

Cette fiche ressource n'a pas vocation à supplanter le travail des certificateurs Qualité, seuls à même de délivrer la certification qualité d'un CFA. Par contre, elle prétend préciser les attentes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en tant que Ministères certificateurs, pour les CFA ayant fait le choix de proposer des diplômes sous leurs responsabilités. Elle constitue une proposition régionale.

Q20/E32

QualiOpi indicateur 20
Eduform indicateur 32

Le guide *ultime* en apprentissage

Mission « Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique »
© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap (...).

NB : La désignation de personnels dédiés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap et à la mobilité fait partie des missions des CFA (missions mentionnées au 1° et au 10° de l'article L. 6231-2 du code du travail).

Les enjeux

Permettre l'accompagnement des apprentis par des personnels dédiés et formés.

Les points d'appui

Code du travail

- Section 7 : Mobilité internationale et européenne des apprentis ([Articles L6222-42 à L6222-44](#))
- [Article R6231-4](#) du Code du travail – point 2.
- Articles [L6231-1 à L6231-7](#) (missions 1 et 10).

Décret n° 2024-1148 du 4 décembre 2024 relatif à la **mobilité à l'étranger** des apprentis

Mobilité européenne et internationale sur le [site Eduscol](#)
Mobilité des élèves sur le site du [Ministère de l'éducation nationale](#)

Lettre d'information spéciale « [Mobilité internationale des apprentis](#) » - OPCO EP, mars 2024.
Fiche « [Boostez la mobilité européenne ou internationale de vos alternants](#) », Ministère du travail – Centre Inffo

Modèles de conventionnement avec une tierce entreprise dans le cadre de mobilités :

- [Conventionnement interentreprises](#) mobilités inférieures à 4 semaines
- [Conventionnement interentreprises](#) mobilités supérieures à 4 semaines
- Modèle en anglais de [convention de mise à disposition](#)
- Modèle en anglais de [convention de mise en veille](#).

Les actions à conduire par priorités

Rédiger une lettre de mission pour chaque référent comprenant la nécessité de rendre compte a minima une fois par an des actions mises en œuvre. Des indicateurs d'évaluation de l'atteinte des objectifs peuvent être fixés (annuels ou pluriannuels).

Les points de vigilance à respecter

Suivre les orientations fixées par le Gouvernement, les Ministères (travail, éducation nationale, enseignement supérieur) s'agissant des mobilités à l'international pour inscrire les mobilités européennes et internationales des apprentis dans ces orientations.

Transmettre au coordonnateur régional de la [mission de contrôle pédagogique](#) les copies des conventions avec une tierce entreprise (européenne et internationale), sur la base de [l'article R6223-12](#) : « Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article [R. 6251-1](#) ».

Désigner, au-delà des référents handicap et mobilités, et dans la mesure du possible : un référent administratif, un ou des référents pédagogiques (par certification et/ou par niveau de formation), un référent parcours (en charge de l'insertion et/ou de la poursuite d'études).

Prendre appui sur le conseil de perfectionnement du CFA pour traiter et améliorer les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale ([Article R6231-4](#) du Code du travail – point 2).

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

Mona : expérimentation de 4 ans, portée par Euro App Mobility (EAM), visant à intégrer la mobilité européenne longue (supérieure à deux mois) dans les parcours de formation par apprentissage, et regroupant 43 centres de formation à travers la France métropolitaine (dont en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Créée le : 24 août 2023

Dernière mise à jour : 7 décembre 2024

PRECISIONS

SOMMAIRE

- Les [missions obligatoires](#) des CFA
- Le [point 2](#) des éléments à traiter dans le conseil de perfectionnement
- La [désignation d'un référent](#) chargé de l'intégration des personnes en situation du handicap
- La désignation d'un [référént chargé de la mobilité](#) + le sujet des mobilités à l'étranger en apprentissage
- Les [autres référents](#) (facultatifs mais conseillés)

Les principaux sujets de préoccupation des CFA

SOMMAIRE

- Le [refus d'une entreprise](#) de mettre en veille le contrat pendant une mobilité internationale d'un apprenti
- La [clarification sur les termes](#) de « mise à disposition » et de « mise en veille »

PRÉCISIONS

1. Les missions obligatoires des CFA

Articles [L6231-1 à L6231-7](#)

1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage.

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.

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 ;

2. Le point 2 des éléments à traiter dans le conseil de perfectionnement

[Article R6231-4](#) du Code du travail.

« Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis, notamment sur :

(...) 2° Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale ».

3. La désignation d'un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap

A noter dans la [LOI n° 2023-1196 du 18 décembre 2023](#) pour le plein emploi, des évolutions sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) :

« Art. L. 5213-2.-La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles. Lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive.

« Pour les personnes âgées de quinze à vingt ans, l'attribution de l'allocation mentionnée à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou de la prestation mentionnée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ainsi que le bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation valent reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

« L'orientation vers un établissement ou un service d'accompagnement par le travail ou vers un établissement ou un service de réadaptation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ».

[La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) réforme l'apprentissage en intégrant notamment des mesures en faveur des personnes en situation de handicap : accessibilité des CFA et nomination d'un référent handicap dans chaque CFA. Il s'agit donc pour les CFA d'entrer dans une démarche d'accessibilité universelle portant sur le bâti mais aussi sur les contenus pédagogiques.

Source : [Portail de l'alternance](#), Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Chaque CFA a un référent handicap et perçoit une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi. L'objectif à terme est d'arriver à 6% d'apprentis handicapés dans les CFA en s'appuyant sur les nouvelles dispositions de la loi 5 septembre 2018 :

- entrée en apprentissage tout au long de l'année ;
- durée du contrat d'apprentissage adaptable ;
- soutien renforcé avec une majoration de la prise en charge du contrat d'apprentissage par les OPCO (dans la limite de 50% du forfait annuel)

Le Code du travail prévoit en outre plusieurs aménagements possibles du contrat d'apprentissage pour les apprentis en situation de handicap : pas de limite d'âge, cours à distance possibles, allongement de la durée du contrat à 4 ans.

A recommander : le lien du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion vers la [page dédiée au contrat d'apprentissage aménagé](#) dans le cadre de jeunes en situation de handicap.

« Chaque CFA est tenu de désigner un référent chargé du handicap. L'obligation porte sur la désignation d'une personne en charge des questions de handicap au sein du CFA. La loi n'exige pas que cette personne soit obligatoirement à temps plein sur cette mission.

Cette mission doit être assurée pour l'ensemble du CFA quel que soit son mode d'organisation interne et territorial.

Le référent handicap est l'interlocuteur privilégié des apprentis en situation de handicap qui rencontrent des difficultés de formation, d'insertion professionnelle, de transport et de vie au quotidien. Il apporte aux apprentis concernés des réponses personnalisées et adaptées à leurs besoins et à leur situation. Il coordonne également les acteurs de l'accompagnement de l'apprenti dans son parcours de formation et vers l'emploi.

A noter, un référentiel des missions du référent handicap est disponible sur le lien suivant:

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/re_fe_rente_handicap_en_cfa.pdf

Références :

Article L. 6231-2 1° du code du travail

Article R. 6222-50-I du code du travail »

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 36).

Rappel des missions du référent Handicap :

- Accueillir et accompagner les personnes handicapées tout au long de leur parcours
- Assurer une veille sur le handicap
- Construire une politique d'inclusion des personnes handicapées

- Informer et sensibiliser les personnels de l'organisme de formation
- Développer un réseau de partenaires sur son territoire
- Evaluer et capitaliser
- Communiquer et valoriser les résultats.

Pour aller plus loin : le [référentiel Handicap](#) (Source : Défi métiers), le [profil de poste](#) (Source handicap.gouv.fr).

4. La désignation d'un référent chargé de la mobilité + le sujet des mobilités à l'étranger en apprentissage

Un personnel dédié à la mobilité nationale et internationale des apprentis doit être nommé au sein de chaque CFA, qu'il dispense ou non des formations prévoyant l'exécution de périodes de mobilité européenne ou internationale.

Ce référent mobilité a notamment pour missions :

- de rechercher des financements,
- de mettre en place des partenariats (par exemple avec des organismes de formation en Europe ou à l'international),
- d'aider les parties prenantes pour la conclusion de la convention de mobilité,
- d'informer en amont les jeunes, les entreprises,
- d'aider à la préparation du départ en mobilité en :
 - accompagnant l'alternant ainsi que son employeur pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie ;
 - effectuant les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs ;
 - prenant contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité; -d'assurer un suivi et un accompagnement de l'alternant pendant la période de mobilité, notamment en cas de difficulté.

Références : L.6231-2 10 du code du travail.

Dans le cas de déplacement des alternants à l'étranger, et pour encourager leurs mobilités (notamment Européennes), la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a complété les dispositions relatives aux périodes de mobilité à l'international des formations en alternance.

En outre, différentes simplifications au dispositif de mobilité internationale des alternants ont été apportées par [la loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage »](#).

Un questions-réponses présente les modalités déjà entrées en vigueur et celles qui doivent être précisées par la réglementation pour devenir effectives. Le contenu est présenté en suivant et date de juillet 2024 (lire la [page source](#) sur le site du Ministère du travail pour l'actualisation des informations si besoin).

Quelles sont les évolutions apportées par cette loi ?

À la différence des étudiants, les alternants bénéficient d'un statut de salarié pendant leur formation. La loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants apportent des évolutions significatives aux règles qui régissent leur statut pendant les mobilités à l'étranger. Elle prévoit de plus des ajustements du financement de la mobilité par les opérateurs de compétences et du statut d'accueil des alternants étrangers qui effectuent une mobilité en France. Elle procède également à l'officialisation du [texte sur les modalités d'organisation, de mise en œuvre et de financement de l'apprentissage transfrontalier](#).

Dispositions dont l'entrée en vigueur est immédiate

Quelle est la durée légale minimale d'exécution du contrat d'alternance en France ?

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an ni la moitié de la durée totale du contrat. Auparavant la durée minimale d'exécution du contrat en France était de six mois.

Est-ce que la mise à disposition de l'alternant sur toute la durée de la mobilité est déjà possible ?

Oui, la mise à disposition de l'alternant est déjà possible, quelle que soit la durée de la mobilité.

Pour mémoire, l'alternant peut effectuer sa mobilité internationale sous deux statuts :

- soit l'alternant est mis à disposition de façon temporaire par l'entreprise établie en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger. En ce cas la relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant est maintenue. L'employeur conserve sa responsabilité vis-à-vis de l'alternant (rémunération et protection sociale salariée notamment).
- soit le contrat d'apprentissage conclu avec l'entreprise établie en France est « mis en veille » pendant la durée de la mobilité : l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du contrat, qui sont régies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil.

Le choix du statut pendant la mobilité relève de la relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant.

La loi du 27 décembre 2023 ouvre la possibilité de mettre l'alternant à disposition de la structure d'accueil à l'étranger quelle que soit la durée de la mobilité, alors que cette possibilité était limitée aux mobilités de quatre semaines auparavant. Il est d'ores et déjà possible pour les alternants de partir sous un statut de mise à disposition pour des durées supérieures à quatre semaines, à condition que la convention de mise à disposition ait été conclue après le 29 décembre 2023.

Pour cela, il convient d'utiliser le [modèle de convention de mise à disposition](#). Les références figurant dans ce modèle à la limitation de la durée de mobilité à quatre semaines doivent être écartées.

En cas de mise en veille de contrat, il convient d'appliquer le [modèle de convention de mise en veille \(annexe\)](#).

Des évolutions réglementaires sont prévues en cours d'année (cf ci-dessous). Ces évolutions ne remettront pas en cause les conventions de mise en veille ou de mise à disposition conclues dans le cadre du droit actuel.

Principales dispositions (Décret n° 2024-1148 du 4 décembre 2024 relatif à la mobilité à l'étranger des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation)

Est-il déjà possible de faire usage des dérogations à l'obligation de signature des conventions individuelles de mobilité par la structure d'accueil ?

La loi rappelle le caractère obligatoire de la conclusion d'une convention de mise en veille ou de mise à disposition. Ces conventions, qui régissent le statut de l'alternant pendant la mobilité, sont essentielles pour sécuriser les conditions de mobilité. Elle prévoit toutefois que la structure d'accueil n'en soit pas signataire lorsque certaines conditions sont remplies.

Art. R. 6222-66-1. - Pour la mise en œuvre de la dérogation prévue au quatrième alinéa du 1° du II de l'article L. 6222-42, l'apprenti doit bénéficier des garanties suivantes :

«-la connaissance des dates de début et de fin d'accueil en entreprise ;

«-la cohérence entre l'objet de la formation et la nature des tâches qui lui sont confiées en lien avec la certification visée, objet du contrat d'apprentissage ;

«-la connaissance du ou des lieux de travail ;

«-l'identification des personnes chargées de suivre le déroulement de sa mobilité au sein de l'entreprise d'accueil et la définition des modalités de suivi ;

«-une communication préalable du rythme de travail et des congés ;

«-une description des équipements et produits utilisés et des engagements de l'entreprise d'accueil en matière de prévention des risques professionnels lorsque celle-ci se situe en dehors de l'union européenne.

« Le cas échéant, la description des modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ainsi que l'existence d'une assurance en matière de responsabilité civile ou d'une couverture des risques équivalents.

« Ces garanties doivent figurer sur un ou plusieurs documents signés par l'employeur de l'Etat d'accueil et le bénéficiaire de la mobilité. Ces documents sont, si nécessaire, également signés par le centre de formation d'apprentis en France, s'agissant de la cohérence entre l'objet de la formation et la nature des tâches, ainsi que des modalités de suivi et des modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger. Ils sont annexés à la convention mentionnée au quatrième alinéa du 1° du II de l'article L. 6222-42.

« Cette convention comporte, en outre, l'ensemble des informations énumérées à l'article R. 6222-66 qui ne sont pas contenues dans les garanties définies au présent article. »

Art. R. 6222-68.-Pour la mise en œuvre de la dérogation prévue au III de l'article L. 6222-42, la convention de partenariat conclue entre, d'une part, le centre de formation d'apprentis français ou l'une des structures mentionnées aux articles L. 6232-1 ou L. 6233-1 et, d'autre part, l'organisme de formation d'accueil à l'étranger, précise notamment :

«-l'identité de l'organisme de formation d'accueil et les lieux de formation ;

«-les domaines de la formation dispensée par cet organisme, les modalités de suivi pédagogique et les périodes d'accueil ;

«-le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;

«-les coordonnées du service ou, à défaut, des personnes chargées de suivre le déroulement de la mobilité des apprentis au sein de l'organisme de formation d'accueil ainsi que les modalités de ce suivi ;

«-le cas échéant, l'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents par l'organisme de formation d'accueil.

« La convention de partenariat est tenue à disposition de l'opérateur de compétences.

« La convention organisant la mobilité mentionnée au III de l'article L. 6222-42 contient les informations mentionnées à l'article R. 6222-66, en cas de mise en veille du contrat, ou à l'article R. 6222-67, en cas de mise à disposition de l'apprenti. Le centre de formation d'apprentis précise, en lieu et place de l'organisme de formation d'accueil, les informations suivantes :

«-la date de début et de fin de la période de mobilité au sein de l'organisme de formation d'accueil ;

«-les objectifs, les principaux contenus et les modalités de la formation délivrée par l'organisme de formation d'accueil à l'étranger ;

«-le ou les lieux de formation ;

«-les équipements et produits utilisés ;

«-le rythme de formation et les congés ;

«-les coordonnées du service ou, à défaut, des personnes chargées de suivre le déroulement de la mobilité des apprentis au sein de l'organisme de formation d'accueil ainsi que les modalités de ce suivi ;

«-le cas échéant, les modalités de reconnaissance des acquis et d'évaluation des compétences acquises ;

«-le cas échéant, l'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents par l'organisme de formation d'accueil.

« Ces éléments peuvent également figurer dans un document contractuel conclu entre, d'une part, le centre de formation d'apprentis français ou l'une des structures mentionnées aux articles L. 6232-1 ou L. 6233-1 et, d'autre part, l'organisme de formation d'accueil à l'étranger.

« En cas de mise à disposition de l'apprenti auprès d'un organisme de formation d'accueil à l'étranger, ce dernier déclare auprès du centre de formation des apprentis être informé que le bénéficiaire de la mobilité a été libéré de ses activités dans l'entreprise en France pour suivre sa formation théorique. Il s'engage auprès de lui à accueillir l'alternant pour la période de mobilité et, le cas échéant, précise les dispositions spécifiques relatives aux conditions de formation qui lui seront applicables. ».

Les opérateurs de compétences (OPCO) doivent-ils d'ores et déjà prendre en charge les frais correspondant aux cotisations sociales liées à une mobilité hors du territoire national, supportés par le centre de formation d'apprentis (CFA) en cas de mise en veille du contrat ?

La loi prévoit que les frais correspondants aux cotisations sociales liées à une mobilité hors du territoire national soient remboursés aux CFA par les OPCO dans le cadre du forfait prévu pour la prise en charge obligatoire des frais annexes. Cette mesure doit encore être précisée par la réglementation. Elle sera complétée par des mesures de simplification et de convergence du financement de la mobilité par les OPCO. Les conseils d'administration des OPCO devront ensuite prendre les décisions relevant de leur compétence pour que le nouveau dispositif soit opérationnel.

Est-il possible d'accueillir les apprentis originaires d'un État membre de l'Union européenne effectuant une période de mobilité en France sur un contrat d'apprentissage de courte durée, quel que soit son âge ?

L'article L.6222-43 du code du travail prévoit la possibilité d'accueillir un apprenti originaire d'un État membre de l'Union européenne, effectuant une période de mobilité en France, sur un contrat d'apprentissage dérogeant notamment aux conditions habituelles de durée ou d'alternance. La loi écarte la limite d'âge d'entrée en apprentissage pour ces personnes afin de permettre d'accueillir sous statut d'apprenti des alternants plus âgés des pays de l'Union européenne. Cette mesure a vocation à faciliter les partenariats avec échange d'alternants.

Cependant, ces dispositions ne sont pas encore effectives. Leur entrée en vigueur est conditionnée à la publication d'un prochain décret.

Est-il possible de réaliser un apprentissage transfrontalier avec un pays voisin de la France ?

Il n'est pas encore possible de faire une formation par apprentissage transfrontalier dans le nouveau cadre légal. L'entrée en vigueur de l'apprentissage transfrontalier avec les pays voisins de la France se fera progressivement. Un décret doit venir préciser la réglementation en France. De plus, pour chaque pays frontalier, un accord bilatéral doit être conclu, dont l'entrée en vigueur est conditionnée à une loi de validation. Des travaux doivent enfin être conduits pour opérationnaliser le dispositif en lien avec chaque État frontalier. Un premier accord a été conclu avec l'Allemagne le 21 juillet 2023, qui pourrait entrer en vigueur en fin d'année. Des négociations ont été engagées à ce stade avec la Belgique, le Luxembourg et la Suisse.

Textes juridiques

[Loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage »](#)

[Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du code du travail - Légifrance \(\[legifrance.gouv.fr\]\(http://legifrance.gouv.fr\)\)](#)

[Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-67 et R. 6325-34 du code du travail - Légifrance \(\[legifrance.gouv.fr\]\(http://legifrance.gouv.fr\)\)](#)

[Ordonnance n° 2022-1607 du 22 décembre 2022 relative à l'apprentissage transfrontalier - Légifrance \(\[legifrance.gouv.fr\]\(http://legifrance.gouv.fr\)\)](#)

[La France et l'Allemagne signent un accord relatif à l'apprentissage transfrontalier à Lauterbourg \(Alsace, 21.07.23\) - Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères \(\[diplomatie.gouv.fr\]\(http://diplomatie.gouv.fr\)\)](#)

Les principaux éléments à retenir :

- Les modèles de convention sont **encore** en cours de mise à jour par la DGEFP
A noter la publication le 22 janvier 2020 de deux arrêtés pour encadrer les mobilités dans ou hors de l'Union européenne ([moins de 4 semaines](#) / [plus de 4 semaines](#)) et publication du [nouveau CERFA](#) et de la [notice d'utilisation](#) mise à jour au 4 février 2020 (se reporter si besoin au [Site du Ministère du travail](#)).
La page régionale propose des fiches modèles à utiliser directement :
[MCP - Conventonnement interentreprises mobilités inf 4 semaines](#)
[MCP - Conventonnement interentreprises mobilités sup 4 semaines](#)
Modèle en anglais de [convention de mise à disposition](#)
Modèle en anglais de [convention de mise en veille](#).
- Dans l'attente, les CFA peuvent utiliser les modèles existants tout en supprimant les mentions relatives à la limitation de la durée de mobilité (inférieure ou supérieure à quatre semaines). Désormais, les employeurs auront le choix entre les deux types de convention, mise à disposition (aucun changement dans le cadre du contrat d'apprentissage) ou mise en veille (les modalités doivent s'inscrire dans les pratiques d'accueil).
- Un financement (qui ne pourra jamais couvrir à hauteur des dépenses liée à la mobilité et notamment la rémunération de l'apprenti) peut être sollicité sous forme d'aides auprès des OPCO (les taux de prise en charge sont très variables d'un OPCO à un autre) et de l'agence Erasmus (les structures doivent désormais être accréditées pour pouvoir prétendre à des financements forfaitaires). Ces aides diverses couvrent souvent les frais liés aux voyages, logements, restauration, ...

Article 7.5 Financement de la mobilité internationale, extrait de l'[Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications](#)

Chaque CPNEFP adresse une recommandation aux instances de l'OPCO 2i sur les priorités de prise en charge en matière de mobilité internationale des alternants.

L'OPCO 2i peut prendre en charge tout ou partie des frais supportés par l'entreprise d'origine et par l'alternant, au titre de la mobilité internationale, ainsi qu'une partie des frais supportés par le CFA en France métropolitaine y compris la Corse, dans les conditions prévues par la réglementation. Il s'agit, d'une part, des frais engagés par l'entreprise (...), par l'alternant, à l'occasion de cette mobilité, en particulier les salaires, les cotisations sociales, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, et, d'autre part, des frais engagés par le CFA en France pour les frais annexes et la promotion de la mobilité internationale des apprentis.

En vue de cette prise en charge, le CFA ou l'organisme de formation en France transmet à l'OPCO 2i la convention accompagnée d'une demande de prise en charge. Le dossier fait l'objet d'un examen par la commission « Alternance ».

L'apprenti(e) ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l'étranger (dans ou hors l'union européenne) pour une durée maximale d'un an. La durée d'exécution du contrat en France doit néanmoins être d'au moins six mois. Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire.

Les entreprises peuvent prendre appui sur les modèles régionales de convention directement accessibles sur la page internet dédiée à la [mission d'information et de contrôle pédagogique](#) :

- Pour les mobilités de moins de 4 semaines [en cliquant directement ici \(+ version anglaise\)](#)
- Pour les mobilités de plus de 4 semaines et dans la limite d'un an [en cliquant directement ici \(+ version anglaise\)](#).

Ces modèles respectent l'arrêté du 22 janvier 2020 ci-après.

Arrêtés du 22 janvier 2020

Le contenu de la convention qui lie les alternants avec leur employeur en France et celui à l'étranger est complété par deux modèles de convention de mobilité et des notices destinées à aider à la rédaction des conventions :

- un [modèle de convention conduisant à la « mise en veille » du contrat de travail de l'alternant](#)

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant est suspendu pour la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un organisme ou centre de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant est ainsi mise en veille. Les dispositions légales et conventionnelles applicables à l'alternant sont celles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.

- un [modèle de convention pour la « mise à disposition » de l'alternant](#). Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, l'alternant est « mis à disposition » de façon temporaire par l'entreprise en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur en France et l'alternant demeure et le contrat de travail n'est ni rompu, ni suspendu. La législation française continue de s'appliquer pendant la période de mobilité de l'alternant (sauf dérogations)

Les modèles de convention détaillent l'objet, la durée, les conditions de travail (lieux, horaires, santé, sécurité) et le site dans le pays d'accueil.

Au regard du précis de l'apprentissage, il est mentionné que la « mise à disposition » de l'apprenti suppose que la mobilité n'excède pas 4 semaines (*élément supprimé depuis la loi du 27 décembre 2023*). Mais la « mise en veille » du contrat pendant la période de mobilité peut intervenir quelle que soit la durée de la mobilité à l'étranger.

Ainsi, seule une mobilité n'excédant pas 4 semaines peut conduire à une simple mise à disposition de l'apprenti mais une convention portant mise en veille du contrat peut être conclue quelle que soit la durée de la mobilité.

Et seule la conclusion d'une convention emportant mise en veille du contrat peut conduire à la suspension du versement de la rémunération par l'entreprise avec laquelle ledit contrat d'apprentissage a été conclu.

Toutefois, ce mécanisme reposant sur une convention signée par l'ensemble des parties prenantes – employeur, apprenti, CFA et (le cas échéant) CFA et entreprise d'accueil – l'ensemble des parties doivent être en accord pour aboutir à une telle mise en veille du contrat.

A noter : les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail dans le cadre d'une mise à disposition dans un autre Etat membre

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité ne peut être affecté, dans l'entreprise d'accueil, à des travaux réputés dangereux (au sens des dispositions de la directive 94-33 relative à la protection des jeunes au travail si la mobilité est effectuée au sein de l'UE ou au sens de la réglementation de l'Etat d'accueil hors UE), que si cette entreprise atteste avoir respecté la procédure de dérogation en vigueur sur son territoire.

5. Les autres référents (facultatifs mais conseillés)

Outre les obligations en termes de désignation d'un référent en charge de l'intégration des personnes en situation de handicap, et d'un référent mobilité, il est conseillé de nommer également :

- Un **référent administratif** qui accueille et accompagne l'apprenti dans ses démarches administratives tout au long de son parcours de formation ;
- Un **référent pédagogique** qui fait le point avec l'apprenti sur sa progression et ses difficultés éventuelles selon un calendrier défini au début du parcours ;
- Un **référent « parcours » en charge de l'insertion** qui accompagne l'apprenti dans ses démarches auprès du monde économique et l'informe sur ses droits.

Les principaux sujets de préoccupation (extrait de la [Foire aux questions](#) régionale)

Le refus d'une entreprise de mettre en veille le contrat pendant une mobilité internationale d'un apprenti

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) : « la mise en veille ne signifie en aucun cas rupture du contrat français : l'employeur garantit le retour du salarié dans les mêmes conditions qu'avant son départ en mobilité. Le décompte de la durée du contrat et de l'ancienneté du salarié se poursuit ».

Extrait [note de la Préfecture de la région Centre Val de Loire](#) - mai 2021

S'agissant de la mise en veille de contrat

"Il apparaît à la lecture de l'article L. 6222-42 du code du travail que la « mise en veille » du contrat est obligatoire lorsqu'il est effectué une mobilité de plus de 4 semaines dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Il est indiqué « 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 ». L'employeur initial n'étant plus responsable des conditions d'exécution du contrat de travail de l'apprenti pendant cette période (santé-sécurité, durée du travail, rémunération), il n'apparaît pas possible de maintenir le contrat de travail en l'état pendant la mobilité.

Aussi, la possibilité de procéder à une mise à disposition auprès de l'entreprise d'accueil n'est explicitement prévue que pour les mobilités d'une durée inférieure à 4 semaines.

Dans ces conditions, la « mise en veille » du contrat pour procéder à une mobilité supérieure à cette durée apparaît comme étant la seule possible sur les plans pratiques et juridiques".

Je lis également sur le site de l'IFRIA Ouest France (Extrait de <https://www.ifria-ouest.fr/faq-mobilite->

[internationale/#1646821927434-2c2d2bae-27ae\)](#)

"Quelles sont les conséquences d'une non mise en veille du contrat d'apprentissage ?

L'entreprise qui refuse la signature de la convention de mise en veille ou la mise en veille du contrat via la DSN portera entièrement la responsabilité en cas d'accident de travail / trajet de l'apprenti pendant la mobilité. En outre, elle devra effectuer la déclaration d'accident de travail. Cette non mise en veille du contrat d'apprentissage ne permettra pas au CFA de demander la prise en charge des frais de mobilité de l'apprenti (repas, hébergement, transport) à l'OPCO".

La clarification sur les termes de « mise à disposition » et de « mise en veille »

Au regard du précis de l'apprentissage, il est mentionné que la « mise à disposition » de l'apprenti suppose que la mobilité n'excède pas 4 semaines. Mais la « mise en veille » du contrat pendant la période de mobilité peut intervenir quelle que soit la durée de la mobilité à l'étranger – cf [Précis de l'apprentissage](#) (Publication DGEFP - Ministère du travail, septembre 2021) Ainsi, seule une mobilité n'excédant pas 4 semaines peut conduire à une simple mise à disposition de l'apprenti mais une convention portant mise en veille du contrat peut être conclue quelle que soit la durée de la mobilité.

Et seule la conclusion d'une convention emportant mise en veille du contrat peut conduire à la suspension du versement de la rémunération par l'entreprise avec laquelle ledit contrat d'apprentissage a été conclu.

Toutefois, ce mécanisme reposant sur une convention signée par l'ensemble des parties prenantes – employeur, apprenti, CFA et (le cas échéant) CFA et entreprise d'accueil – l'ensemble des parties doivent être en accord pour aboutir à une telle mise en veille du contrat.

En complément :

- Extrait de la convention : "Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant avec l'entreprise établie en France peut désormais être « mis en veille ». Dans ce cadre, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du contrat". Cela reste une possibilité et cela relève comme le dit l'OPCO d'une démarche contractuelle (...).
- Dans le cas de déplacement des alternants à l'étranger, et pour encourager leurs mobilités (notamment Européennes), la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a complété les dispositions relatives aux périodes de mobilité à l'international des formations en alternance.
- L'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l'étranger (dans ou hors l'union européenne) pour une durée maximale d'un an. La durée d'exécution du contrat en France doit néanmoins être d'au moins six mois. Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire.