



### Dossier

## LA MOBILITÉ INTERNATIONALE DES ALTERNANTS EST SIMPLIFIÉE

Les conditions de mise en œuvre des mobilités internationales des alternants sont assouplies par la loi du **27 décembre 2023** « pour un Erasmus de l'apprentissage ». Cette loi, qui concerne le contrat d'apprentissage comme le contrat de professionnalisation, sécurise le statut des alternants en mobilité, simplifie les démarches administratives à accomplir par les employeurs et les prestataires de formation et facilite l'accueil d'apprentis étrangers en France. Elle procède aussi à la ratification de **l'ordonnance du 22 décembre 2022** qui définit un régime particulier pour l'apprentissage transfrontalier. Le point sur les évolutions apportées par ces textes et sur leur date d'application.

### UNE SÉCURISATION DU STATUT DES ALTERNANTS EN MOBILITÉ

Avant l'intervention de cette loi, les mobilités « longues » (> 4 semaines) entraînaient nécessairement une mise en veille du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ce qui n'était pas sans conséquence pour l'alternant, notamment en termes de rémunération et de couverture sociale. Et ne répondait pas toujours aux attentes des entreprises, en particulier celles disposant de filiales à l'étranger.

Désormais, la mobilité peut, quelle que soit sa durée, s'accompagner soit d'une mise en veille du contrat de travail, soit d'une mise à disposition de l'alternant auprès de la structure d'accueil. Dans le second cas (mise à disposition), l'employeur d'origine continue à assumer ses obligations à l'égard de l'alternant. Ce qui permet de sécuriser la situation des alternants en mobilité en matière de durée du travail et de repos, de santé et de sécurité au travail, de rémunération et de protection sociale.

### PRISE EN CHARGE DE LA COUVERTURE SOCIALE DES ALTERNANTS EN MOBILITÉ

L'alternant doit pouvoir bénéficier d'un maintien de sa couverture sociale à l'étranger. Selon le cadre juridique de la mobilité et le pays dans lequel s'effectue la mobilité, ce maintien peut être « de droit » (par exemple, si l'alternant continue à avoir un statut de salarié ou assimilé au sein de l'Union européenne) ou donner lieu à la souscription par l'alternant d'une « assurance volontaire ».

La souscription de cette assurance auprès de la **Caisse des Français de l'Étranger** (CFE) donne lieu au versement de cotisations sociales qui seront désormais prises en charge par les opérateurs de compétences (OPCO).

### UNE SIMPLIFICATION DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES LIÉES À LA MOBILITÉ

La loi simplifie la conclusion des conventions de mobilité pour les périodes de formation à l'étranger : jusqu'alors, une convention devait dans ce cas être conclue entre l'alternant, son employeur, l'organisme de formation français et l'organisme de formation étranger. Désormais, si une période de formation se déroule dans un organisme étranger ayant conclu une convention de partenariat avec l'organisme de formation français, il ne sera plus nécessaire de contractualiser individuellement avec cet organisme. Ainsi, l'alternant signera simplement une convention de mobilité avec son employeur en France et l'organisme de formation français.

Les nouvelles dispositions devraient favoriser les mobilités au sein d'écoles ou d'universités étrangères. En effet, l'obligation de contractualisation individuelle précédemment en vigueur était particulièrement contraignante pour des mobilités de courte durée et parfois mal comprise par les établissements étrangers ayant déjà conclu un partenariat avec des organismes de formation français.

#### → À noter !

La loi supprime par ailleurs la durée minimum d'exécution du contrat en France (qui était de 6 mois pour le contrat d'apprentissage comme pour le contrat de professionnalisation). Il est désormais indiqué que la période de mobilité à l'étranger ne peut excéder un an (comme auparavant), « ni la moitié de la durée totale du contrat ». Les nouvelles dispositions devraient ainsi permettre d'augmenter la durée des mobilités pour les alternants titulaires de contrats inférieurs à un an.

*Exemple : un contrat de 8 mois permettait une période de mobilité de 2 mois seulement (puisque une période d'au moins 6 mois devaient être exécutée en France). Désormais, il sera possible de réaliser 4 mois de contrat en France et 4 mois à l'étranger.*

#### → À noter !

Des évolutions réglementaires devraient intervenir en cours d'année pour ajuster le contenu des différentes conventions de mobilité afin de tenir compte des nouvelles dispositions législatives.

### UN ACCUEIL FACILITÉ DES APPRENTIS ÉTRANGERS

Les apprentis originaires d'un État membre de l'Union européenne (UE) qui effectuent une période de mobilité en France ne sont pas assujettis à certaines dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage en raison du caractère temporaire de la mobilité. Il en est ainsi des règles concernant la finalité du contrat, la durée du contrat et la durée de la formation, les conditions d'accès à une formation en apprentissage et, dorénavant, de la limite d'âge pour débuter un apprentissage (29 ans, sauf cas particuliers).

Prochainement, les centres de formation d'apprentis (CFA) et les employeurs

français pourront donc accueillir des apprentis étrangers originaires de l'UE quel que soit leur âge, cette voie de formation n'étant pas nécessairement réservée aux jeunes dans d'autres pays.

### UN RÉGIME PARTICULIER POUR L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER

Introduit dans le Code du travail en 2022 (voir la [Lettre aux prestataires – Février 2023](#)), le régime particulier de l'apprentissage transfrontalier est mis en œuvre dans le cadre de conventions bilatérales conclues par la France avec des pays frontaliers. Une première convention a ainsi été signée en juillet 2023 avec l'Allemagne (voir la [Lettre](#)

[aux prestataires – Novembre 2023](#)). D'autres accords bilatéraux sont en cours de négociation, notamment avec la Belgique, le Luxembourg et la Suisse. Ces accords permettront de préciser les conditions d'organisation et de financement des mobilités pour les alternants français comme pour les ressortissants du pays signataire qui effectuent une période de formation, théorique ou pratique, en France.

#### → À noter !

Un [arrêté ministériel du 4 octobre 2023](#) prévoit qu'Opco EP sera le gestionnaire unique des contrats d'apprentissage transfrontaliers.

### QUELLE EST LA DATE D'APPLICATION DE CES NOUVELLES DISPOSITIONS ?

Comme l'a indiqué le Ministère du Travail sur le [Portail de l'Alternance](#), certaines évolutions apportées par ces textes sont d'ores et déjà applicables, alors que d'autres nécessitent la publication de textes complémentaires :

THÉMATIQUE	AVANT LA LOI	AVEC LA LOI	DATE D'APPLICATION
<b>Durée de la mobilité</b>	Limitation à 1 an de la période de mobilité et au moins 6 mois d'exécution du contrat en France	Limitation de la période de mobilité à 1 an et à la moitié de la durée totale du contrat	Depuis le 29-12-2023
<b>Signature d'une convention de mise à disposition</b>	Possible seulement pour les mobilités courtes (≤4 semaines)	Possible quelle que soit la durée de la mobilité (courte ou longue)	Pour les conventions conclues depuis le 29-12-2023 (en adaptant le contenu de la convention pour les mobilités >4 semaines)
<b>Couverture sociale en cas de mise en veille du contrat</b>	Prise en charge possible par les OPCO des frais liés à la couverture sociale des alternants en mobilité	Financement de ces frais par les OPCO dans les conditions définies par décret et par décision du Conseil d'Administration	Après publication d'un décret et décision du Conseil d'Administration de l'OPCO précisant les conditions de cette prise en charge
<b>Contractualisation en cas de mobilité au sein d'un OF étranger</b>	Signature de la convention individuelle de mobilité par l'OF étranger	Dispense de signature de la convention de mobilité par l'OF étranger si celui-ci a conclu un partenariat avec l'OF français	Après publication d'un texte précisant les conditions d'application de cette dérogation
<b>Accueil en France d'apprentis originaires de l'UE</b>	Application des règles françaises concernant la limite d'âge d'entrée en apprentissage (29 ans, sauf cas particuliers)	Possibilité d'accueillir ces apprentis quel que soit leur âge	Après publication d'un décret précisant les conditions d'accueil de ces apprentis
<b>Apprentissage transfrontalier</b>	Fixation par une ordonnance des modalités d'organisation, de mise en œuvre et de financement de ce régime particulier d'apprentissage	« Officialisation » de ce cadre légal	Après publication d'un décret précisant la réglementation + signature et validation d'accords bilatéraux avec les pays frontaliers

### QUELLES AIDES D'OPCO EP À LA MOBILITÉ EUROPÉENNE / INTERNATIONALE DES ALTERNANTS ?

- Opco EP participe au financement des frais de mobilité des alternants (frais de déplacement, visas, hébergement, restauration...):
  - **Pour la convention de mise à disposition:**  
Forfait: 500€ par semaine dans la limite de 2 000€;
  - **Pour la convention de mise en veille:**  
Forfait: 300€ par semaine dans la limite de 3 000€;
  - En outre, si l'alternant est résident de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique ou la Réunion, les frais de transport (un aller-retour par mobilité) peuvent être pris en charge au réel, dans la limite de 1 300€.
- Opco EP soutient aussi la mobilité par l'attribution au centre de formation d'un « forfait référent mobilité » de 500€ par an et par alternant quelle que soit la durée de la mobilité. Ce forfait est destiné à couvrir le temps de travail et d'ingénierie du référent, la coordination des aspects logistiques, pédagogiques et administratifs de la mobilité, ainsi que la recherche, la construction et la gestion des partenariats.

### LA MOBILITÉ INTERNATIONALE: UNE EXPÉRIENCE ENRICHISSANTE POUR TOUS !

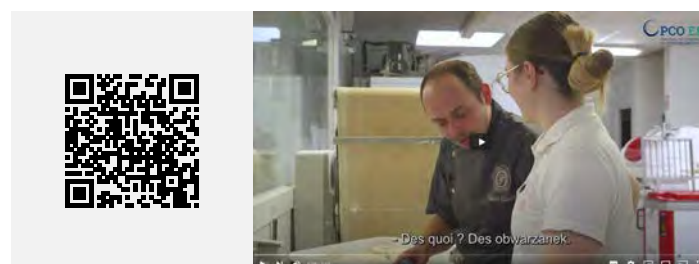
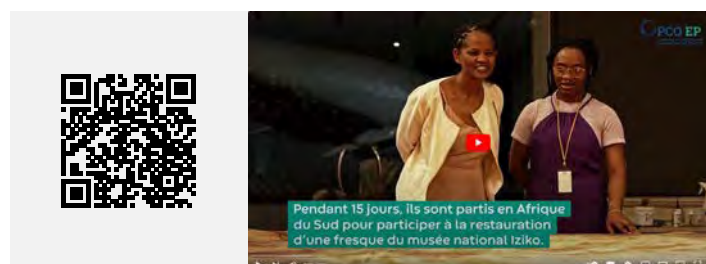
La réalisation d'une expérience professionnelle ou de formation à l'étranger présente de nombreux avantages :

POUR LES ALTERNANTS	POUR L'ENTREPRISE	POUR L'ORGANISME DE FORMATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquérir des compétences linguistiques</li> <li>• Découvrir de nouvelles pratiques professionnelles</li> <li>• Devenir plus autonome</li> <li>• S'ouvrir à d'autres cultures, d'autres façons de travailler et/ou d'apprendre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer son attractivité</li> <li>• Élargir les compétences des collaborateurs, développer leur employabilité</li> <li>• Intégrer une dimension multiculturelle au sein des équipes</li> <li>• Développer son activité à l'étranger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer son attractivité</li> <li>• Valoriser son image auprès des alternants, se différencier</li> <li>• Diversifier ses méthodes pédagogiques</li> <li>• Élargir son réseau de partenaires</li> </ul>

### DÉCOUVREZ LES TÉMOIGNAGES D'ALTERNANTS, D'ENTREPRISES ET D'ORGANISMES DE FORMATION QUI ONT SU SAISIR CETTE OPPORTUNITÉ !

En 2023, neuf apprentis et un formateur du CFA de la Reliure du Limousin se sont envolés pour l'Afrique du Sud. Leur mission ? Participer à la restauration d'une fresque en aquarelle du musée national Iziko.

Grâce à un partenariat organisé par leur CFA, plusieurs apprentis en boulangerie-pâtisserie ont bénéficié d'une période de mobilité en Pologne. L'occasion de découvrir d'autres pratiques et d'autres produits. Une expérience qui a profité aux apprentis, mais aussi aux maîtres d'apprentissage et aux enseignants.





### QUESTIONS À :



#### CLAIRE CHALLANDE-OSUNA

directrice du département international, SEPR L'école des métiers, à Lyon

#### **Vous dirigez le département international au sein de l'école des métiers SEPR, quel est son rôle ?**

Nos activités internationales soutiennent la stratégie globale et contribuent à la croissance et à l'excellence de notre organisation. Nous déployons des projets de mobilité pour nos apprenants et nos personnels, nous collaborons avec nos homologues européens pour échanger les bonnes pratiques et adapter notre offre de formation aux compétences du futur. Nous coopérons également au niveau international et apportons notre expertise pour renforcer les capacités des acteurs et moderniser les programmes de formation. Concernant la mobilité, nous travaillons à développer la mobilité longue des apprentis (2 à 12 mois), dans le cadre du projet [MONA](#) piloté par Euro App Mobility. C'est une question d'égalité des chances afin que les apprentis bénéficient des mêmes opportunités que les étudiants du supérieur.

#### **Vous avez mis en place des projets de mobilité, quels sont les bénéfices ?**

Dans le secteur des métiers de bouche par exemple, nous avons des partenariats avec l'Italie et l'Irlande, permettant à des apprentis de CAP de partir deux semaines en mobilité. C'est un enjeu important pour inclure une dimension internationale dans les parcours de formation. Au retour, ces jeunes sont métamorphosés. Ils ont acquis de nouvelles compétences, ils sont capables de présenter un menu en anglais, et surtout, ils ont pris confiance en eux et ont gagné en autonomie et en maturité. Ils se sentent capables d'accomplir des exploits ! Cela les encourage même à envisager d'autres mobilités.

#### **Quels sont les principaux avantages pour les jeunes ?**

Outre l'amélioration des compétences professionnelles et linguistiques, la mobilité permet surtout aux apprenants de développer des compétences transversales recherchées par les entreprises telles que l'autonomie, la prise d'initiative, la capacité d'adaptation... Se retrouver dans un environnement de travail et de vie différent, sortir de sa zone de confort est une expérience très formatrice pour son parcours et son insertion professionnels. La mobilité est un cercle vertueux ; les apprenants comprennent mieux l'intérêt d'apprendre une langue étrangère et se projettent mieux dans leur formation.

#### **Quels sont les bénéfices pour les CFA ?**

L'ouverture internationale est primordiale et reste un élément de différenciation qui permet aux CFA d'attirer de nouveaux talents dans un environnement plus concurrentiel. Les collaborations avec nos homologues étrangers nous permettent d'améliorer nos pratiques et de développer les compétences de nos apprenants, de nos collaborateurs et de toute l'organisation.

#### **Quels sont les atouts de cette mobilité pour les entreprises ?**

Un apprenti plus autonome, plus mature, qui sera un collaborateur plus impliqué. La réciprocité est un atout pour l'entreprise ! Nous connaissons des artisans qui accueillent beaucoup d'apprentis étrangers et qui valorisent ce personnel auprès de leur clientèle internationale, prouvant ainsi qu'ils s'investissent pleinement dans la

formation des jeunes. Les branches professionnelles sont également des acteurs précieux qui portent ces initiatives auprès de leurs membres et des entreprises.

#### **Quelles sont les difficultés rencontrées par l'alternant ?**

Elles peuvent être d'ordre financier ; certains alternants ont un loyer ou une famille à soutenir et même avec les bourses Erasmus ou celles de l'OPCO, il y a un reste à charge. Elles sont aussi linguistiques, aussi nous organisons des ateliers de conversation orale en amont pour les préparer. Il faut aussi organiser l'enseignement général lorsque l'alternant est à l'étranger pendant plusieurs mois, de façon à ce qu'il ne soit pas pénalisé au retour.

#### **Après de quelles instances un CFA peut-il trouver de l'information ?**

Au niveau national, l'agence Erasmus+ France, le réseau Walt, voire certaines branches professionnelles. Opco EP propose également des webinaires très intéressants notamment sur la partie financière.

#### **Comment va évoluer la durée de séjour des apprentis ?**

L'objectif est que la mobilité des alternants devienne la norme. Plus la mobilité va être longue, plus les bénéfices vont être importants. Il faut soutenir les PME ou les artisans, et compenser avec une ressource humaine équivalente, ou une indemnité pour embaucher un remplaçant. On réussira si on travaille main dans la main avec les entreprises !



### Brèves

#### Aides aux contrats en alternance: nouvelle version du Guide pratique

Le ministère du Travail a mis en ligne le 26 janvier une version actualisée du **Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation** consacré aux aides à l'alternance. Ce document détaille les différentes aides existantes ainsi que les procédures à suivre pour en bénéficier.

#### Apprentissage: actualisation du référentiel des niveaux de prise en charge (NPEC)

France compétences a actualisé, le **31 janvier**, le référentiel unique des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage: la nouvelle version intègre une mise à jour des codes RNCP.

#### Gestion des contrats d'apprentissage: nouvelle version du Vademecum destiné aux CFA

Une **nouvelle version du Vademecum CFA** relatif au financement et au processus de gestion des contrats d'apprentissage a été mise en ligne au mois de février. Ce document, réalisé par le collectif des 11 opérateurs de compétences (OPCO), en lien avec les têtes de réseaux des CFA et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), détaille les modalités de dépôt, de suivi et de financement des contrats. La nouvelle version tient compte de l'évolution du Cerfa et du dispositif d'aides à l'embauche. Elle intègre également un chapitre dédié à la nouvelle norme d'échange de données entre OPCO et CFA.

#### → RAPPEL: le renseignement du NIR est obligatoire pour toute demande de financement

Toute demande de financement auprès d'Opco EP nécessite de communiquer le numéro de sécurité sociale, également appelé « NIR », du ou des apprentis ou stagiaires concernés: voir [l'actualité sur le site d'Opco EP](#).

#### Certifications professionnelles: nouveaux enregistrements aux répertoires nationaux

Deux décisions de France compétences des **21 décembre 2023** et **9 février 2024** portent enregistrement de 143 certifications professionnelles au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et de 89 certifications et habilitations au Répertoire spécifique (RS).

Parmi les certifications enregistrées au **RNCP portées par les branches professionnelles (CPNEFP)** relevant d'Opco EP:

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	NIVEAU	DURÉE D'ENREGISTREMENT	CERTIFICATEUR
Juriste	7	3 ans	Association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du personnel des cabinets d'avocats
CQP Employé polyvalent des produits de la mer	3	5 ans	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs - Union du mareyage français

Et parmi celles enregistrées au **Répertoire spécifique (RS)**, cinq concernent la branche des remontées mécaniques et domaines skiables:

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION	DURÉE D'ENREGISTREMENT	CERTIFICATEUR
Management intermédiaire des remontées mécaniques et des domaines skiables	2 ans	Services nouveaux aux téléphériques de France – CPNEFP Branche des remontées mécaniques et domaines skiables
Préparer et animer une formation interne dans une entreprise de remontées mécaniques et domaines skiables	2 ans	
Sécurité de la conduite de véhicule 4x4 de type tout-terrain en milieu spécifique de montagne	2 ans	
Sécurité de la conduite de véhicules motoneiges en milieu professionnel de montagne	2 ans	
Sécurité du travail en hauteur dans les remontées mécaniques et les domaines skiables	2 ans	



### Quel usage des fonds de la formation professionnelle en 2023 ?

France compétences a publié son **rapport 2023 sur l'usage des fonds de la formation**. Ce rapport, édité chaque année, s'inscrit dans la mission de veille, d'observation et de transparence des coûts et des règles de prise en charge des actions de formation et d'apprentissage confiée à l'institution nationale. Présenté sous forme de fiches thématiques, ce rapport couvre 7 catégories d'actions (apprentissage, contrat de professionnalisation, CPF...), et détaille, pour chacune d'elles, les volumes d'engagements financiers et le nombre d'entrées pour rendre compte de leur coût unitaire. Celui-ci est ensuite caractérisé par des informations sur les types de formations (nature, durée...) et les profils des bénéficiaires. Un outil d'aide à la décision pour tous les acteurs du système de formation, de l'orientation professionnelle et de l'emploi !

### Répartition du solde de la taxe d'apprentissage : un versement exceptionnel est prévu

Un **décret du 8 février 2024** prévoit des modalités dérogatoires d'affectation du solde de la taxe d'apprentissage au titre de 2023, au profit des établissements habilités qui ont perçu pour 2023 un montant de contributions inférieur à celui perçu au titre de 2022. Ces établissements recevront de la Caisse des dépôts et consignations un versement exceptionnel correspondant à la différence entre le montant perçu en 2023 et celui reçu l'année précédente.

### Transition écologique : l'accord national interprofessionnel (ANI) est étendu

Un **arrêté du 22 janvier 2024** rend obligatoire les dispositions de l'**accord national interprofessionnel du 11 avril 2023** relatif à la transition écologique et

au dialogue social. Cet accord incite notamment les entreprises à :

- Former les représentants du personnel en matière environnementale ;
- Sensibiliser les salariés aux enjeux environnementaux (intégration de ces enjeux dans le plan de développement des compétences, formation et sensibilisation des dirigeants aux impacts de la transition écologique sur la gestion des emplois et des parcours professionnels – GEPP, formation des collaborateurs à l'écoconduite, organisation d'ateliers participatifs, conférences, événements autour de ces enjeux...);
- Établir une cartographie des métiers et des compétences et mobiliser les outils d'appui aux mutations économiques et d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences (études prospectives, prestations d'appui-conseil RH, dispositifs de formation...) permettant de sécuriser les parcours professionnels.

## OPCO EP ACCOMPAGNE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE PAR UNE OFFRE DE SERVICES DÉDIÉE

Les impacts de la transition écologique et énergétique sur les métiers et les compétences sont nombreux et concernent tous les secteurs d'activité. Opco EP a développé des services dédiés pour accompagner les branches professionnelles dans la définition d'une stratégie emploi-compétences intégrant pleinement les enjeux de la transition écologique. Des études sectorielles et intersectorielles sont actuellement en cours pour qualifier les mutations et favoriser l'identification des actions prioritaires à mener pour accompagner les entreprises et les engager dans une transformation durable.

L'objectif d'Opco EP est de favoriser le développement des compétences des salariés en poste et l'intégration de nouvelles compétences dans les entreprises.

Des services dédiés ont ainsi été développés à destination des entreprises :

- L'accès à une information ciblée via une **plateforme de contenus pédagogiques** comprenant articles,

vidéos, podcasts, outils pratiques et des exemples de démarches responsables ;

- L'organisation de webinaires et d'événements favorisant une meilleure prise en compte des enjeux de développement durable ;
- Un **Diagnostic**, administré par le conseiller Opco EP pour engager le dialogue avec l'entreprise, connaître son niveau de maturité et initier une action ;
- Un diagnostic approfondi et un **accompagnement RH** spécifique dans le cadre du dispositif PCRH ;
- Le financement de formations via le Plan de développement des compétences ou le Fonds national pour l'Emploi-Formation (FNE-Formation) ;
- Des accompagnements spécifiques en **régions** (ateliers de sensibilisation, etc).

→ Pour en savoir plus, consulter le **site internet d'Opco EP**.

Restez informés,  
inscrivez-vous  
à notre Newsletter !



POUR EN SAVOIR PLUS  
sur l'actualité d'Opco EP : [opcoep.fr](https://opcoep.fr)

