <p>1° Avec l'Etat : a) Des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ; b) Une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;</p> <p>2° Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3.</p>			<p>n'ont pas fixé de niveaux de prise en charge).</p> <p>Colonne 3 :</p> <p>I - 1° non applicable de fait dans le cadre d'un financement hors CFA.</p> <p>Pas de nécessité à modifier cet article.</p>
<p>Article L6332-1-1 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 39 (V)</p> <p>I.-L'opérateur de compétences est agréé par l'autorité administrative pour gérer les fonds mentionnés aux 1° et c du 3° de l'article L. 6123-5. Il a une compétence nationale.</p> <p>II.-L'agrément est accordé aux opérateurs de compétences en fonction : 1° De leur capacité financière et de leurs performances de gestion ; 2° De la cohérence et de la pertinence économique de leur champ d'intervention ; 3° De leur mode de gestion paritaire ; 4° De leur aptitude à assurer leurs missions compte tenu de leurs moyens et de leur capacité à assurer des services de proximité aux entreprises et à leurs salariés sur l'ensemble du territoire national, sans préjudice des dispositions de l'article L. 6523-1 ; 5° De l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance et à la publicité des comptes. L'agrément des opérateurs de compétences n'est accordé que lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret.</p> <p>III.-L'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord. Une branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences dans le champ d'application d'une convention collective au sens de l'article L. 2222-1. S'agissant d'un opérateur de compétences interprofessionnel, cet accord est</p>			

<p>valide et peut être agréé même s'il n'est signé, en ce qui concerne la représentation des employeurs, que par une organisation professionnelle.</p> <p>IV.-En cas de refus d'agrément par l'autorité administrative, celle-ci émet des recommandations permettant de satisfaire les critères mentionnés au II. A compter de la notification de ces recommandations, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs concernées disposent d'un délai de deux mois pour parvenir à un nouvel accord et transmettre celui-ci à l'autorité administrative. A défaut d'agrément sur le fondement du nouvel accord, l'autorité administrative peut, eu égard à l'intérêt général que constitue la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences : 1° Agréer l'opérateur de compétences désigné par le nouvel accord dès lors qu'il satisfait aux critères mentionnés au II, pour les branches dont les activités répondent au critère mentionné au 2° du même II ; 2° Agréer un autre opérateur de compétences satisfaisant aux critères mentionnés au II, pour chacune des branches dont les activités ne permettent pas le rattachement au champ d'intervention de l'opérateur de compétences désigné par le nouvel accord en application du critère mentionné au 2° du même II.</p>			
<p>Article L6332-1-2</p> <p>Les opérateurs de compétences agréés pour gérer la contribution mentionnée au chapitre Ier du présent titre peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.</p> <p>Ces contributions sont versées soit en application d'un accord professionnel national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et mutualisées dès réception par l'organisme au sein des branches concernées, soit sur une base volontaire par l'entreprise.</p> <p>Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct.</p>			
<p>Article L6332-1-3</p> <p>I.-L'opérateur de compétences prend en charge : 1° Les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés mentionnées à l'article L. 6313-1 ; 2° Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ; 3° Si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.</p> <p>II.-L'opérateur de compétences n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de leurs organes de direction.</p>			<p>Non application partielle.</p> <p>Colonne 2 : s'agissant d'une entreprise étrangère, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ne sont pas prises en charge. Voir proposition d'article nouveau L6332-14-1.</p>

			<p>Colonne 3 : s'agissant d'un centre de formation étranger, le contrat n'est pas pris en charge par l'OPCO. Voir proposition d'article nouveau L6332-14-2</p> <p>La difficulté est réglée par l'introduction de deux articles nouveaux qui ne nécessitent pas la modification de cet article.</p>
<p>Article L6332-2 Une convention d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque opérateur de compétences et l'Etat. Elle prévoit les modalités de financement, le cadre d'action ainsi que les objectifs et les résultats attendus des opérateurs dans la conduite de leurs missions définies à l'article L. 6332-1. Cette convention est rendue publique à sa signature et à son renouvellement. Un décret détermine le contenu, la périodicité ainsi que les modalités d'évaluation de ces conventions.</p>			
<p>Article L6332-2-1 Lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur ou de salarié dans un organisme de formation, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur ou de salarié dans un opérateur de compétences ou un organisme délégué par ce dernier. Lorsqu'une personne exerce une fonction de salarié dans un établissement de crédit, elle ne peut exercer une fonction de salarié dans un opérateur de compétences ou un organisme délégué par ce dernier. Le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.</p>			
Sous-section 2 : Gestion des fonds. (Articles L6332-3 à L6332-5-1)			
<p>Article L6332-3 L'opérateur de compétences gère, paritairement, les fonds mentionnés au I de l'article L. 6332-1-1 au sein des sections financières suivantes : 1° Des actions de financement de</p>			

l'alternance ; 2° Des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés.			
Article L6332-5-1 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 45 (V) L'opérateur de compétences est assujéti aux neuvième et dixième alinéas de l'article L. 441-6 du code de commerce pour le délai de règlement des sommes dues aux organismes de formation.			
Sous-section 3 : Dispositions d'application. (Article L6332-6)			
Article L6332-6 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 39 (V)Modifié par LOI n°2015-1785 du 29 décembre 2015 - art. 15 (V) Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section ainsi que : 1° Les règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement des opérateurs de compétences ; 2° Les modalités de mise en œuvre du principe de transparence dans le fonctionnement de l'opérateur de compétences, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formations ou de prestations entrant dans le champ d'application du présent livre, notamment au regard de leurs obligations prévues à l'article L. 6316-1 ; 3° Les modalités d'information, sur chacun des points mentionnés aux 1° et 2°, des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle et des prestataires de formation ; 4° Les conditions dans lesquelles un administrateur provisoire peut être nommé en cas de dysfonctionnement répété ou de défaillance de l'opérateur de compétences, notamment en matière de non-respect des délais de paiement par l'opérateur, lesquels sont fixés au trentième jour suivant la date de réception des pièces justificatives pour le règlement des organismes de formation au titre des frais relatifs aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage ; 5° Les conditions dans lesquelles l'agrément de l'opérateur de compétences peut être accordé, refusé ou retiré, ainsi que, le cas échéant, les modalités de désignation par l'autorité administrative, pour les branches concernées, d'un opérateur de compétences, eu égard à l'intérêt général que constitue la cohérence et la pertinence économique de son champ d'intervention ; 6° Les règles applicables aux excédents financiers dont est susceptible de disposer l'opérateur de compétences agréé et les conditions de reversement de ces fonds à France compétences ; 7° Les conditions d'utilisation des versements ainsi que les modalités de fonctionnement des sections prévues à l'article L. 6332-3 ; 8° Les conditions de gestion des versements mentionnés à l'article L. 6123-5 ;			

9° La définition et les modalités de fixation du plafond des dépenses pouvant être négociées dans le cadre de la convention prévue à l'article L. 6332-2 relatives aux frais de gestion, d'information et de mission des opérateurs de compétences.			
Section 2 : Fonds d'assurance-formation (Articles L6332-9 à L6332-13) – Article non détaillés.			
Section 3 : Utilisation des fonds par les opérateurs de compétences pour la prise en charge de l'alternance, du compte personnel de formation et du développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés (Articles L6332-14 à L6332-17-1)			
<p>Article L6332-14</p> <p>I.-L'opérateur de compétences prend en charge au titre de la section financière mentionnée au 1° de l'article L. 6332-3 : 1° Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation au niveau de prise en charge fixé par les branches ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un opérateur de compétences interprofessionnel gestionnaire des fonds de la formation professionnelle continue. Ce niveau est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les recommandations de France compétences mentionnées au 10° de l'article L. 6123-5 en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge. Les niveaux de prise en charge fixés par les branches peuvent faire l'objet de modulations en fonction de critères et selon un montant déterminés par décret, en particulier lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé ou lorsqu'il existe d'autres sources de financement public. A défaut de fixation du niveau de la prise en charge ou de prise en compte des recommandations à une date et dans un délai fixés par voie réglementaire, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret ; 2° Les dépenses d'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations ; 3° Des frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration, dans des conditions déterminées par décret ; 4° Les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage, limitées à un plafond horaire et à une durée maximale, ainsi que les coûts liés à l'exercice de ces fonctions engagés par l'entreprise dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales. Les plafonds et durées mentionnés au présent 4° sont fixés par décret ; 5° Les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance mentionné à l'article L. 6324-1.</p> <p>II.-L'opérateur de compétences peut également prendre en charge dans les conditions prévues au I du présent article : 1° Des actions d'évaluation, d'accompagnement,</p>			<p>Non application partielle. Mais pas de nécessité de modifier cet article, la difficulté est réglée par l'introduction des deux articles nouveaux suivants.</p> <p>Colonne 2 :</p> <p>I 1° - application I 2° - application I 3° - application I 4° - non application Voir article L6332-14-1 qui définit les dépenses prise en charge, permet de désigner un seul OPCO, prévoit la procédure de dépôt du contrat d'apprentissage étranger.</p> <p>Colonne 3 :</p> <p>I 1° - non application I 2° - non application I 3° - non application I 4° - application Voir article L6332-14-2 qui écarte la prise en charge des 1°, 2° et 3° de l'apprentissage</p>

<p>d'inscription aux examens et de formation des bénéficiaires des contrats prévus aux articles L. 6221-1 et L. 6325-5 dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3, L. 1243-4 et L. 6222-18, dans les cas prévus à l'article L. 6222-12-1 et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise ; 2° Une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour : a) Les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 ; b) Les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ; c) Les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation ; 3° 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 et des salariés en contrat de professionnalisation en application des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 ; 4° Les actions portées par une convention-cadre de coopération mentionnée au b du 1° du II de l'article L. 6332-1, dans la limite d'un plafond fixé par voie réglementaire.</p>			<p>transfrontalier mais intègre la prise en charge du 4°.</p>
<p>Article L6332-14 – 1 nouveau Dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que défini à l'article L6211-1-1, les dispositions relatives au financement par France compétences de l'alternance et aux opérateurs de compétences prévues aux articles L6332-1 A à L6332-24 s'appliquent. Pour l'application de ces dispositions, le contrat d'apprentissage conclu avec un employeur établi hors de France et pour une formation suivie en centre de formation d'apprentis est assimilé à un contrat d'apprentissage de droit français. Par dérogation aux dispositions prévues aux articles L6332-1-3 et L6332-14 I, et sous réserve de modalités spécifiques prévues dans la convention mentionnée à l'article L 6211-1-1, les dispositions spécifiques suivantes s'appliquent. L'opérateur de compétences prend en charge au titre de la section financière mentionnée au 1° de l'article L. 6332-3 : 1° Les contrats d'apprentissage à un niveau de prise en charge fixé par décret ; 2° Des frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage notamment d'hébergement et de restauration dans des conditions déterminées par décret. 3° 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 en application des articles L6211-1-1 dans des conditions fixées par décret. Les dépenses exposées par l'employeur établi hors de France relative à la formation et à l'exercice de l'activité de maître d'apprentissage ne sont pas prises en charge. La prise en charge financière est assurée par un ou plusieurs opérateurs de compétences désignés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, avec lequel l'État</p>			<p>Article L6332-14-1 nouveau qui définit les dépenses prise en charge (hors dépenses liées au maître d'apprentissage s'agissant d'entreprises étrangères), et qui permet de désigner un seul OPCO, pour la prise en charge financière.</p> <p>Article en lien avec l'ajout des frais de mobilité dans les dépenses éligibles à la péréquation (cf. article R6123-31 dans l'annexe : disposition à adapter : France compétences)</p>

conclut une convention précisant les modalités de suivi, de mise en œuvre et de contrôle de cette prise en charge financière.			
<p>Article L6332-14 – 2 nouveau</p> <p>Dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier tel que défini à l'article L6211-1-2, et sous réserve de modalités spécifiques prévues dans la convention mentionnée à l'article L 6211-1-1, le contrat d'apprentissage et les frais annexes à la formation des apprentis ne font pas l'objet d'un financement par l'institution mentionnée à l'article L6123-5 et par les opérateurs de compétences mentionnés à l'article L6332-1. Par exception, les opérateurs de compétences prennent en charge les dépenses réalisées par l'employeur afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions prévues à l'article L6332-14 du code du travail.</p>			<p>Article L6332-14-2 nouveau qui écarte la prise en charge des 1°, 2° et 3° de l'apprentissage transfrontalier mais permet la prise en charge du 4° de l'article L6332-14.</p> <p>Dans cette situation (entreprises établies en France), il n'est pas nécessaire de prévoir un Opcos unique.</p>
<p>Article L6332-17</p> <p>L'opérateur de compétences finance au titre de la section financière mentionnée au 2° de l'article L. 6332-3 relative aux actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés : 1° Les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes ; 2° Un abondement du compte personnel de formation d'un salarié ; 3° Les coûts des diagnostics et d'accompagnement de ces entreprises en vue de la mise en œuvre d'actions de formation ; 4° La formation de demandeurs d'emploi, dont notamment la préparation opérationnelle à l'emploi mentionnée aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 ; 5° Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience selon les modalités fixées par accord de branche. Les dépenses y afférentes couvrent : a) Les frais de transport, d'hébergement et de restauration ; b) La rémunération du salarié ; c) Les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ; d) Le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache. Les modalités et priorités de prise en charge de ces frais sont définies par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.</p>			
<p>Article L6332-17-1</p> <p>Un décret détermine les conditions d'application de la présente section.</p>			
<p>Section 5 : Information de l'Etat. (Articles L6332-23 à L6332-24)</p>			
<p>Article L6332-23</p>			

Les opérateurs de compétences et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels transmettent à l'Etat, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat : 1° Des données physiques et comptables relatives aux actions qu'ils contribuent à financer ; 2° Des données agrégées et sexuées sur les caractéristiques des bénéficiaires des actions menées ; 3° Des informations relatives aux bénéficiaires des actions menées et destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs.			
Article L6332-24 Lorsqu'un opérateur de compétences ou le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels n'établit pas ou ne transmet pas les informations prévues à l'article L. 6332-23, l'autorité administrative peut le mettre en demeure d'y procéder.			
Partie réglementaire			
Chapitre II : Opérateurs de compétences (Articles R6332-1 à R6332-114)			
Section 1 : Dispositions générales (Articles R6332-1 à R6332-38)			
Sous-section 1 : Agrément (Articles R6332-1 à R6332-7)			
Paragraphe 1 : Délivrance de l'agrément (Articles R6332-1 à R6332-4)- articles non détaillés			
Paragraphe 2 : Nomination de l'administrateur provisoire (Article R6332-5) – articles non détaillés			
Paragraphe 3 : Retrait de l'agrément (Articles R6332-6 à R6332-7) – articles non détaillés			
Sous-section 2 : Constitution et fonctionnement des opérateurs de compétences (Articles R6332-8 à R6332-14)			
Sous-section 3 : Gestion des fonds (Articles R6332-15 à R6332-38) – articles non détaillés			
Paragraphe 1 : Sections financières (Articles R6332-15 à D6332-16)			
Article R6332-15 I.-L'opérateur de compétences gère les contributions mentionnées aux 2°, 3° et 4° de l'article L. 6131-1 au sein des sections consacrées au financement respectivement : 1° Des actions en alternance ; 2° Des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés. II.-L'opérateur de compétences gère, le cas échéant, dans le cadre de sections constituées en son sein à cet effet, les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue mentionnées à l'article L. 6332-1-2 qui lui sont versées : 1° En application d'un accord de branche ; 2° Sur une base volontaire par l'entreprise.			La mission ne propose pas la création d'une section spécifique.
Article D6332-16			

<p>L'opérateur de compétences gère, le cas échéant, dans le cadre d'une section particulière constituée en son sein, les contributions des travailleurs indépendants versées dans les conditions prévues à l'article L. 6332-11-1. Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences arrête, sur proposition d'un conseil de gestion composé des organisations professionnelles représentatives des travailleurs indépendants, les services et actions de formation susceptibles d'être financés, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation présentées par le conseil de gestion. A défaut de proposition, le conseil d'administration de l'opérateur de compétences délibère valablement sur ces questions.</p>			
<p>Paragraphe 2 : Frais de gestion et d'information et frais relatifs aux missions des opérateurs de compétences (Articles R6332-17 à R6332-22) - articles non détaillés</p>			
<p>Paragraphe 3 : Prise en charge des demandes des employeurs et du paiement des bénéficiaires (Articles R6332-23 à R6332-26)</p>			
<p>Article R6332-23 Les opérateurs de compétences créent un service dématérialisé qui publie au sein d'une rubrique dédiée et identifiable : 1° La liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs, des coûts de diagnostics visés au 4° du I de l'article L. 6332-1 ainsi que les services proposés correspondant à l'emploi des sommes mentionnées au II de l'article R. 6332-17 ; 2° Les niveaux de prise en charge décidés par les branches professionnelles ou les commissions paritaires mentionnés au 1° du I de l'article L. 6332-14 ; 3° La liste annuelle des organismes bénéficiaires des fonds de l'opérateur de compétences ainsi que le montant versé pour chacun des organismes ; 4° Les comptes annuels des opérateurs de compétences et le rapport du commissaire aux comptes en application du 6° de l'article L. 6332-1, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 612-4 du code de commerce. Cette rubrique est actualisée dans les quinze jours suivant la modification de l'une de ces informations.</p>			
<p>Article R6332-24 La décision de rejet total ou partiel par un opérateur de compétences d'une demande de prise en charge formée par un employeur ou un organisme prestataire de formation est motivée et notifiée dans un délai de deux mois.</p>			
<p>Article R6332-25 I.-Le paiement des frais de formation pris en charge par les opérateurs de compétences est réalisé après exécution des actions mentionnées à l'article L. 6313-1. II.-Pour les actions mentionnées aux 1° à 3° de l'article L. 6313-1, les parties peuvent convenir d'un échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement des actions de formation. Cet échelonnement peut être assorti d'une avance dont le montant ne peut être supérieur à 30 % du prix convenu.</p>			

<p>III.-Pour les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1, l'opérateur de compétences verse au centre de formation d'apprentis un montant annuel constitué de la somme du niveau de la prise en charge mentionnée au 1° du I de l'article L. 6332-14 et des frais annexes mentionnés au 3° du même article, selon les modalités de versement suivantes : 1° Au plus tard dans les 30 jours après la réception d'une facture adressée par le centre de formation d'apprentis, une avance de 50 % du montant annuel ; 2° Avant la fin du septième mois, 25 % du montant annuel ; 3° Le solde au dixième mois.</p> <p>IV.-Par dérogation au III, lorsque la durée du contrat est inférieure à un an : 1° Le montant est calculé au prorata temporis du niveau de la prise en charge mentionnée au 1° du I de l'article L. 6332-14 pour la durée du contrat d'apprentissage ; 2° Le montant peut être majoré de 10 % en application du troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1. Le versement au centre de formation au titre de ce contrat ne peut toutefois excéder le niveau de prise en charge déterminé en application du décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Lorsque le contrat d'apprentissage prépare à un titre à finalité professionnelle du ministère chargé de la formation professionnelle et lorsque la durée de ce contrat a été fixée à moins d'un an par voie réglementaire, les 1° et 2° ne s'appliquent pas. Le centre de formation d'apprentis perçoit une avance de 50 % de ce montant au plus tard trente jours après la réception de la facture par l'opérateur de compétences et le solde à la fin du contrat.</p> <p>V.-Lorsque la durée du contrat est supérieure à un an, les modalités de versement prévues au premier alinéa du III s'appliquent pour chaque année d'exécution. Pour la dernière année d'exécution, le montant est calculé au prorata temporis du niveau de la prise en charge mentionnée au 1° du I de l'article L. 6332-14.</p> <p>VI.-En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le paiement est réalisé au prorata temporis de la durée du contrat d'apprentissage. Chaque mois de contrat d'apprentissage débuté est dû. Dans le cas prévu aux articles L. 6222-12-1 et R. 6222-1-1, et après conclusion d'un contrat d'apprentissage, le montant versé par les opérateurs de compétences prend en compte la période passée en centre de formation d'apprentis préalable à la signature du contrat. Dans le cas prévu à l'article L. 6222-18-2, l'opérateur de compétences maintient les versements du niveau de prise en charge déterminé à l'article L. 6332-14, et ce jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage ou jusqu'à expiration du délai de six mois.</p> <p>VII.-Les modalités de versement mentionnées au III du présent article peuvent être modifiées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.</p>			
<p>Article R6332-26</p> <p>I.-Les opérateurs de compétences s'assurent de l'exécution des actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1 dans le cadre d'un contrôle de service fait.</p>			

<p>II.-Le contrôle mentionné au I s'effectue au regard des pièces justificatives définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. En cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'une action mentionnée aux 1° à 3° de l'article L. 6313-1, l'opérateur de compétences peut demander à l'organisme prestataire de formation ou à l'employeur tout document complémentaire nécessaire pour s'assurer de la réalité de l'action qu'il finance et de sa conformité aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.</p> <p>III.-Lorsque le prestataire de formation ou l'employeur ne fournissent pas l'ensemble des pièces prévues ou demandées en application du II, l'opérateur de compétences ne prend pas en charge les dépenses liées aux actions définies à l'article L. 6313-1.</p> <p>IV.-Les opérateurs de compétences effectuent tout signalement utile et étayé auprès des services de l'Etat chargés du contrôle de la formation professionnelle. En cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'un contrat d'apprentissage, les opérateurs de compétences effectuent un signalement auprès des services de l'Etat chargés du contrôle de la formation professionnelle et auprès des services chargés du contrôle pédagogique mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 6211-2.</p>			
Paragraphe 4 : Disponibilités (Articles R6332-27 à R6332-29) – articles non détaillés			
Paragraphe 5 : Transmission de documents (Articles R6332-30 à R6332-33) – articles non détaillés			
Paragraphe 6 : Contrôle et comptabilité (Articles R6332-34 à R6332-38) – articles non détaillés			
Section 2 : Prise en charge des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés (Article D6332-39) – articles non détaillés			
Section 3 : Fonds d'assurance formation de non-salariés (Articles R6332-63 à R6332-77-1) – articles non détaillés			
Section 4 : Prise en charge par l'opérateur de compétences des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 (Articles D6332-78 à D6332-93)			
Sous-section 1 : Prise en charge des contrats d'apprentissage (Articles D6332-78 à D6332-84)			
<p>Article D6332-78</p> <p>I.-La commission paritaire nationale de l'emploi, ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle, détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé. Ce niveau correspond à un montant annuel. Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage permet le financement des centres de formation d'apprentis par les opérateurs de compétences dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25.</p>		Ajouter : Ces disposition ne s'appliquent pas à l'apprentissage transfrontalier défini à l'article L622-11-1-2 du code du travail.	Colonne 2 : non application partielle car niveau de prise en charge fixé par arrêté. Pas de nécessité de modifier l'article car la difficulté

<p>II.-Ce niveau de prise en charge comprend les charges de gestion administrative et les charges de production suivantes : 1° La conception, la réalisation des enseignements mentionnés au 2° de l'article L. 6211-2 et au 11° de l'article L. 6231-2, ainsi que l'évaluation des compétences acquises par les apprentis prévue au 12° du même article ; 2° La réalisation des missions d'accompagnement et de promotion de la mixité prévues aux 1° à 9°, 13° et 14° de l'article L. 6231-2 ; 3° Le déploiement d'une démarche qualité engagée pour satisfaire aux exigences liées au cadre de certification prévu à l'article L. 6316-1. Les charges d'amortissement annuelles comptabilisées pour des équipements qui participent à la mise en œuvre des enseignements dispensés par apprentissage ainsi qu'à l'ingénierie pédagogique sont prises en compte pour la détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage dès lors que leur durée d'amortissement n'excède pas trois ans. Lorsque la commission paritaire nationale de l'emploi, ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle, le sollicite, l'opérateur de compétences apporte son appui technique et son expertise conformément aux dispositions prévues au 2° du I de l'article L. 6332-1.</p>			<p>est réglée par un ajout à l'article D6332-78-2.</p> <p>Colonne 3 : non application de fait car pas de prise en charge des formations hors CFA et titre RNCP (cf. article nouveau L6332-14-2).</p>
<p>Article D6332-78-1 Modifié par Décret n°2020-1076 du 20 août 2020 - art. 1</p> <p>I.-La commission paritaire nationale de l'emploi ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle transmet le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage qu'elle a déterminé en application de l'article D. 6332-78 à l'opérateur de compétences dont relève la branche, qui le communique à France compétences.</p> <p>II.-France compétences en informe les commissions paritaires nationales de l'emploi autres que celle mentionnée au premier alinéa, ou à défaut les commissions paritaires des branches professionnelles, qui disposent de deux mois pour transmettre le niveau de prise en charge qu'elles ont déterminé.</p> <p>III.-A compter de la réception des niveaux de prise en charge fixés en application des I et II, France compétences dispose d'un délai de deux mois pour émettre ses recommandations prévues au 10° de l'article L. 6123-5.</p> <p>IV.-La prise en compte des recommandations de France compétences prévue au 1° du I de l'article L. 6332-14 est assurée dans un délai d'un mois à compter de leur réception par la commission paritaire nationale de l'emploi ou le cas échéant la commission paritaire de la branche professionnelle concernée.</p> <p>V.-A défaut de la prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire, le ministre chargé de la formation professionnelle fixe par arrêté le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en tenant compte des recommandations de France compétences.</p> <p>VI.-Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est établi pour une période minimale de deux ans, sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.</p>			

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

<p>Article D6332-78-2 Modifié par Décret n°2020-1076 du 20 août 2020 - art. 1</p> <p>Lorsque la commission paritaire nationale de l'emploi ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle n'a pas déterminé le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage prévu à l'article D. 6332-78, le ministre chargé de la formation professionnelle fixe par arrêté un niveau de prise en charge qui correspond à un montant annuel applicable au contrat d'apprentissage selon le diplôme ou titre à finalité professionnelle préparé et la nature des dépenses mentionnées au II du même article.</p>	<p>Lorsque la commission paritaire nationale de l'emploi ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle n'a pas déterminé le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage prévu à l'article D. 6332-78 ou dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier prévu à l'article L622-11-1-1, le ministre chargé de la formation professionnelle fixe par arrêté un niveau de prise en charge qui correspond à un montant annuel applicable au contrat d'apprentissage selon le diplôme ou titre à finalité professionnelle préparé et la nature des dépenses mentionnées au II du même article.</p>	<p>Ajouter : Ces disposition ne s'appliquent pas à l'apprentissage transfrontalier définit à l'article L622-11-1-2 du code du travail.</p>	<p>Colonne 3 : non application de fait en raison de l'absence de prise en charge des formations hors CFA et titre RNCP (voir proposition article L6332-14-2).</p>
<p>Article D6332-79 Modifié par Décret n°2020-1076 du 20 août 2020 - art. 1</p> <p>I.-Lorsqu'un contrat d'apprentissage dont le niveau de prise en charge n'a jamais été fixé est transmis pour dépôt auprès de l'opérateur de compétences, il saisit la commission paritaire nationale de l'emploi, ou le cas échéant la commission paritaire de la branche professionnelle concernée, dans le mois suivant la réception de ce contrat. Il en informe France compétences.</p> <p>II.-France compétences en informe les commissions paritaires nationales de l'emploi autres que celle mentionnée au premier alinéa, ou à défaut les commissions paritaires des branches professionnelles.</p> <p>III.-Les commissions paritaires nationales de l'emploi, ou le cas échéant les commissions paritaires des branches professionnelles, disposent de deux mois pour transmettre le niveau de prise en charge qu'elles ont déterminé en application de l'article D. 6332-78 à l'opérateur de compétences dont elles relèvent, qui le communique à France compétences.</p>	<p>Pour plus de clarté, ajouter le cas échant : Ces disposition ne s'appliquent pas à l'apprentissage transfrontalier définit à l'article L6211-1-1 du code du travail.</p>	<p>Ajouter : Ces disposition ne s'appliquent pas à l'apprentissage transfrontalier définit à l'article L6211-1-2 du code du travail.</p>	<p>Colonne 2 : non application car niveau de prise en charge fixé par arrêté.</p> <p>Colonne 3 : non application de fait en raison de l'absence de prise en charge des formations hors CFA et titre RNCP (voir proposition article L6332-14-2).</p>

<p>IV.-A compter de la réception des niveaux de prise en charge fixés en application des II et III, France compétences dispose d'un délai de deux mois pour émettre ses recommandations prévues au 10° de l'article L. 6123-5.</p> <p>V.-La prise en compte des recommandations de France compétences prévue au 1° du I de l'article L. 6332-14 est assurée dans un délai d'un mois à compter de leur réception par la commission paritaire nationale de l'emploi ou le cas échéant la commission paritaire de la branche professionnelle concernée.</p> <p>VI.-A défaut de la prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire, le ministre chargé de la formation professionnelle fixe par arrêté le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en tenant compte des recommandations de France compétences au plus tard le 31 mai de l'année suivant la date de transmission pour dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétence mentionné au I.</p> <p>VII.-Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est établi pour une période minimale de deux ans, sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.</p>			
<p>Article D6332-80</p> <p>Jusqu'à la détermination du niveau de prise en charge, l'opérateur de compétences verse au centre de formation d'apprentis un montant forfaitaire annuel fixé par décret conformément aux dispositions prévues à l'article R. 6332-25. À compter de la fixation du niveau de prise en charge par la commission paritaire nationale de l'emploi, ou le cas échéant par la commission paritaire de la branche professionnelle concernée, ou à défaut par le ministère chargé de la formation professionnelle, l'opérateur de compétences procède, le cas échéant, à la régularisation des sommes dues ou à la récupération des sommes avancées à ce titre, dès le premier versement suivant la décision fixant le niveau de prise en charge applicable.</p>	<p>Pour plus de clarté, ajouter le cas échéant : Ces disposition ne s'appliquent pas à l'apprentissage transfrontalier défini à l'article L6211-1-1 du code du travail.</p>	<p>Ajouter : Ces disposition ne s'appliquent pas à l'apprentissage transfrontalier défini à l'article L6211-1-2 du code du travail.</p>	<p>Colonne 2 : non application car niveau de prise en charge fixé par arrêté.</p> <p>Colonne 3 : non application de fait en raison de l'absence de prise en charge des formations hors CFA et titre RNCP (voir proposition article L6332-14-2).</p>
<p>Article D6332-81</p> <p>Avant le 31 décembre de chaque année, France compétences communique au ministre chargé de la formation professionnelle la liste actualisée des commissions paritaires nationales pour l'emploi ou des commissions paritaires qui n'ont pas respecté leurs obligations en matière de détermination de niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, ainsi que celle des diplômes ou titres à finalité professionnelle préparés pour lesquels elles devaient se déterminer.</p>			
<p>Article D6332-82</p> <p>L'opérateur de compétences peut moduler le niveau de prise en charge, en application du 1° du I de l'article L. 6332-14, en appliquant une majoration dans la limite de 50 %</p>	<p>L'opérateur de compétences peut moduler le niveau de prise en</p>	<p>Ajouter : Ces disposition ne s'appliquent pas à l'apprentissage transfrontalier</p>	<p>Colonne 2 : application. car l'apprenti qui réside en France peut être</p>

TOME II – RAPPORT IGAS N°2020-067R

<p>du niveau de prise en charge, pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne handicapée par la commission mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles.</p>	<p>charge, en application du 1° du I de l'article L. 6332-14 ou du 1] de l'article L.6332-14-1, en appliquant une majoration dans la limite de 50 % du niveau de prise en charge, pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne handicapée par la commission mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles.</p>	<p>défini à l'article L6211-1-2 du code du travail.</p>	<p>reconnu personne handicapée.</p> <p>Colonne 3 : non application de fait car absence de prise en charge des formations hors CFA et titre RNCP (voir proposition article L6332-14-2).</p>
<p>Article D6332-83 L'opérateur de compétence prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis, les frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 3° des I et II de l'article L. 6332-14 selon les modalités suivantes : 1° Les frais d'hébergement sont pris en charge par nuitée pour un montant déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ; 2° Les frais de restauration sont pris en charge par repas pour un montant déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ; 3° Les frais de premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros ; 4° 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.</p>		<p>Ajouter : Ces disposition ne s'appliquent pas à l'apprentissage transfrontalier défini à l'article L6211-1-2 du code du travail.</p>	<p>Colonne 2 : application car dépenses liées à la formation en CFA. Cf. L. 6332-14-1</p> <p>Colonne 3 : non application car pas de prise en charge des formations hors CFA. C'est au pays étranger d'aider ses apprentis en centre de formation ou en entreprise. Cf. L.6332-14-2.</p>
<p>Article D6332-84 Le financement des actions mentionnées au 4° du II de l'article L. 6332-14 ne peut excéder un montant déterminé dans le cadre des frais de missions fixés lors de la conclusion de la convention d'objectifs et de moyens établie entre l'opérateur de compétences et l'Etat.</p>			

Sous-section 2 : Prise en charge des contrats de professionnalisation (Articles D6332-85 à D6332-88) – articles non détaillés			
Sous-section 3 : Prise en charge des actions de reconversion ou promotion par l'alternance (Articles D6332-89 à D6332-91) – articles non détaillés			
Sous-section 4 : Dépenses de tutorat et de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage (Articles D6332-92 à D6332-93)			
Article D6332-92 Le plafond horaire et la durée maximale prévus au 4° de l'article L. 6332-14 des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage pour chaque salarié ou employeur de moins de onze salariés sont respectivement de 15 euros par heure de formation et de 40 heures. Ces dépenses couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.	Pour plus de clarté, ajouter le cas échant : Ces disposition ne s'appliquent pas à l'apprentissage transfrontalier définit à l'article L6211-1-1 du code du travail.		Colonne 2 : non application (cf. L 6332-14-1 nouveau)
Article D6332-93 Le plafond mensuel et la durée prévus au 4° de l'article L. 6332-14 sont : 1° Pour l'exercice de tutorat, de 230 euros par mois et par salarié pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1. Pour l'exercice de maître d'apprentissage de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.	Pour plus de clarté, ajouter le cas échant : Ces disposition ne s'appliquent pas à l'apprentissage transfrontalier définit à l'article L6211-1-1 du code du travail.		Colonne 2 : non application (cf. L 6332-14-1 nouveau)
Section 5 : Prise en charge par l'opérateur de compétences des formations organisées au titre du compte personnel de formation (Articles R6332-93 à R6332-95) – articles non détaillés			
Section 7 : Information de l'Etat (Article R6332-114)			
Article R6332-114 La mise en demeure prévue à l'article L. 6332-24 est réalisée par le préfet de région.			

Source : Mission.