

FICHE 32-15 Mobilité dans et hors Union européenne des jeunes en contrat de professionnalisation

La loi Avenir professionnel apporte un cadre juridique permettant de mettre plus facilement en place la mobilité pour les contrats de professionnalisation.

32-15-1 **CONDITIONS POUR METTRE EN PLACE UNE MOBILITÉ**

DURÉE DE LA MOBILITÉ

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas excéder un an.

Art. L6325-25 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

DURÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT EN FRANCE

L'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

Art. L6325-25 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

DURÉE DE LA FORMATION

Pendant la période de mobilité à l'étranger, les dispositions relatives à la durée minimale de la formation (voir § 32-4-1) ne s'appliquent pas.

Art. L6325-25 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

32-15-2 **FINANCEMENT DE LA MOBILITÉ**

L'opérateur de compétences peut prendre en charge des frais générés par la mobilité hors du territoire national des contrats de professionnalisation. Il s'agit de :

- tout ou partie de la perte de ressources ;
- des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales ;
- la rémunération ;
- les frais annexes.

Art. L6332-14 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

ADRESSER LA CONVENTION DE MOBILITÉ À L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

Avant la conclusion de la convention, l'organisme de formation adresse à l'opérateur de compétences de l'employeur en France, le projet de convention avec une demande de prise en charge des frais générés par la mobilité hors du territoire national du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'organisme de formation à l'opérateur de compétences de l'employeur en France.

Art. R6325-35 et R6325-36 du Code du travail
Décret n° 2019-1086 du 24.10.19 (JO du 26.10.19), art. 2

32-15-3 **CONDITIONS D'EXÉCUTION DU TRAVAIL**

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

- à la santé et à la sécurité au travail ;
- à la rémunération ;

- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Art. L6325-25 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

COUVERTURE SOCIALE

Pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation relève de la Sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par 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 conventions internationales de Sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

Art. L6325-25 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

DSN ET ASSURANCE MALADIE

Pendant la période de mobilité, l'employeur doit indiquer dans la déclaration sociale nominative (DSN) la mise en veille du contrat de travail des alternants pour la mobilité.

L'alternant doit effectuer une déclaration auprès de sa caisse d'assurance maladie pour la prévenir de son changement de statut, et demander une carte européenne d'assurance maladie.

Questions-réponses sur la mobilité des alternants, DGEFP

DROIT À LA RETRAITE

Pour acquérir des droits à la retraite à faire valoir à la fin de sa carrière professionnelle, le salarié en contrat de professionnalisation en mobilité peut souscrire pendant cette période à l'assurance volontaire invalidité-vieillesse auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de son lieu de résidence (voir § 33-18-2).

32-15-4 **CONSÉQUENCES SUR LA DURÉE DU CONTRAT**

En cas de mobilité, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à vingt-quatre mois.

Art. L6325-25 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

32-15-5 **CONVENTIONNEMENT**

SIGNATURE D'UNE CONVENTION

Une convention peut être conclue entre le bénéficiaire et ses représentants légaux pour les mineurs, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne.

Art. L6325-25 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1
Art. R6325-33 du Code du travail

■ Mobilité inférieure à quatre semaines : possibilité d'une convention de mise à disposition

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, une convention organisant la mise à disposition d'un bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut être conclue

entre le bénéficiaire et ses représentants légaux pour les mineurs, l'employeur en France, l'organisme de formation en France et l'organisme de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger. Un modèle de convention est fixé par arrêté.

Art. L6325-25 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1
Art. R6325-34 du Code du travail

Pour information, une fiche peut utilement être consultée sur la mise à disposition de salariés sur le portail « service public.fr » (service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22542).

■ Contenu de la convention

La convention doit notamment préciser :

- la date de début et de fin de la période de mobilité ;
- l'objet de la formation et la nature des tâches confiées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en lien avec la certification visée, objet du contrat de professionnalisation ;
- les lieux de travail et, le cas échéant, de formation ;
- le nom et la qualification des personnes chargées d'en suivre le déroulement en France, au sein de l'organisme de formation et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi ;
- les équipements et produits utilisés ;
- les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés ;
- le cas échéant, les modalités de prise en charge de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité ;
- le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;
- les dispositions applicables au bénéficiaire du contrat de

professionnalisation dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail ;

- l'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays concerné, par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation, l'entreprise d'accueil et, le cas échéant, l'organisme de formation d'accueil.

Art. R6325-33 et R6325-34 du Code du travail
Décret n° 2019-1086 du 24.10.19 (JO du 26.10.19), art. 2

Les modèles de conventions sont fixés par deux arrêtés.

Arrêté du 22.1.20 (JO du 31.1.20), texte 34
Arrêté du 22.1.20 (JO du 31.1.20), texte 35

32-15-6 EXPÉRIMENTATION POUR LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER

À titre expérimental, pendant trois ans à compter du 6 septembre 2018, les bénéficiaires de contrat de professionnalisation résidant depuis au moins deux ans dans l'une des collectivités d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, la Réunion ou Mayotte) peuvent effectuer une mobilité dans des pays du même bassin océanique (la Caraïbe, les États ou territoires du continent américain voisins de la Caraïbe, les États ou territoires de l'océan Indien ou les États ou territoires des continents voisins de l'océan Indien).

Cette mobilité s'effectue dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus.

Une condition est prévue : la France devra avoir conclu des accords bilatéraux avec les pays dans lesquels se déroule le contrat de professionnalisation.

Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 28 - IV

FICHE 33-18 ■ Mobilité dans ou hors Union européenne des apprentis

La loi Avenir professionnel simplifie le déplacement des alternants à l'étranger. La mobilité est mieux sécurisée et bénéficie de nouvelles possibilités de financements. Durant une période de mobilité, l'employeur peut mettre en veille le contrat de travail.

33-18-1 CONDITIONS POUR METTRE EN PLACE UNE MOBILITÉ

CONDITIONS LIÉES À LA MOBILITÉ

■ Condition liée au contrat français

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger si la durée d'exécution du contrat en France est au minimum de six mois.

Art. L6222-42 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

■ Condition liée à l'objet de la mobilité

Pendant la période de mobilité à l'étranger les dispositions de l'article L6211-2 du Code du travail ne s'appliquent pas. En pratique, cet article donne une définition de la formation en apprentissage. Cette modification permet d'élargir le contenu de la formation reçue lors de la période de mobilité. Ainsi, cette dernière formation peut se dérouler en dehors d'une entreprise, ne pas viser une qualification.

Art. L6222-42 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

■ Durée maximale de la mobilité

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas excéder un an.

Art. L6222-42 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

DÉMARCHES À EFFECTUER

■ Convention à signer

Dans tous les cas, mobilité courte ou longue, il est recommandé d'établir une convention de mobilité associant les différentes parties prenantes au contrat en alternance : employeur, apprenti, CFA, le cas échéant : entreprise d'accueil, centre de formation d'accueil.

Cette convention doit notamment préciser :

- la date de début et de fin de la période de mobilité ;
- l'objet de la formation et la nature des tâches confiées à l'apprenti en lien avec la certification visée, objet du contrat d'apprentissage ;
- les lieux de travail et, le cas échéant, de formation ;
- le nom et la qualification des personnes chargées d'en suivre le déroulement en France, au sein du centre de formation d'apprentis et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi ;
- les équipements et produits utilisés ;
- les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés ;
- le cas échéant, les modalités de prise en charge de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité ;
- le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;
- les dispositions applicables à l'apprenti dans le pays d'accueil en matière de santé et de sécurité au travail ;
- l'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays concerné, par l'apprenti, l'entreprise d'accueil et, le cas échéant, le centre de formation d'accueil.

Les modèles de conventions sont déterminés par deux arrêtés.

Art. R6222-66 et R6222-67 du Code du travail
Décret n° 2019-1086 du 24.10.19 (JO du 26.10.19), art. 2
Arrêté du 22.1.20 (JO du 31.1.20), texte 34
Arrêté du 22.1.20 (JO du 31.1.20), texte 35

■ Adresser la convention

Avant la conclusion de la convention, le centre de formation d'apprentis adresse à l'opérateur de compétences de l'employeur en France, le projet de convention avec une demande de prise en charge des frais générés par la mobilité hors du territoire national de l'apprenti. L'opérateur de compétences se prononce sur la prise en charge et informe le ministère chargé de la Formation professionnelle, sous forme dématérialisée, des conventions qui lui sont transmises ainsi que des modifications qui leur sont apportées.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par le CFA à l'opérateur de compétences.

Art. R6222-68 et R6222-69 du Code du travail
Décret n° 2020-372 du 30.3.20 (JO du 31.3.20), art. 2

■ DSN et assurance maladie

Pendant la période de mobilité, l'employeur doit indiquer dans la déclaration sociale nominative (DSN) la mise en veille du contrat de travail des alternants pour la mobilité.

L'alternant doit effectuer une déclaration auprès de sa caisse d'assurance maladie pour la prévenir de son changement de statut, et demander une carte européenne d'assurance maladie.

Questions-Réponses sur la mobilité des alternants, DGEFP

33-18-2 RÉMUNÉRATION ET PROTECTION SOCIALE DE L'APPRENTI EN MOBILITÉ

Pour les périodes de mobilité, l'employeur a la possibilité de « mettre en veille », le contrat de travail de son alternant, pour une durée limitée et prédéterminée correspondant à la durée de sa mobilité. Pendant la période de mobilité dans un État 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 :

- à la santé et à la sécurité au travail ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Art. L6222-42 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

Pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par 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 conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

Pendant la période de mobilité, l'apprenti est couvert contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les conditions prévues pour les étudiants.

Art. D412-3 du Code de la Sécurité sociale
Décret n° 2019-1086 du 24.10.19 (JO du 26.10.19), art. 1

■ DROIT À LA RETRAITE

Pour acquérir des droits à la retraite à faire valoir à la fin de sa carrière professionnelle, il est proposé que le bénéficiaire du contrat d'apprentissage en mobilité souscrive pendant cette période à l'assurance volontaire invalidité-vieillesse auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de son lieu de résidence.

Pour bénéficier de cette couverture, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité doit justifier qu'il a relevé pendant au moins 6 mois avant son départ d'un régime de sécurité sociale obligatoire et qu'il cesse de remplir les conditions d'assujettissement à ce régime en tant que salarié ou apprenti.

La cotisation trimestrielle d'assurance volontaire vieillesse invalidité, sera de 441 euros par personne.

Arrêté du 22.1.20 (JO du 31.1.20)

33-18-3 FINANCEMENTS DE LA MOBILITÉ

■ PRISE EN CHARGE PAR L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

L'opérateur de compétences peut prendre en charge des frais générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis. Il s'agit de :

- tout ou partie de la perte de ressources ;
- des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales ;
- la rémunération ;
- les frais annexes.

Art. L6332-14 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

L'opérateur de compétences finance, dès lors qu'ils sont supportés directement par les CFA, les frais de la mobilité internationale selon un forfait identique pour l'ensemble des CFA concernés par domaine d'activité, déterminé par l'opérateur de compétences.

Art. D6332-83 du Code du travail
Décret n° 2020-373 du 30.3.20 (JO du 31.3.20), art. 4

■ PLURALITÉ D'AIDES À LA MOBILITÉ

Il existe plusieurs aides financières à la mobilité :

- européennes : dans le cadre du programme Erasmus +, une bourse est allouée à l'apprenti ;
- régionales : de nombreux Conseils régionaux accordent des bourses de mobilité aux apprentis qui effectuent un stage en Europe. Les montants et les conditions d'attribution varient selon les Régions ;
- spécifiques : l'Office franco-allemand pour la jeunesse (Ofaj) attribue des bourses pour des stages pratiques en Allemagne pendant ou à l'issue d'une formation professionnelle et technologique.

■ FINANCEMENTS COMPLÉMENTAIRES POUR UNE MOBILITÉ EUROPÉENNE

Les subventions ou bourses européennes ne suffisent pas toujours à couvrir les dépenses engendrées par une mobilité à l'étranger.

Parce qu'elles sont elles-mêmes convaincues des bénéfices d'une mobilité dans le cadre d'un cursus de formation, chaque Région (Conseil régional) dispose de sa propre politique en matière d'aide à la mobilité quel qu'en soit le format (formation, stage, solidarité, etc.) et quels qu'en soient les bénéficiaires (élèves, étudiants, apprentis ou stagiaires de la formation professionnelle, demandeurs d'emploi ou salariés).

Plus occasionnellement, d'autres collectivités (Départements, communes) peuvent également accorder de telles aides.

Pour connaître celles-ci, voir notamment sur le portail du réseau Euroguidance, les aides proposées par chacune des treize Régions métropolitaines et des cinq Régions ou Collectivités territoriales d'outre-mer.

Consulter le site euroguidance-france.org, rubrique « Financer sa mobilité » puis cliquer sur « Les aides régionales ».

■ VERSEMENT DES COTISATIONS LORSQUE L'APPRENTI N'A PAS LE STATUT DE SALARIÉ

Lorsque l'apprenti, qu'il relève du régime général ou du régime agricole, ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans l'État d'accueil, le centre de formation en France se substitue

à l'employeur pendant la période de mobilité, s'agissant du versement des cotisations relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Art. R412-4 du Code de la Sécurité sociale
Décret n° 2019-1554 du 30.12.19 (JO du 31.12.19), art. 2

33-18-4 ACCUEIL D'UN APPRENTI FRANÇAIS PAR UN EMPLOYEUR ÉTRANGER

Un employeur d'un autre pays peut accueillir temporairement un apprenti.

Pour en savoir plus, consulter le site :
euroapprenticeship.eu/fr/le-reseau.html

SIGNATURE D'UNE CONVENTION

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 l'Union européenne.

Art. L6222-42 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1
Art. R6222-66 du Code du travail
Arrêté du 22.1.20 (JO du 31.1.20), texte 35

MOBILITÉ INFÉRIEURE À QUATRE SEMAINES : POSSIBILITÉ D'UNE CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

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, l'employeur en France, le CFA en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

Art. L6222-42 du Code du travail
Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1
Art. R6222-67 du Code du travail
Arrêté du 22.1.20 (JO du 31.1.20), texte 34

Pour information, une fiche peut utilement être consultée sur la mise à disposition de salarié sur le portail « service public.fr » (service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22542).

PROCÉDURE

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'État.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement. Elle est ensuite transmise, accompagnée de son avis, à l'organisme chargé de l'enregistrement et à l'unité territoriale de la Direccte, ainsi qu'au recteur, au Draf ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS).

Elle est applicable :

- dès réception par l'employeur de l'accord, fondé sur la nature ou la qualité ou les conditions de réalisation de la formation et des activités proposées, du recteur ou du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative ;
- à défaut d'opposition de l'autorité compétente, après l'expiration d'un délai d'un mois à compter de sa réception par l'autorité compétente. En cas de refus, le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou le directeur de la DRJSCS en informe l'organisme chargé de l'enregistrement et l'unité territoriale de la Direccte.

Art. L6222-44 du Code du travail
Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 13

DÉPART DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME EUROPÉEN

La Commission européenne a pris plusieurs initiatives visant à favoriser la mobilité des apprentis.

■ Alliance européenne pour l'apprentissage

Parmi les programmes, est particulièrement à signaler l'Alliance européenne pour l'apprentissage. Au sein de cette Alliance, l'un des objectifs de la Commission européenne est de faire en sorte que les fonds de l'Union soient utilisés au mieux pour contribuer aux objectifs de l'Alliance : aides en faveur du développement, des contenus d'apprentissage et de la mobilité des apprentis et du personnel au niveau du système.

Lors du Conseil européen des 7 et 8 février 2013, la Commission a été invitée à mettre en place l'Alliance dans le cadre des mesures visant à lutter contre le chômage des jeunes.

Pour en savoir plus : Alliance européenne pour l'apprentissage : ec.europa.eu/apprenticeships-alliance

■ Erasmus +

Les apprentis bénéficient du programme Erasmus+. Ils font en particulier partie des bénéficiaires de l'action-clé n° 1 « Mobilité des individus à des fins d'éducation et de formation », et notamment des « Projets de mobilité pour les étudiants et le personnel de l'EFP ».

En effet, cette activité est ouverte aux apprentis. Dans ce cadre, ils effectuent un stage de formation professionnelle dans un autre pays pendant une période maximale de douze mois. Ils sont accueillis soit sur un lieu de travail (dans une entreprise ou une autre organisation pertinente) ou dans une école d'EFP (avec des périodes d'apprentissage en milieu professionnel dans une entreprise ou une autre organisation pertinente).

Les acquis d'apprentissage sont formellement reconnus et validés à un niveau institutionnel, les contenus des formations sont adaptés selon les besoins afin de faire en sorte que la période de mobilité à l'étranger soit adaptée à la formation suivie par l'apprenti.

Parmi les établissements participants éligibles sont notamment mentionnés les écoles, instituts, centres d'enseignement professionnel, centres éducatif (de tous niveaux, de l'enseignement préscolaire à l'enseignement secondaire supérieur). Les établissements d'EFP envoyant des apprenants à l'étranger peuvent présenter une demande de subvention. La subvention inclut un ensemble d'éléments : voyage, soutien organisationnel... La demande de subvention est soumise à l'agence nationale du pays dans lequel est établi l'établissement demandeur.

En France, il s'agit de l'agence Erasmus+ :

agence-erasmusplus.fr

Les établissements qui entendent soumettre une proposition de projet en vue de bénéficier du soutien financier de l'UE au titre du programme Erasmus+ sont invités à remplir un dossier de candidature en ligne.

Un guide est disponible en ligne à l'adresse suivante :

ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus

Feuille de route conférence sociale, 7.7.14

■ Europass Mobilité

L'Europass Mobilité correspond à un document qui décrit les périodes de stage ou de formation effectuées en Europe et permet de les attester (voir § 5-28-5).

PRATIQUE De nouveaux kits pour l'aide à la mobilité

Les dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel concernant les contrats de professionnalisation et d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 permettent de mieux sécuriser la mobilité et font bénéficier de nouvelles possibilités de financement. Deux kits à destination des entreprises et des organismes de formation, dont les CFA, procurent les informations sur le contrat de travail, le financement de la mobilité, la couverture sociale et de validation des acquis des périodes de mobilité.

[Booster la mobilité de vos alternants.](#)

Source : ministère du Travail.

33-18-5 **S'INFORMER SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITÉ EUROPÉENNE**

L'Union européenne a mis en place un réseau d'information sur la mobilité et l'orientation en Europe. Euroguidance est actif dans trente-cinq pays en Europe. À destination des professionnels de l'orientation tout au long de la vie, le réseau Euroguidance France propose un site d'information, des ressources documentaires et des modules de formation. Au bénéfice des jeunes, des étudiants, des apprentis et des adultes, il offre des informations et des conseils sur la mobilité, et participe à des événements sur la mobilité.

Pour accéder aux services et ressources du réseau :

euroguidance-france.org

Afin d'accompagner les futurs candidats à la mobilité, l'agence Erasmus+ France / Education-Formation a constitué le réseau des développeurs Erasmus +. Ce réseau, d'une part, propose des outils d'animation et, d'autre part, facilite les échanges entre pairs sur les pratiques et enjeux en matière de conseil au montage de projet.

CLEF Publication d'un rapport sur la mobilité

Deux ans après sa promulgation, la loi Avenir professionnel fera l'objet d'une évaluation pour confirmer ses effets sur la promotion de la mobilité des apprentis au sein de l'Union européenne et de ses partenaires.

Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), art. 13

33-18-6 **UNITÉ FACULTATIVE DE MOBILITÉ DANS DES DIPLÔMES DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL : UNITÉ FACULTATIVE DE MOBILITÉ

Le ministère de l'Éducation nationale a créé à titre expérimental dans le diplôme du baccalauréat professionnel une unité facultative « mobilité » validant les résultats d'une période de formation effectuée dans un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de l'Association européenne de libre-échange, dans le cadre de la préparation à ce diplôme.

Peuvent présenter cette unité facultative les candidats scolaires dans un établissement public ou privé sous contrat, les apprentis dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage habilités, ou les stagiaires de la formation professionnelle continue dans un établissement public.

Voir le référentiel des compétences professionnelles et générales constitutives de l'unité facultative « mobilité » en annexe de l'arrêté du 27 juin 2014.

Arrêté du 27.6.14 (JO du 29.6.14)

CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE : UNITÉ FACULTATIVE DE MOBILITÉ

Il est créé dans le diplôme du certificat d'aptitude professionnelle une unité facultative « mobilité » validant lors de la préparation de ce diplôme les compétences acquises au cours d'une période de formation effectuée à l'étranger, en particulier dans le cadre des programmes de l'Union européenne.

Peuvent présenter l'unité facultative les candidats scolaires dans un établissement public ou privé sous contrat, apprentis dans un CFA ou une section d'apprentissage habilités, stagiaires de la formation professionnelle continue dans un établissement public.

Une attestation dénommée « Mobilité Pro », jointe au diplôme, est délivrée aux candidats qui ont obtenu une note supérieure

ou égale à 10 à l'évaluation de l'unité facultative de mobilité et qui ont présenté avec succès les épreuves de la spécialité du certificat d'aptitude professionnelle pour laquelle ils se sont portés candidats. Ceux qui n'ont pas obtenu le diplôme peuvent choisir de conserver le bénéfice de l'évaluation pendant une durée de cinq ans.

Voir les référentiels des compétences professionnelles et générales constitutives de l'unité facultative « mobilité » en annexe des arrêtés du 30 août 2019.

Arrêtés du 30.8.19 (JO du 3.9.19)

33-18-7 **SPÉCIFICITÉS POUR LES OUTRE-MER**

EXPÉRIMENTATION RELATIVE À L'EXÉCUTION DU CONTRAT

À titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter de la promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les collectivités suivantes : Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion, Mayotte, le contrat d'apprentissage pourra être exécuté en partie à l'étranger pour une durée déterminée qui ne pourra pas excéder un an, dans l'environnement géographique suivant : Caraïbe, les États ou territoires du continent américain voisins de la Caraïbe, les États ou territoires de l'océan Indien ou les États ou territoires des continents voisins de l'océan Indien.

Une condition est prévue : la France devra avoir conclu des accords bilatéraux avec les pays dans lesquels se déroule le contrat d'apprentissage.

Art. L6222-42 du Code du travail

Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MOBILITÉ DES JEUNES

L'opérateur de compétences peut prendre en charge les frais annexes générés par la mobilité des apprentis vers la métropole ou vers d'autres territoires d'outre-mer lorsque l'offre de formation n'existe pas sur le territoire ultramarin pour favoriser la mobilité. Un cofinancement d'une collectivité territoriale est possible.

Art. L6523-2-3 du Code du travail

Ord. n° 2019-893 du 28.8.19 (JO du 29.8.19), art. 1

33-18-8 **VALORISATION DE LA MOBILITÉ**

Une période de mobilité à l'étranger peut être prise en compte pour la délivrance d'une unité facultative mobilité pour les bacs professionnels, d'un bloc de compétences, d'une unité capitalisable ou d'un diplôme, notamment par une évaluation reconnue dans le cadre du contrôle en cours de formation, pour les centres de formation d'apprentis (CFA).

La durée du contrat ou de la période de formation en France peut être réduite pour tenir compte des compétences acquises lors d'une mobilité.

Art. L6222-7-1 du Code du travail

Ord. n° 2019-861 du 21.8.19 (JO du 22.8.19), art. 1

Questions-Réponses sur la mobilité des alternants, DGEFP

VOIR AUSSI

- Erasmus+ (voir FICHE 5-23)
- Fonds social européen (voir CHAPITRE 12)
- Europass Mobilité (voir § 5-28-5)
- Autorisation de droit pour l'accueil d'apprentis étrangers (voir FICHE 41-5)
- Outils européens : CEC (voir § 5-27-1) ; ECVET (voir § 5-25-4) et sur cedefop.europa.eu
- Couverture sociale de l'apprenti à l'étranger (voir § 33-19-2)

Centre Inffo

**Maîtriser la réglementation,
connaître vos droits
faire face à vos obligations**

Retrouvez tous les textes sur l'apprentissage,
l'orientation et la formation professionnelles

- **Loi Avenir professionnel et plan de relance**
- **Des outils fonctionnels**
- **Une mise à jour en continu**



ÉDITION
2021

DROIT DE LA FORMATION FICHES PRATIQUES

**CHOISISSEZ
VOTRE ABONNEMENT**

100 % numérique - FORMULE L'ESSENTIEL
papier + numérique - FORMULE L'INTÉGRALE

centre-info.fr/droit
RENSEIGNEMENTS ET TARIFS

Contact : Tél. : 01 55 93 91 90
contact.fichespratiques@centre-info.fr
boutique.centre-info.fr

