GUIDE DE L'ALTERNANT EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

Fondation Innovations Pour les Apprentissages

Innover pour toutes les formes d'alternance

Avant-Propos

« Aujourd'hui, nous constatons que l'apprentissage prend une place importante au sein de notre pays. C'est une opportunité de préparer au mieux les générations futures à l'excellence dans l'emploi.

La FIPA est une fondation inter entreprises rassemblant 17 grands groupes, elle vise à développer de nouvelles formes d'alternance en finançant des actions particulièrement innovantes et concrètes. Sous l'impulsion de « la loi avenir professionnel », faire le choix de l'alternance c'est se voir délivrer un véritable passeport pour toutes celles et ceux qui souhaitent vivre une expérience de mobilité internationale.

En effet, ces actions de mobilités spécifiquement encadrées, quelle que soit la destination que vous envisagez en Union Européenne ou hors Union européenne, sont finançables pour tout ou en partie par les OPCO (opérateurs de compétences).

Ce guide vous permettra d'organiser une future mobilité, c'est un outil destiné à mieux appréhender les parcours internationaux de courte et de longue durée, tout en préparant ce futur voyage. (Budget, logement, transport). Il s'adresse à tous les alternants qui souhaitent partir à l'étranger pendant leur période de formation, aux entreprises qui veulent les accompagner, ainsi qu'aux centres de formations qui sont plus que jamais concernés.

Je souhaiterais adresser un remerciement particulier à toutes les personnes qui ont participé à la rédaction de ce guide, qu'il soit un moyen de développer et de faciliter la mobilité internationale des alternants. »

Luis Molina, Délégué Général de la Fondation Innovations Pour les Apprentissages (FIPA)

Remerciements

Nous souhaitons saluer, l'ensemble des personnes qui ont participé à la rédaction de ce guide :

Toutes **les entreprises membres de la FIPA** (Air France, BNP Paribas, EDF, Engie, La Poste, Orange, Saint Gobain, Sanofi, SNCF, Société Générale, The Adecco Group, Total, Veolia) et spécialement Orano, Lactalis et Thales pour leurs témoignages.

Paola Bolognini & Guillaume Prévot d'**Euro App Mobility (EAM)**
Lionel Clemencon, Sylvain Scherpereel & Sébastien Thierry de l'**agence Eramus+**
Vincent Joseph, Romain Pigeaud & Régis Roussel de **Centre inffo**
Sarah Zedira de **Travel Mate**
Tatiana Gagarina-Sasia du **CFA MECAVENIR**

sommaire

02
AVANT-PROPOS

05
INTRODUCTION

06
DISPOSITIONS GÉNÉRALES (CADRE RÉGLEMENTAIRE)

08
1. UNE MOBILITÉ À L'ÉTRANGER DE PLUS OU MOINS DE 4 SEMAINES AVEC UNE « MISE EN VEILLE » DE VOTRE CONTRAT

18
2. UNE MOBILITÉ À L'ÉTRANGER N'EXCÉDANT PAS 4 SEMAINES AVEC UNE « MISE À DISPOSITION » DE VOTRE CONTRAT

27
3. PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DE LA MOBILITÉ

46
4. TÉMOIGNAGES

61
5. VOTRE TROUSSE DE VOYAGE

64
6. ANNEXES

Introduction

Dans ce guide, nous allons systématiquement mettre en évidence 3 parties prenantes :

- **ALTERNANT** : désigne l'apprenti ou l'alternant en contrat de professionnalisation.
- **CENTRE DE FORMATION** : désigne le CFA ou centre de formation continue (en France).
- **EMPLOYEUR** : désigne le signataire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France chez lequel le bénéficiaire dudit contrat suit sa formation en entreprise.

Vous avez choisi d'être **ALTERNANT**, c'est un formidable projet. La loi avenir professionnel va vous permettre de financer une mobilité internationale.

Il s'agit d'une véritable expérience professionnelle. Afin que celle-ci soit réussie, il faut idéalement qu'elle soit organisée par l'intermédiaire de votre **CENTRE DE FORMATION** en France. Pour la plupart, la mobilité internationale est prévue au diplôme.

Les objectifs de cette mobilité sont multiples, cela permet d'enrichir sa formation via une expérience alternée, de connecter avec des nouvelles cultures, une expérience dans une autre structure pour valoriser son parcours professionnel, l'apprentissage d'une nouvelle langue, la recherche d'autonomie et ainsi de développer sa capacité à évoluer sur le marché du travail. Une alternance à l'étranger se prépare avec toutes les parties prenantes de la formation. Cette période d'apprentissage passée en dehors de la France est intégrée au parcours de formation.

Dispositions générales (cadre réglementaire)

Pour les contrats en alternance signés après le 1er janvier 2019, la loi avenir professionnel a élargi les règles inhérentes à la mobilité internationale des **ALTERNANTS** en l'ouvrant aux pays hors Union européenne et aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas excéder un an. (Notez que l'on constate certaines différences entre le contrat d'apprentissage et de professionnalisation).

Le principe de l'alternance entre formation théorique et formation pratique ne s'applique pas nécessairement pendant la période de mobilité à l'étranger. Ainsi, l'**ALTERNANT** peut réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation, lors de son séjour à l'étranger, ou bien alterner ces deux activités.

Pour la mise en œuvre de la mobilité à l'étranger, une convention est conclue entre le **CENTRE DE FORMATION** en France, l'**ALTERNANT**, l'**EMPLOYEUR** en France, et le cas échéant une entreprise et/ou un organisme de formation à l'étranger.

Le législateur prévoit 2 possibilités de mobilité internationale :

- Le contrat de travail de l'**ALTERNANT** avec l'entreprise établie en France est « mis en veille » et son exécution est suspendue pour une durée limitée et prédéterminée, correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise et/ou d'un organisme de formation situé à l'étranger. Une convention doit être conclue entre les parties prenantes. Le modèle de convention organisant cette mise en veille a été défini par arrêté. (Arr. 22 janv. 2020, NOR : MTRD2002357A : JO, 31 janv.).

- Une période de mobilité inférieure ou égale à 4 semaines : le contrat de travail de l'**ALTERNANT** avec l'entreprise établie en France est maintenu et ce dernier est « mis à disposition » d'une entreprise et/ou d'un organisme de formation à l'étranger. (Arr du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-67 et R. 6325-34 du code du travail). La période de mobilité doit être inférieure à 4 semaines.

Ci-après, nous allons développer l'alternative qui s'offre à vous

Annexe 1 : décret du 24 octobre 2019

Spécificités liées aux entreprises de travail temporaire. Les entreprises de travail temporaire ne sont pas autorisées à dispenser une partie de la formation pratique de l'apprenti intérimaire à l'étranger, y compris en Union européenne (elles le peuvent pour leurs apprentis permanents). ARTICLE R6226-4 Modifié par Décret n°2012-472 du 11 avril 2012 - art. 2 « Pour la formation de l'apprenti qu'elle emploie, l'entreprise de travail temporaire ne peut pas conclure de convention avec une entreprise d'accueil en application de l'article R. 6223-10 ni avec une entreprise d'un autre État membre de la Communauté européenne susceptible d'accueillir temporairement l'apprenti en application de l'article L. 6211-5. »

1. Une mobilité à l'étranger de plus ou moins de 4 semaines avec une « mise en veille » de votre contrat

Vous êtes **ALTERNANT** sous contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, ce qui signifie que vous êtes salarié d'une entreprise française au sein de laquelle vous suivez la partie pratique de votre formation. Ce statut protecteur vous garantit un certain nombre de droits, et vous impose également des devoirs. Pour partir en mobilité à l'étranger, vous devez préparer votre départ en priorité avec votre **CENTRE DE FORMATION** mais aussi avec votre **EMPLOYEUR.**

La loi indique uniquement que « la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois », pour pouvoir faire son alternance à l'étranger.

Dans le cadre d'une mobilité internationale, au sein de votre **CENTRE DE FORMATION**, un référent mobilité internationale doit être désigné, c'est lui qui est chargé d'instruire et construire votre dossier. Il est aussi chargé de vous informer de vos droits et vos devoirs, ainsi que des règles à observer lors de cette période hors de France. Il devra notamment s'assurer du respect du droit du travail : temps de travail, missions confiées... Il assure un lien pédagogique avec votre **CENTRE DE FORMATION** et votre **EMPLOYEUR** français.

En tant qu'**ALTERNANT** vous avez des devoirs à respecter notamment :

- exécuter les tâches confiées par l'entreprise d'accueil conformément aux clauses de la convention de mise à disposition,

- présenter régulièrement et spontanément à l'entreprise d'accueil les outils de liaison mis en place par le **CENTRE DE FORMATION** (livret de suivi de l'**ALTERNANT**,...),

- respecter des règles de confidentialité et de secret professionnel,

- s'engager à se conformer à la législation spécifique du pays d'accueil et à s'assurer de la tenue à jour des documents officiels autorisant son séjour dans le pays d'accueil (passeport, ...),

- informer son **EMPLOYEUR** dans les 24 heures en cas d'accident de travail.

Pour la sécurité sociale de l'**ALTERNANT** :

L'**ALTERNANT** dans le pays d'accueil	L'**ALTERNANT** a le statut de salarié (ou assimilé) - Relève de la sécurité sociale du pays d'accueil.
	L'**ALTERNANT** n'a pas le statut de salarié (ou assimilé) - Relève du code de la sécurité sociale française, soit du régime étudiant de la sécurité sociale (n°DSS/DACI/2020/42 du 15 mai 2020 : « Pour pallier cette difficulté, les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation, dont le contrat de travail français sera suspendu le temps de leur mobilité dans un État membre de l'Union européenne et qui ne seront pas salariés dans leur État d'accueil, devront être considérés comme des étudiants. ») pour risques maladie, vieillesse, maternité, arrêt de travail, maladie professionnelle et invalidité. - Hors UE, système d'assurance volontaire.

Il est donc prévu pour la période de mobilité que l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil prenne le relais, le temps de la mobilité, de l'**EMPLOYEUR** initial sur des points essentiels.

Les **ALTERNANTS** relèvent de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour les étudiants, en ce qui concerne les risques maladie, 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 un système d'assurance volontaire.

Circuit de communication

Avant la conclusion de la convention le **CENTRE DE FORMATION** de l'**ALTERNANT** 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'**ALTERNANT**.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par le **CENTRE DE FORMATION** de l'**ALTERNANT** à l'opérateur de compétences de l'EMPLOYEUR en France.
Comme évoqué plus haut, nous observons certaines spécificités entre les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

Les conditions liées aux contrats 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. Ce contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas excéder un an.

- Le contrat de *professionnalisation* peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas excéder un an. L'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois. En cas de mobilité, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à vingt-quatre mois.

Condition liée à l'objet de la mobilité : Une disposition similaire s'applique pour le contrat de professionnalisation, en vertu de l'Article L6325-25 du Code du travail : « Pendant la période de mobilité à l'étranger, l'article L. 6325-13 ne s'applique 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 et ne pas viser une qualification.

Les démarches à effectuer :

Convention à signer

Dans tous les cas, il est nécessaire d'établir une convention de mobilité associant les différentes parties prenantes au contrat en alternance : **EMPLOYEUR**, **ALTERNANT**, **CENTRE DE FORMATION,** le cas échéant : entreprise et/ou organisme de formation à l'étranger.

Il est rédigé dans des termes identiques par rapport à la mobilité n'excédant pas 4 semaines, à une exception près. Le contenu peut préciser le cas échant des modalités de prise en charge par l'**EMPLOYEUR**, de la rémunération et/ou des frais annexes générés par la mobilité.

En effet, l'entreprise à l'étranger peut verser une rémunération ou gratification à l'**ALTERNANT** sans que ceci ne soit une obligation. Dans la négative, l'**EMPLOYEUR** en France peut décider de maintenir tout ou une partie des éléments de rémunération, pour cela, il doit le faire indiquer dans la convention.

Pour autant, et pour préserver l'**ALTERNANT** de toute forme de précarité, du fait de la suspension partielle de son contrat et donc des éléments de rémunération qui s'y rapportent, il est demandé aux **EMPLOYEURS** de maintenir le versement d'une équivalence correspondant au niveau de salaire net. Il importe de faire intégrer à la convention de mobilité internationale cette disposition à l'article prévu à cet effet.

Cette convention doit s'inspirer du modèle (en annexe) et 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'alternant 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 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'alternant 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 l'alternant, l'entreprise d'accueil et le cas échéant, le centre de formation d'accueil.

Annexe 2 : Modèle de convention de « mise en veille »

Adresser la convention

Avant la conclusion de la convention, le **CENTRE DE FORMATION** de l'**ALTERNANT** 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'**ALTERNANT.** L'opérateur de compétences se prononce en retour sur la prise en charge et le cas échéant sur son niveau. Il en 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 **CENTRE DE FORMATION** à l'opérateur de compétences de l'**EMPLOYEUR** en France.

Déclaration sociale nominative (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 de l'**ALTERNANT** 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.

Cette déclaration prend la forme d'un courrier type, prévu par l'instruction ministérielle du 15 mai 2020. Ce courrier « Déclaration de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne pour un **ALTERNANT** de contrat de professionnalisation » doit parvenir à la caisse 2 semaines avant le départ.
Instruction interministérielle noDSS/DACI/2020/42 du 15 mai 2020 relative aux modalités de mise en œuvre de la couverture sociale garantie aux **ALTERNANTS** partant en mobilité dans un État membre de l'Union européenne en vertu des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail.

https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2020/20-06/ste_20200006_0000_0036.pdf
https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/bulletins-officiels-et-documents-opposables/article/documents-opposables-sante-protection-sociale-solidarite
Date de mise en ligne sur le site "solidarites-sante.gouv.fr" : 17/07/2020
Date de mise en ligne du "bulletin officiel n° 2020/6 du mois de juin 2020" : 17/07/2020

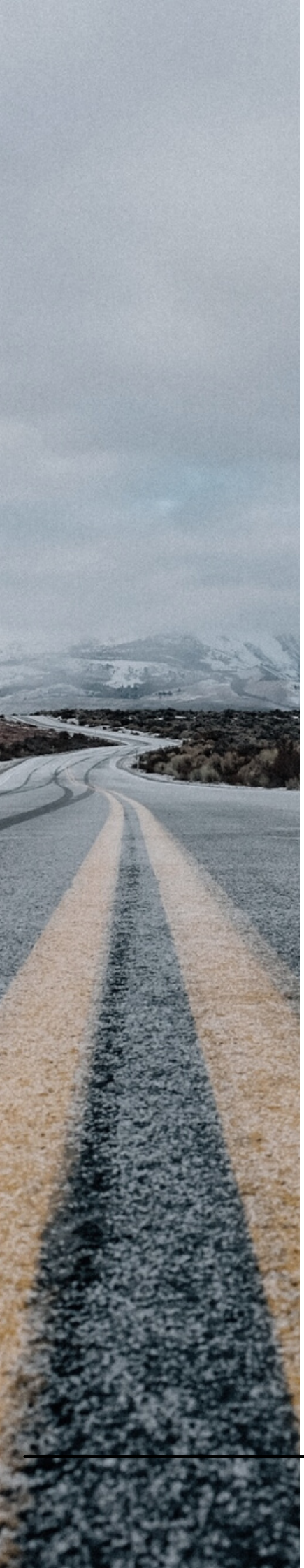
De plus, 2 semaines avant le retour, une autre déclaration devra parvenir à la caisse nationale d'assurance maladie afin de l'informer de la réactivation du contrat de travail.

- Il convient de rappeler que ces déclarations ne s'appliquent que pour les mobilités dans l'Union Européenne, et non hors-UE.
- Une mobilité hors-UE renvoie automatiquement l'alternant vers une vérification des conventions bilatérales et une assurance volontaire (ex : CFE).

L'entreprise ou le centre de formation d'accueil est exclusivement responsable des conditions d'exécution du travail de l'**ALTERNANT**, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment pour ce qui concerne :

- la santé et la sécurité au travail,
- la rémunération,
- la durée du travail,
- le repos hebdomadaire et les jours fériés.

Toutefois, lorsque l'**ALTERNANT** effectue sa période de mobilité dans l'Union européenne et qu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans l'État d'accueil, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, maternité, vieillesse, accidents du travail, maladies professionnelles et invalidité.



Concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'**ALTERNANT** est couvert dans les conditions prévues pour les étudiants. Pendant la période de mobilité, l'**ALTERNANT** est couvert contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les conditions prévues pour les **ALTERNANTS** (qui excluent le maintien de droit à des indemnités journalières).
Assurance accident du travail et maladie professionnelle (AT-MP) : en tant qu'**ALTERNANT,** le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité bénéficiera de la prise en charge de ses frais de santé en cas d'accident survenu sur son lieu de travail ou de maladie professionnelle.

La personne étant considérée comme en stage, le risque trajet sera couvert pour les accidents survenus sur le parcours direct entre le lieu de travail et l'établissement d'enseignement. En revanche, le mécanisme de maintien de droit n'existant pas pour les indemnités journalières en cas d'AT-MP, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité ne bénéficiera pas de ces indemnités.

Le versement des cotisations relatives à ces risques incombe au **CENTRE DE FORMATION** en France.

Lorsque la période de mobilité est effectuée en dehors de l'Union européenne et que l'**ALTERNANT** ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans l'État d'accueil, la couverture sociale de l'**ALTERNANT** est assurée par une adhésion à une assurance volontaire, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale.

Avant la signature d'un contrat en alternance, l'**ALTERNANT** doit s'assurer que l'**EMPLOYEUR** a pris conscience d'une éventuelle mobilité internationale, rendue obligatoire du fait du cursus préparé.

En effet, une fois que le contrat d'alternance est signé et qu'une période de formation à l'étranger est imposée par le cursus pédagogique, l'**EMPLOYEUR** ne peut plus s'opposer au départ de l'**ALTERNANT.**

Il est important que l'**EMPLOYEUR** signe le contrat d'alternance en toute connaissance de cause puisque la signature du contrat implique, de ce fait, le principe d'acceptation de cette période.
Si celle-ci est un projet de l'**ALTERNANT**, il doit être approuvé par l'**EMPLOYEUR.** À noter que cette mobilité internationale peut être proposée par l'**EMPLOYEUR** lui-même. (Immersion dans des filiales, connaissances d'un pays stratégique, développement de nouveaux projets.)

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 de professionnalisation ou 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 **ALTERNANT**.

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

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041505665/

2. Une mobilité à l'étranger n'excédant pas 4 semaines avec une « mise à disposition » de votre contrat

Pour toutes les parties : contenu de la convention

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 et d'un contrat d'apprentissage peut être conclue entre le bénéficiaire, l'**EMPLOYEUR** en France, le **CENTRE DE FORMATION,** en France et l'organisme de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'**EMPLOYEUR** à l'étranger.

Le code du travail précise, le contenu des conventions (cf art R. 6222-67 code trav. Et art. R. 6325-34 pour les contrats de professionnalisation.), notamment les points suivants :

« 1° La date de début et de fin de la période de mobilité ;

« 2° L'objet de la formation et la nature des tâches confiées à l'alternant en lien avec la certification visée, objet du contrat d'apprentissage ;

« 3° Les lieux de travail et le cas échéant de formation ;

« 4° Le nom et la qualification de la personne chargée d'en suivre le déroulement en France et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi ;

« 5° Les équipements utilisés et produits ;

« 6° Les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés ;

« 7° Le cas échéant, les modalités de prise en charge des frais annexes générés par la mobilité ;

« 8° Le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;

« 9° Les dispositions applicables à l'alternant dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail ;

« 10° L'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays concerné, par l'alternant, l'entreprise d'accueil et, le cas échéant, le centre de formation d'accueil. »

Pour information, une fiche peut utilement être consultée sur la mise à disposition de salarié sur le portail « service-public.fr ».

Annexe 3 : Modèle de convention de « mise à disposition »

Dans le cas d'une « mise à disposition », il est prévu qu'une convention quadripartite (voire à quintipartite) puisse être conclue entre :

- L'**ALTERNANT,**
- L'**EMPLOYEUR** en France,
- Le **CENTRE DE FORMATION**,
- L'organisme de formation à l'étranger,
- et s'il y a lieu l'entreprise à l'étranger.

Le terme de « *mise à disposition* » signifie que l'**ALTERNANT** garde la plénitude de son lien de droit avec son **EMPLOYEUR** en France. Toutes les règles au contratlui restent applicables.

L'idée est que rien ne change pour l'**ALTERNANT** (notamment en matière de sécurité sociale, de rémunération …) et pour l'**EMPLOYEUR** qui reste redevable de toutes ses obligations contractuelles (AT, salaires et charges …). La principale modification apportée à la situation est le lieu géographique où s'exerce l'alternance (à l'étranger et non en France).

Circuit de communication

Avant la conclusion de la convention, l'**EMPLOYEUR** adresse à son opérateur de compétences, le projet de convention avec une demande de prise en charge des frais générés par la mobilité hors du territoire national de l'**ALTERNANT**.

Dès sa conclusion, la convention prévue à l'article R. 6222-67, est adressée par l'**EMPLOYEUR** à son opérateur de compétences.

Toutefois, du fait de sa position, le **CENTRE DE FORMATION,** (par l'intermédiaire de son référent mobilité dûment désigné), il est vivement conseillé de lui permettre de piloter l'organisation de la mobilité, y compris les relations avec les opérateurs de compétence.

Le contrat de travail n'est ni rompu, ni suspendu, puisque l'**ALTERNANT** est « mis à disposition » sur une période déterminée. Au retour de sa mobilité, l'**ALTERNANT** doit reprendre ses fonctions.

Dans ce cas, la législation française continue de s'appliquer. Toutefois, si les dispositions du pays d'accueil sont impératives : celles dont le respect est jugé crucial par le pays d'accueil et qu'elles sont plus favorables que la législation française, ces dernières s'appliquent. Cela concerne la durée de travail, les repos, les congés payés, etc.

Le contrat d'alternance avec l'**ALTERNANT** est maintenu avec l'**EMPLOYEUR**. De ce fait, pendant la durée de la mise à disposition, l'**EMPLOYEUR** reste soumis à ses obligations résultant de la signature du contrat d'alternance, dont notamment, le respect des termes du contrat d'alternance, le maintien de la rémunération, le paiement des charges sociales, la responsabilité du pouvoir disciplinaire, de la médecine du travail et de la gestion des congés payés.

L'entité d'accueil est, quant à elle, responsable des conditions d'exécution du travail.

La répartition des règles de compétences entre l'**EMPLOYEUR** et l'entité d'accueil est définie juridiquement.
Les obligations de l'**ALTERNANT** sont notamment de :

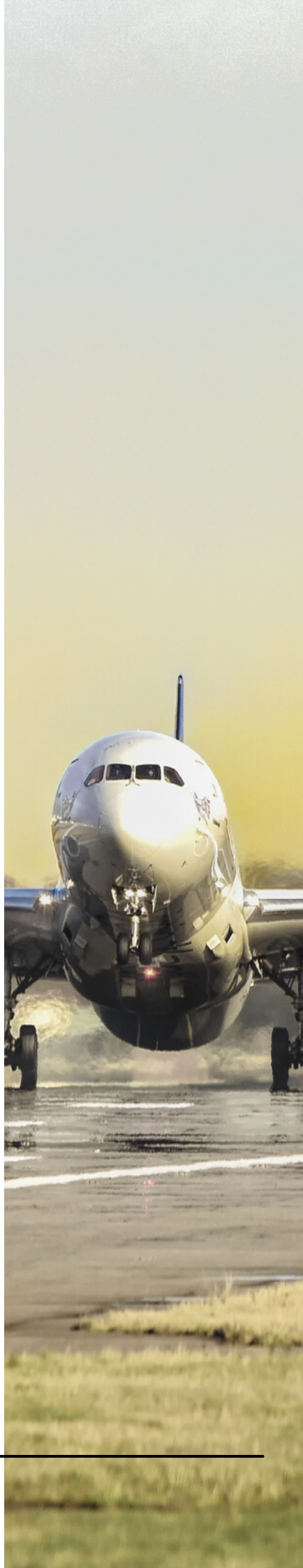
Ø exécuter les tâches que lui confie l'entreprise d'accueil conformément aux clauses de la convention de mise à disposition.

Ø présenter régulièrement et spontanément à l'entreprise d'accueil les outils de liaison mis en place par le **CENTRE DE FORMATION** (livret de suivi de l'**ALTERNANT**,...),

Ø respecter des règles de confidentialité et de secret professionnel,

Ø s'engager à se conformer à la législation spécifique du pays d'accueil et à s'assurer de la tenue à jour des documents officiels autorisant son séjour dans le pays d'accueil (passeport, n° de sécurité sociale...),

Ø informer son **EMPLOYEUR** dans les 24 heures s'il est victime d'un accident de travail.



Les règles applicables à l'**ALTERNANT** au cours de sa période de formation sont celles de l'**EMPLOYEUR**.

Toutefois, si des règles impératives de protection sont plus favorables dans l'entité d'accueil que dans celles de l'**EMPLOYEUR**, ce sont ces règles qui s'appliquent.

L'entité d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail relatives :
· à la durée du travail,
· au travail de nuit,
· au repos hebdomadaire et aux jours fériés,
· aux règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité,
· aux conditions d'emploi des femmes, des enfants et des jeunes.

Il est donc fortement préconisé de rappeler cette répartition des règles applicables à l'**ALTERNANT** pendant sa mise à disposition dans la convention de mise à disposition.

La convention établie avant le départ de l'**ALTERNANT** qui doit également préciser la réglementation du pays applicable.

En matière de responsabilité pénale

L'**EMPLOYEUR** est tenu à un devoir général de précaution et de prudence à l'égard de ses salariés. En conséquence, l'**ALTERNANT** ne doit pas être exposé à des situations susceptibles de le mettre en danger, sous peine d'engager la responsabilité pénale de l'**EMPLOYEUR**.

Obligation en matière de médecine du travail

L'**EMPLOYEUR** est garant des formalités médicales préalables au départ.

Obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé de l'ALTERNANT

L'**EMPLOYEUR** (au sens large du terme) est tenu de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à la préservation de la sécurité de l'**ALTERNANT** à l'étranger. Il lui incombe donc, avant son départ et tout au long de la période, de prendre un certain nombre de dispositions afin de continuer à assurer son obligation générale de sécurité et de protection de la santé de l'**ALTERNANT** dans un pays étranger.
Si le déplacement à l'étranger est organisé en partie ou totalement par le **CENTRE DE FORMATION**, l'**EMPLOYEUR**, en vertu du contrat de travail signé avec l'**ALTERNANT**, doit exercer un droit de regard sur les conditions de départ et les modalités d'organisation de la période.

Accident du travail

L'**EMPLOYEUR** doit être vigilant quant aux interdictions particulières de soumettre l'**ALTERNANT** à des travaux dangereux.
Les risques encourus par l'**ALTERNANT** en mission à l'étranger sont essentiellement de deux ordres :

- - le risque en matière d'hygiène et de santé,
- - le risque en matière de sécurité.

Si le risque se réalise, la question de savoir s'il s'agit d'un accident du travail sera posée.
Selon la définition de l'article L.411-1 du code de la Sécurité Sociale, pour qu'un accident soit considéré en accident du travail, il convient de réunir les critères suivants :

- un accident survenu du fait ou à l'occasion du travail,
- un lien avec la mission.

S'agissant des accidents survenus en cours de mission, la notion du lien avec la mission est appréciée de façon large. Seul un acte dicté par l'intérêt purement personnel de l'**ALTERNANT** retirerait à l'accident son caractère professionnel en plaçant l'**ALTERNANT** hors de la sphère de l'**EMPLOYEUR**.

En conséquence, l'**EMPLOYEUR** ne pourra s'exonérer de sa responsabilité que s'il peut démontrer que l'accident n'a aucun lien avec la mission et résulte du seul choix de l'**ALTERNANT**.

Obligation du respect des termes du contrat d'alternance

L'**EMPLOYEUR** reste soumis, pendant la durée de la période de formation dans un pays membre de l'Union Européenne, aux obligations suivantes résultant de la signature du contrat d'alternance :

- **Rémunération de l'alternance** : l'**EMPLOYEUR** maintient le versement du salaire de l'**ALTERNANT**.

- **Paiement des cotisations sociales (patronales et salariales)** : l'**EMPLOYEUR** assure le versement des cotisations sociales relatives au salaire de l'**ALTERNANT**.

- Les deux contrats en alternance bénéficient depuis le 01 janvier 2019 du même dispositif de **réduction générale renforcée des cotisations sociales** applicable à tout contrat de travail. L'exonération des cotisations salariales du contrat d'apprentissage reste cependant maintenue à hauteur de 79% du Smic en vigueur.

- **Responsabilité du pouvoir disciplinaire** : l'**EMPLOYEUR** peut exercer son pouvoir disciplinaire à l'encontre d'un **ALTERNANT** qui refuserait de respecter les consignes de sécurité.

- **Médecine du travail** : en cas d'accident du travail survenant à l'**ALTERNANT**, c'est à l'**EMPLOYEUR** (après avoir été préalablement informée par l'entreprise d'accueil) d'établir et d'adresser dans les 48 heures la déclaration d'accident du travail par lettre recommandée avec Accusé de Réception à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie en France dont relève l'**ALTERNANT**.

Durée du travail

En matière de durée du travail, les **ALTERNANTS** âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles françaises de droit commun - sauf s'il existe des dispositions du pays d'accueil plus favorables pour les **ALTERNANTS** - c'est à dire :

· une durée de travail hebdomadaire de 35 heures : la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent d'heures prévu par le contrat d'alternance n'est pas ouverte dans le cadre d'une convention de mise à disposition d'un **ALTERNANT** dans une entreprise d'accueil.

· une durée maximale de travail par jour de 10 heures.

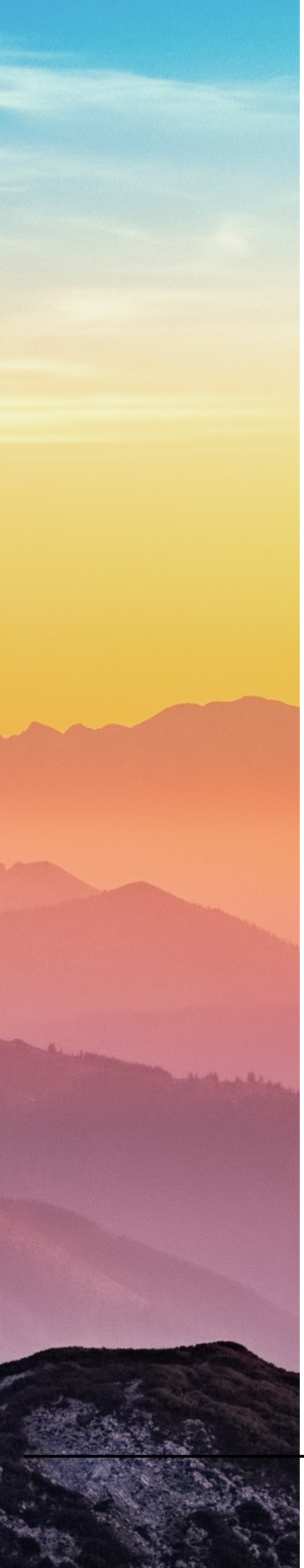
· le travail de nuit : tout travail exercé entre 21 heures et 6 heures, ou dans un autre intervalle déterminé conventionnellement, est considéré comme du travail de nuit. Le recours au travail de nuit est exceptionnel et doit avoir été mis en place par un accord collectif.

· une durée minimale du repos quotidien de 11 heures consécutives.

Repos hebdomadaire

Il est interdit de faire travailler un **ALTERNANT** plus de 6 jours par semaine.

L'**ALTERNANT** doit en outre bénéficier d'un repos minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien mentionné ci-dessus (soit au total 35 heures) ; ce repos hebdomadaire est donné le dimanche sauf dérogation.



Les obligations de l'entreprise d'accueil vis-à-vis de l'ALTERNANT sont notamment de :

- Lui fournir les équipements de protection individuelle,
- Lui présenter les risques propres à l'entreprise,
- Lui désigner un « tuteur », présentant les compétences pédagogiques et professionnelles ainsi que les garanties de moralité nécessaires, chargé de le diriger et le contrôler dans ses activités,
- Lui faire accomplir des travaux correspondant à la fois à ses aptitudes et aux objectifs de cette période de mobilité :
- Lui proposer, en cas d'hébergement fourni par l'entreprise d'accueil, un logement conforme aux normes d'hygiène et de sécurité du pays d'accueil,
- Lui permettre de compléter ses outils de liaison ou de rédiger son rapport de période de formation en lui accordant le temps nécessaire.

Par ailleurs, l'entreprise d'accueil doit informer immédiatement l'EMPLOYEUR :

- En cas de la survenance d'un accident du travail qui concernerait l'**ALTERNANT**,
- En cas de difficulté ou de faute de la part de celui-ci afin qu'elle puisse prendre les mesures appropriées.

3. Prise en charge financière de la mobilité

Il existe plusieurs organismes susceptibles de financer une mobilité internationale, quelle que soit la situation de l'alternant.

Chacun d'entre eux propose des options pour la prise en charge de tout ou d'une partie de la rémunération qui ne serait plus versée par l'employeur en France.
Des coûts inhérents à la mobilité internationale y compris ceux correspondant :

- Tout ou partie de la perte de ressources : La rémunération qui ne serait plus versée par l'employeur en France.

- Des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux couvertures sociales.

Financement de la mobilité :

1. Les opérateurs de compétences (OPCO) peuvent prendre en charge des frais générés par la mobilité.

Le décret renvoie au 3° du II de l'article L. 6332-14 et du 5e alinéa de l'article D. 6332-83.

L'article L. 6331-14 II prévoit que :

« II.-L'opérateur de compétences peut également prendre en charge dans les conditions prévues au I du présent article [...cad selon **le niveau de prise en charge** fixé par la branche, à défaut par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeur et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un opérateur de compétences interprofessionnel gestionnaire des fonds de la formation professionnelle continue].

3° Tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis [...].

L'article D. 6332-83 issu du décret du 28/12/ 2018 prévoit par ailleurs en son alinéa 4

« L'opérateur de compétence prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis, les frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 3° des I et II de l'article L. 6332-14 selon les modalités suivantes :

[...]

4° Les frais liés à la mobilité internationale des apprentis prévus au 10° de l'article L. 6231-2 sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés. »

Rappel quant à votre couverture sociale

Convention de mise a disposition

Mobilité inférieure à 4 semaines

RAPPEL

Sécurité sociale

Maintien du régime de sécurité sociale de droit français via le **détachement** (au sens de la sécurité sociale)

UE, EEE et Suisse:
Demande du **certificat A1** (via formulaire S3208b) à la CPAM
et de la **carte CEAM**

Hors UE, EEE et Suisse:
Demande de **formulaire de détachement** en application d'une convention bilatérale ou détachement de droit interne

L'employeur d'origine verse les cotisations de sécurité sociale sur la rémunération maintenue

Convention de mise en veille

Inst. interm. 15-05-2020

Mobilité ≤ 1 an

RAPPEL

UNION EUROPEENNE
EEE ET SUISSE

Statut de salarié selon la législation du pays d'accueil
Exemple dans l'instruction : cas de la « signature d'un contrat de travail avec l'entreprise d'accueil »

Application du régime de sécurité sociale de cet Etat d'accueil, conformément à l'article 11,3a) du règlement (CE) n° 883/2004

Convention de mise en veille

Inst. interm. 15-05-2020

Mobilité ≤ 1 an

Statut étudiant

UNION EUROPEENNE
EEE ET SUISSE

Non considéré comme un statut de salarié : application du statut d'étudiant

Précision instruction : législation applicable = celle de l'Etat de résidence → **droit français**

Définition : la résidence est déterminée au regard du lieu des centres d'intérêts de la personne, plus particulièrement, la source de ses revenus.

L'alternant informe la CPAM :

- *2 semaines au moins avant son départ que son contrat d'alternance est suspendu (modèle courrier)*
- *2 semaines avant son retour en France de la réactivation de son contrat de droit français (modèle courrier)*

CONVENTION DE MISE EN VEILLE

Inst. interm. 15-05-2020

MOBILITÉ ≤ 1 AN

Statut étudiant

UNION EUROPEENNE
EEE ET SUISSE

Assurance maladie et maternité

Alternant a même droits que les étudiants français.
Prise en charge frais grâce CEAM
Indemnité journalière possibles au titre du maintien de droit (que si droits ouverts lorsqu'il était sous statut de salarié)

Potentiellement redevable de la cotisation subsidiaire maladie (PUMA)

Condition d'assujettissement à la cotisation si :

- Assuré résidant en France de manière stable et régulière, bénéficie de la prise en charge des frais de santé **ET** :
- Revenu d'activité de l'assuré et le cas échéant de son conjoint, partenaire, < 8 105 € au titre de l'année 2019 (20 % du PASS) **ET**
- Avoir des revenus du patrimoine et du capital supérieurs à 20 262 € au titre de l'année 2019 dans la limite de 8 fois la valeur du PASS **ET**
- Ne percevoir aucun revenu de remplacement

CONVENTION DE MISE EN VEILLE

MOBILITÉ ≤ 1 AN

Statut étudiant

Inst. interm. 15-05-2020

UNION EUROPEENNE
EEE ET SUISSE

Assurance maladie et maternité

Montant cotisation =
6,5 % × (A-0,5 × PASS) × [1-R/ (0,2 × PASS)]
Dans la limite de 8x la valeur du PASS

A = revenus fonciers, de capitaux mobiliers, des plus-values de cession à titre onéreux de biens ou de droits de toute nature, des bénéfices industriels et commerciaux non professionnels et des bénéfices des professions non commerciales non professionnels

R = Revenu d'activité de l'assuré et le cas échéant de son conjoint ou partenaire, < 8 105 € au titre de l'année 2019

L'assuré la verse à l'URSSAF dont il dépend et se fait rembourser auprès de l'organisme de formation en France

CONVENTION DE MISE EN VEILLE

MOBILITÉ ≤ 1 AN

Statut étudiant

Inst. interm. 15-05-2020

UNION EUROPEENNE
EEE ET SUISSE

Accident du travail – Maladie professionnelle

Prise en charge des frais de santé en cas :
- d'accident du travail sur son lieu de travail
- d'accident sur le parcours direct entre lieu de travail et résidence ou OF
- de maladie professionnelle

Indemnités journalières :
- l'alternant ne bénéficie pas d'IJ en cas d'ATMP
- possibilité de percevoir une rente en cas d'incapacité lié à l'ATMP ≥ 10 %

Déclaration ATMP :
OF/CFA en France déclare l'accident à la CPAM du lieu d'exécution du contrat en France sur information de la structure d'accueil à l'étranger
Cerfa 14463*02 disponible sur ameli.fr

CONVENTION DE MISE EN VEILLE

MOBILITÉ ≤ 1

Inst. interm. 15-05-2020

Statut étudiant

UNION EUROPEENNE
EEE ET SUISSE

Assurance volontaire invalidité, vieillesse, veuvage

Conditions d'adhésion :

- avoir été affilié pendant au moins 6 mois à un régime obligatoire de sécurité sociale en tant que salarié (sous contrat d'apprentissage, contrat pro ou salarié droit commun)
- cesser de remplir les conditions d'assujettissement obligatoire à ce régime (la mise en veille du contrat de travail)

Demande adhésion

Auprès CPAM lieu de résidence en France
Dans le courrier adressé à la CPAM pour l'informer de la MEV du contrat
Accompagné du formulaire S1101 + pièces justificatives demandées

Résiliation

Via le courrier informant de la réactivation du contrat d'apprentissage auprès CPAM lieu de résidence en France ou par lettre simple
Effet : à compter du 1er jour du mois suivant la date de réactivation du contrat de travail français

Ci-après nous avons réalisé une consolidation des prises en charge de la mobilité internationale des différents Opérateurs de compétences :

Afsas : culture, loisirs, sport, médias

Conditions en vigueur au 31/12/2020

Prise en charge Afdas 2020 :
Montant par contrat :
- 400€ pour une mobilité inférieure à 4 semaines
- 500 € de 4 semaines à 6 mois
- 600€ de plus de 6 mois

Majoration de 10% pour les niveaux BAC et infra

Conditions :

L'entreprise et le CFA informent l'OPCO avant la signature de la convention de mobilité. Puis envoient la convention de mobilité.
Facturation du CFA à l'issue du séjour et au prorata de la durée effective du séjour.

- Les frais supplémentaires de l'apprenti (déplacement, logement, cotisations sociales, rémunération, frais annexes…), sous réserve que la mobilité soit prévue dans le programme de formation et fasse l'objet d'une convention spécifique.

- UE + Islande, Norvège, Suisse, RU (après 1er janvier 2021) :

< 4 semaines : 1 000 € HT
> 4 semaines : 2 000 € HT

- Autres pays :

< 4 semaines : 1 500 € HT
> 4 semaines : 2 500 € HT

Facturation du CFA à l'issue du séjour et au prorata de la durée effective du séjour.

https://www.afdas.com/entreprises/services/recruter/contrat-dapprentissage#tableau-forfait-d'amorcage-decret-du-14-septembre-2019

Atlas : Service financier et conseil

Conditions en vigueur au 31/12/2020

Un forfait est déterminé pour chaque contrat dont une période de mobilité à l'international est organisée.
Pour la mise en œuvre de cette mobilité, Atlas finance :
Un forfait déterminé pour chaque contrat qui a vocation à couvrir des frais engagés par le CFA pour le référent mobilité (voir la fiche "Mission d'un(e) référent(e) mobilité européenne et internationale dans un centre de formation d'apprentis") Forfait de 500€ couvrant les frais engagés par le CFA pour le référent mobilité.

La prise en charge des frais supportés par l'apprenti (perte de rémunération, protection sociale...). Forfait de 2500€ en cas de mise en veille du contrat par l'entreprise. Forfait de 1800€ en cas de mise à disposition de l'apprenti par l'entreprise.

Akto : entreprise à forte intensité de main d'oeuvre

Conditions en vigueur au 31/12/2020

Montant de l'aide est à hauteur de 500€/apprenti/mois. A condition d'avoir une convention de mobilité qui doit définir les modalités de la mise en œuvre. Le versement sera versé aux CFA, calculé au prorata de la durée de la mobilité dans la limite de 6 mois.

Versement à l'apprenti :

Sur présentation d'un dossier ERASMUS. (Tous les dossiers autres qu'ERASMUS, seront étudiés par le comité financier d'audit et de contrôle d'AKTO).

Ocapiat : agriculture, pêche, agroalimentaire

Conditions en vigueur au 31/12/2020

Quelles sont les modalités de prise en charge OCAPIAT liées à la mobilité ? Ce sont tous les frais que le CFA doit payer en cas de mobilité sont par apprenti :

les repas, les nuitées dans la limite du plafond 3€ et 6€
les frais de déplacement ceux-ci sont limités à un aller/retour par stagiaire
les frais du référent alternant dans le cas d'un forfait de 500€. Il faut que le CFA déclare une estimation des frais dans la convention de formation. Nous payons le CFA sur présentation des factures envoyées dans les périodes de facturation.

https://www.ocapiat.fr/capalt/faq-mobilite/

Uniformation : cohésion sociale

Conditions en vigueur au 31/12/2020

La prise en charge (pour les contrats d'apprentissage seulement) se fait sur dossiers en fonction de chaque besoin après étude par la commission paritaire alternance. Il n'y a pas de forfait fixe. A noter que des travaux de finalisation sont menés sur le sujet dans le cadre d'un Groupe de travail piloté par la DGEFP.
Cela ne varie pas en fonction du type de convention signée mais en fonction des besoins.

Opco 2i : industriel

Conditions en vigueur au 31/12/2020

Forfait soutien à la mobilité internationale et européenne pour les jeunes apprentis.

Fonction de référent mobilité internationale dans le CFA : forfait de 500 € par apprenti en mobilité.

Réel plafonné dans la limite de 800 € /apprenti pour la durée du contrat (avec THR)
Branche IEG : 800 €/mois

https://www.opco2i.fr/formation-et-financement/financer-projets/

Opcommerce : commerce

Conditions en vigueur au 31/12/2020

Forfait de 500€.
À noter : une partie du contrat d'apprentissage peut se dérouler à l'étranger, au sein de l'Union européenne, ou en dehors de celle-ci. Cette période de mobilité internationale peut permettre à l'apprenti de compléter sa formation théorique et/ou sa formation pratique en entreprise. La période du contrat exécutée à l'étranger ne peut excéder un an. La période d'exécution du contrat en France doit être d'au moins 6 mois.
https://www.lopcommerce.com/media/3340/fiche-contrat-d-apprentissage_mars-2020.pdf

Constructys : métiers de la construction

Conditions en vigueur au 31/12/2020

Dans le cadre de la mobilité des apprentis, Constructys accorde un forfait unique de 1 680 € par contrat, versé au CFA.
A ce stade, aucune autre aide n'est prévue concernant la mobilité des apprentis.

Opco EP : Entreprise de proximité

Conditions en vigueur au 31/12/2020

Frais réels plafonnés à hauteur de 1 500 euros.

Opco mobilité : métiers de la mobilité

Conditions en vigueur au 31/12/2020

Frais de mobilité :
- mobilité européenne : forfait de 1200 € HT par mobilité
- mobilité internationale : forfait de 1500 € HT par mobilité

https://www.opcomobilites.fr/entreprise/financer-mes-formations/connaitre-les-conditions-de-prises-en-charge-financieres/financer-un-contrat-dapprentissage

Opco Santé : métiers la santé

Conditions en vigueur au 31/12/2020

Dans le cadre d'une mobilité internationale, pour l'année 2020, l'OPCO Santé prendra en charge :
- les repas à hauteur de 3 € par repas ;
- les nuitées à hauteur de 6 € par nuit ;
- les frais de transport au réel sur justificatifs ;
- la rémunération dans la limite de 5 € par heure, exclusivement si la période de mobilité est réalisée sur une période en entreprise.

https://www.opco-sante.fr/sites/default/files/2020-09/Mnemotech-fiche_ContratApp-sept2020.pdf

2*. Les aides administrées par les conseils régionaux:*

Certains conseils régionaux accordent des bourses pour la mobilité aux **ALTERNANTS** qui effectuent une mobilité en Europe. (Variation selon les régions)

Voici une consolidation réalisée par la FIPA des prises en charge selon les conseils régionaux, et les démarches (lien direct) : Conditions en vigueur au 31/12/2020.

Cet état des lieux ne se veut être exhaustif, il apporte certaines indications sur les financements possibles qui sont proposés au cas par cas par les Conseils Régionaux. Il convient donc de se rapprocher de ces structures ou de votre référent mobilité internationale pour qu'il vérifie du niveau et des modalités des aides en vigueur.

Bretagne	Voici, pour la région Bretagne le lien pour bénéficier des aides. https://ceser.bretagne.bzh/jcms/prod_187189/bourse-jeunes-a-l-international
Normandie	Voici, pour la région Normandie le lien pour bénéficier des aides. https://aides.normandie.fr/sites/default/files/pass_monde_enseignement_superieur.pdf
Pays de la Loire	Les apprentis n'y sont pas éligibles.
Haut de France	Voici, pour la région Haut de France le lien pour bénéficier des aides. https://guide-aides.hautsdefrance.fr/spip.php?page=dispositif&id_dispositif=613
Grand Est	Voici, pour la région Grand Est le lien pour bénéficier des aides. https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/aide-a-mobilite-internationale-etudiants/

Ile de France	Les apprentis n'y sont pas éligibles.
Bourgogne Franche Compté	La Région Bourgogne-Franche-Comté propose des bourses pour des études ou des stages à l'étranger pour des jeunes inscrits dans un établissement en Bourgogne-Franche-Comté et réalisant une mobilité à l'étranger dans le cadre d'une formation initiale. Ces aides s'adressent aussi aux apprentis inscrits dans un CFA de la Région. La bourse est calculée en fonction des revenus du jeune ou de ses parents (s'il n'est pas fiscalement indépendant), de la durée de son stage et de la perception ou non d'une bourse Erasmus +. Les montants sont compris entre 90 € et 230 € par mois de mobilité pour une période d'études et entre 150 € et 380 € mensuellement pour un stage à l'étranger. Ci-joint un lien pour obtenir de plus informations : https://www.bourgognefranchecomte.fr/mobilite-internationale La demande se fait de manière dématérialisée via une application en ligne en lien avec l'établissement d'origine du jeune..
Centre Val de Loire	Voici, pour la région Centre Val de Loire le lien pour bénéficier des aides. http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoile/elogement-aide-mobilite
Nouvelle Aquitaine	Voici, pour la région Nouvelle Aquitaine le lien pour bénéficier des aides. https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/amenagement-du-territoire/erasmus-stage-public-infra-bac
Auvergne Rhône Alpes	Cette bourse s'adresse aux étudiants et aux apprentis du supérieur inscrits en Auvergne-Rhône-Alpes. La bourse est d'un montant de 95 € par semaine pour une mobilité de 4 à 36 semaines. http://www.etudierendromeardeche.fr/fr/financer-ses-etudes/aides-a-la-mobilite/les-bourses-mobilite-de-la-region-auvergne-rhone-alpes-315194.htm

Occitanie	Le montant de l'aide forfaitaire varie de 450 € à 600 € selon la nature du projet et la destination envisagée. https://www.laregion.fr/Aides-mobilite-etudiants
Provence Alpes Côte d'Azur	Une bourse forfaitaire sera attribuée aux candidats retenus (dans la limite de l'enveloppe allouée à chaque établissement) à raison de : 1 000 € pour la réalisation d'un semestre d'études à l'étranger ; 1500 € pour la réalisation de deux semestres d'études à l'étranger. https://www.maregionsud.fr/aides-et-appels-a-projets/detail/aide-regionale-a-la-mobilite-internationale-etudes-2020-2021
Collectivité de Corse	Frais de déplacement avec un plafond annuel de 1 000 €. https://www.corse.fr/L-aide-regionale-a-la-mobilite_a3444.html

Les régions peuvent aussi décider de l'octroi de certains fonds européens.

Lorsque l'**ALTERNANT**, qu'il relève du régime général ou du régime agricole, ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans l'Etat 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.

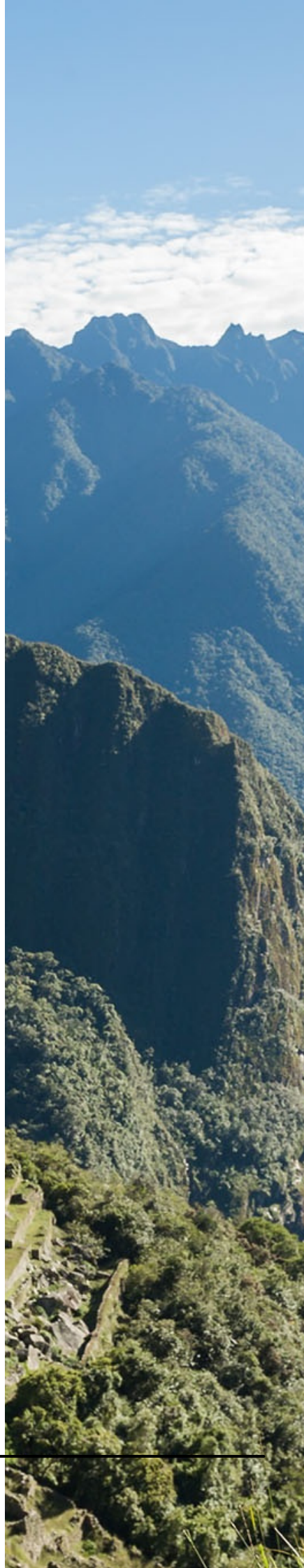
3. Les aides Européennes :

Dans le cadre du programme Erasmus +, une bourse est allouée à l'**ALTERNANT.**
Erasmus + : (source https://generation.erasmusplus.fr/bourse-erasmus-stage-apprenti/)

> VOUS ÊTES **ALTERNANT,** BÉNÉFICIEZ DES CONSEILS ET BOURSES POUR PARTIR EN STAGE À L'ÉTRANGER
Avec Erasmus +, la mobilité européenne des apprentis est largement encouragée pour favoriser l'acquisition de compétences et l'insertion professionnelle.
Une expérience de mobilité en Europe est en effet un élément distinctif lors d'un entretien d'embauche. La mobilité internationale est aujourd'hui intégrée dans de nombreux cursus d'apprentissage.

❶ Partir avec Erasmus +, c'est :
Réaliser un stage dans une entreprise européenne
Suivre une formation, en Europe, dans un organisme de formation professionnelle (avec une période en entreprise obligatoire)
Les projets de mobilité de l'EFP (Enseignement et Formation professionnelle) doivent inclure une ou plusieurs des activités suivantes :
· Séjour chez un prestataire d'EFP et une entreprise à l'étranger, pour une durée de 2 semaines à moins de 3 mois;
· Séjour de longue durée chez un prestataire d'EFP et une entreprise à l'étranger (ErasmusPro), pour une durée de 3 à 12 mois.
· Missions d'enseignement/de formation du personnel à l'étranger;
· Activités de formation du personnel à l'étranger. (Source Guide Erasmus 2020)
❷ Avec Erasmus +, votre mobilité est encadrée par votre établissement de formation et validée dans le cadre de votre cursus : aucune perte de temps !

❸ Durée de la mobilité Erasmus + : 2 semaines à 12 mois



Le guide 2021 du programme Erasmus + est désormais disponible en français sur le site de la Commission, via ce lien : https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/erasmus-programme-guide-2021_fr

Concrètement comment partir ?

Renseignez-vous auprès de votre centre de formation. C'est lui qui conçoit pour ses apprentis un projet de mobilité professionnelle. Ce projet va être mûri avec votre maitre de stage qui va cibler une entreprise d'accueil, designer un tuteur qui vous accueillera et définira avec vous les compétences à acquérir pendant ce séjour.

Concernant la formation : Toute organisation publique ou privée (ou sa filiale/son antenne) active dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels initiale et continue (définie comme un organisme d'EFP) OU toute organisation publique ou privée active sur le marché du travail (définie comme une entreprise) peut déposer un formulaire de candidature. La liste précise des publics et des établissements concernés figure dans le Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale (BOEN) 2020 (source Déposer une candidature de Mobilité de l'enseignement et de la formation professionnels 2020 | Programme Erasmus+ (erasmusplus.fr)

Le programme Erasmus+ propose-t-il des lieux de stage ou simplement des bourses ?

Le programme Erasmus+ ne propose pas de stages, mais des bourses de stage. Nuance importante. Vous devez donc trouver par vous-même votre lieu de stage, ou avec l'appui de votre établissement.

Quelle est le montant des bourses pour les apprentis ?

Les frais de séjour sont calculés en fonction du niveau de vie du pays d'accueil et dégressifs selon la durée de la mobilité et correspondent aux dépenses liées à l'activité sur place : hébergement, restauration, transport....

Exemple pour 6 mois en tant qu'apprenti CAP et Bac Pro :
en Norvège, Danemark, Luxembourg, Royaume-Uni, Islande, Suède, Irlande, Finlande, Liechtenstein : 5554 € soit 926 € par mois auxquels s'ajoutent les frais de voyage qui dépendent de la distance.
Aux Pays-Bas, Autriche, Belgique, Allemagne, Italie, Espagne, Chypre, Grèce, Malte, Portugal : 4806€ soit 801€ par mois + frais de voyage.

En Slovénie, Estonie, Lettonie, Croatie, Slovaquie, République Tchèque, Lituanie, Turquie, Hongrie, Pologne, Roumanie, Bulgarie, Macédoine, Serbie : 4072€ soit 679€ par mois + frais de voyage.

Annexe 6 : TAUX APPLICABLES POUR LES CONTRIBUTIONS UNITAIRE

4. Les organismes :

Vous pouvez vous rendre sur :
- le portail du réseau Euroguidance. (euroguidance-France.org, rubrique financer sa mobilité, puis les aides selon votre région).
- Centre inffo : (https://www.centre-inffo.fr/)
- L'Onisep (https://www.onisep.fr/)
- https://www.erasmusplus.fr/penelope/
- Euro App Mobility (EAM)

Euro App Mobility est une association crée en 2020 dont le but est de lever les freins à la mobilité longue – au moins 3 mois et idéalement 6 mois – des apprentis et stagiaires de la formation professionnelle.
EAM œuvre pour faciliter les échanges et les synergies entre les différentes parties prenantes de l'apprentissage en France et en Europe (entreprises, apprenants, centres de formations, institutions, ...) Son ambition est de créer un espace européen de la formation professionnelle, comme il existe un espace européen de l'enseignement supérieur.
https://www.euroappmobility.eu/

5. Les aides 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.

- ProTandem (https://protandem.org/fr/) qui comme l'OFAJ propose des aides pour la mobilité entre la France et l'Allemagne.

- Aides de l'Office Franco-Québécoise pour la jeunesse (OFQJ).

Certaines écoles ou **CENTRE DE FORMATION,** ont pu décider d'accompagner financièrement la mobilité internationale. En tant, qu'**ALTERNANT**, vous devez là aussi vous rapprocher du référent mobilité internationale de votre **CENTRE DE FORMATION**, pour qu'il vous informe des aides mobilisables au sein de l'établissement.

Budget d'une mobilité par apprentis en enseignement supérieur. (source : Erasmus)

Dépenses / Financement	Frais d'organisation (frais de personnels, frais généraux administratifs)	Transport France/ pays d'accueil	Transport local	Hébergement	Restauration	Frais d'assurance et d'assistance	Total sur 6 mois
	500€/apprentis (tout dépend du nombre d'apprentis	150€ à 250€ A/R	25€ à 80€/mois	300€ à 480€/mois	200€ à 300€ /mois	40€ à 150€ par an	4590€ à 7160€
Erasmus +	200€ à 350€/apprentis sous forme de soutien organisationnel pour l'établissement	En fonction du pays de 320€ à 520€ / mois / apprenti				Non éligible	2120€ à 3470€
Opco	Oui, à définir entre les opérateurs, branches professionnels et CFA						

Financement possible
Financement non éligible

4. Témoignages

Voici le témoignage d'Elodie Vaillant, ALTERNANTE chez Orano (questionnaire Travel Mate) :

De quelle ville vas-tu nous parler ? Stockholm

Combien de temps es-tu resté sur place ? 5 mois environ

Dans quel cadre es-tu dans cette ville ? Echange universitaire (ERASMUS)

Si tu es étudiant, dans quelle école es-tu ? Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier (ENSCM)

Quel voyageur es-tu ? J'ai préféré partir à la rencontre d'étranger

En solo ou en coloc ? Je vivais solo

En groupe de potes ou en solo à l'aventure ? Je suis parti en solo

Quels sont pour toi les avantages de cette ville ?

- Dépaysant, magnifiques paysages
- Beaucoup d'étudiants internationaux
- Les suédois parlent très bien anglais donc intégration simple dans la culture du pays.
- On peut faire beaucoup de choses à pied
- Parcs nationaux non loin de la capitale
- Le sentiment de sécurité en général
- Les musées gratuits
- Les métros tardifs le vendredi soir

Et les inconvénients ?

- Les Suédois ne sont pas très avenants naturellement. Ils ont l'air fermé mais sont très sympas une fois qu'on leur parle! Ne pas hésiter à faire le premier pas. :)
- La nourriture et le rayon des produits laitiers au supermarché (très subjectif)
- Le coût de la vie
- Les minutes d'ensoleillement en décembre.

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ton billet d'avion pour venir? Et le temps de voyage ?

2h45 d'avion depuis Paris, entre 100 et 400 euros selon la compagnie et le nombre de bagages (à considérer pour des longs séjours...)

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour ton loyer ?

Loyer à 6800 SEK (env. 680 euros)

Niveau finance, tu peux nous donner le détail de tes dépenses type transport, téléphonie, internet et autres charges ?

Transport 620 SEK pour les étudiants, Internet compris dans le loyer.

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour tes courses ?

Moyenne à 400SEK pour 7-10j. (Privilégier le surgelé pour les fruits et légumes)

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour tes sorties ?

500SEK environ

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour tes voyages ? et quels étaient tes voyages ?

200SEK pour un aller-retour en "TER" selon la ville d'origine. Je n'ai pas eu la chance de beaucoup voyager en Suède. Le système de TGV n'existe pas : par exemple il faut compter 8h de train aller entre Stockholm et Malmö (ville à l'Ouest de la Suède). Très compliqué de faire l'aller-retour sur un week-end (j'avais encore des cours en présentiel). Le voyage en Laponie suédoise, organisé par une association étudiante de l'école, a été annulé à cause du Covid.

D'ailleurs, est-ce que tu as de bonnes adresses à nous recommander ?

Bars: le Crazy Horse (ne vous fiez pas au nom, ce n'est pas le concept français) Restaurants: Tellus Pizza, Meno Male, Beijing8 Courses: ICA, 7-Eleven, Coop, Lidl Shopping: Östermalm (quartier chic), Åhlens (grands magasins), Drottninggatan (grande rue piétonne), ne pas hésiter à rentrer dans des petites boutiques Clubs: Fermés avec le Covid...

A quel point tu recommanderais cette ville à d'autres ? 4/5

Pourquoi ? D'ailleurs, as-tu des bons plans ou conseils à donner aux autres alternants ?

Le manque de soleil peut avoir plus d'impact sur le moral que ce que l'on pense donc préparez votre cure de vitamine D et vos lampes de luminothérapie (et oui, même en faisant du sport et en mangeant correctement)! A par cela, si tu en as l'occasion, FONCE! La luminosité y est incroyable: je crois que je suis tombée amoureuse des couchers de soleil suédois... Les gens sont globalement curieux et s'intéressent aux différentes cultures. Mon conseil: télécharge l'application Mecenat, si tu es étudiant elle te donnera accès à des réductions et la différence est parfois non négligeable (ex du métro: 620 SEK avec la carte sinon 940 SEK)

A quel point la météo est-elle agréable ? 3/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour sa nightlife ? 4/5

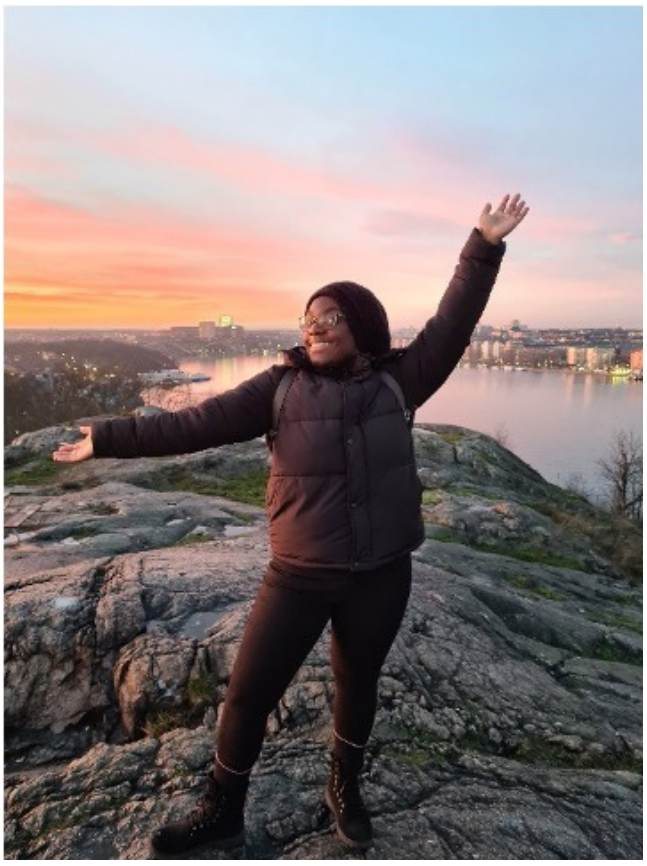
A quel point tu recommanderais cette ville pour ses activités culturelles ? 5/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour ses activités sportives ? 5/5

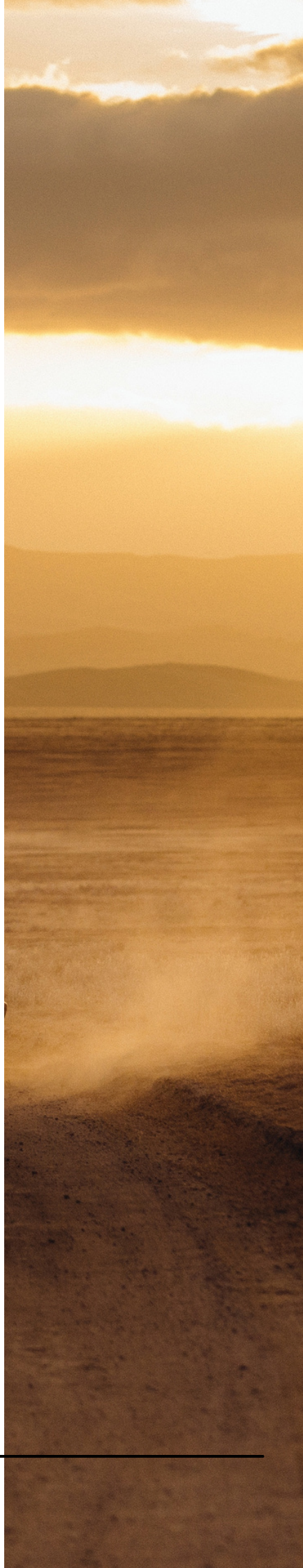
A quel point tu recommanderais cette ville pour sa propreté ? 5/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour l'ouverture d'esprit de ses habitants ? 5/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour sa sécurité ? 5/5



Témoignage de Philippe Thurat - Directeur Stratégie Sociale, Relations Ecoles & Diversité chez Orano EMPLOYEUR.

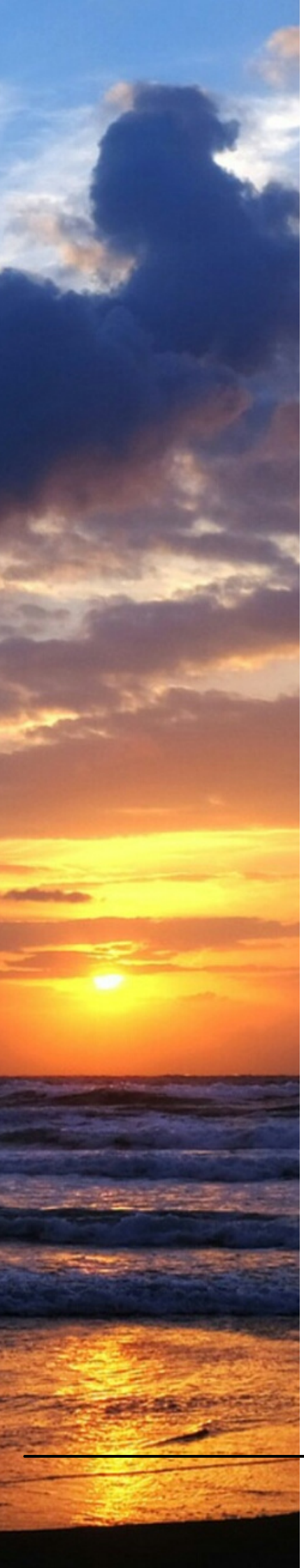


· ***Orano en quelques chiffres ?***

Orano est un groupe international, spécialisé dans les métiers du cycle du combustible nucléaire, pour la production d'une énergie bas carbone.
Orano regroupe 17 000 salariés dont 13 500 en France et 3500 à l'étranger, notamment pour nos activités minières (Canada-Niger-Mongolie-Kazakhstan…)
60% du chiffre d'affaires est réalisé à l'international.
Aujourd'hui le groupe, recrute en moyenne plus de 500 alternants annuellement dont près de 150 pour préparer des diplômes de niveau Bac +5.

· ***Pourquoi avez-vous commencé à faire de la mobilité internationale ?***

Il n'y a pas eu de développement politique spécifique à l'alternance dans le cadre de la mobilité internationale.
Ce sont les jeunes qui sont venus nous solliciter pour effectuer cette mobilité internationale, nous nous sommes donc penchés sur le sujet, nous avons examiné le cadre juridique des mobilités. Les textes étaient encore incomplets il y a 2 ans et ce n'est que maintenant (les derniers décrets venant à peine d'être publiés) que nous avons pu établir un cadre juridique précis et de ce fait accepter le départ d'alternants à l'étranger pour des stages allant jusqu'à 3 mois.
La seule condition que nous posons est d'être informée de cette opportunité à la signature du contrat d'alternance, pour que nous puissions nous organiser.



· ***Où vont les alternants d'Orano pour leur mobilité internationale de plus ou moins de 4 semaines ?***

Il y a deux possibilités :

· La première : le jeune trouve au sein du groupe un stage à effectuer à l'étranger et dans ce cas-là nous l'accompagnons tout au long de sa mobilité. Une personne est désignée au sein de la structure à l'étranger pour encadrer le jeune. Cependant, les structures d'Orano à l'étranger ne peuvent malheureusement pas accueillir tous les alternants qui doivent partir en mobilité internationale.

· La seconde : l'alternant effectue son stage dans une autre structure. Il est en contact avec son école afin de trouver son stage et une autre personne sera en charge de sa mobilité.

· ***Sur quel genre de cursus sont vos alternants et pour quel type de mission sont-ils embauchés ?***

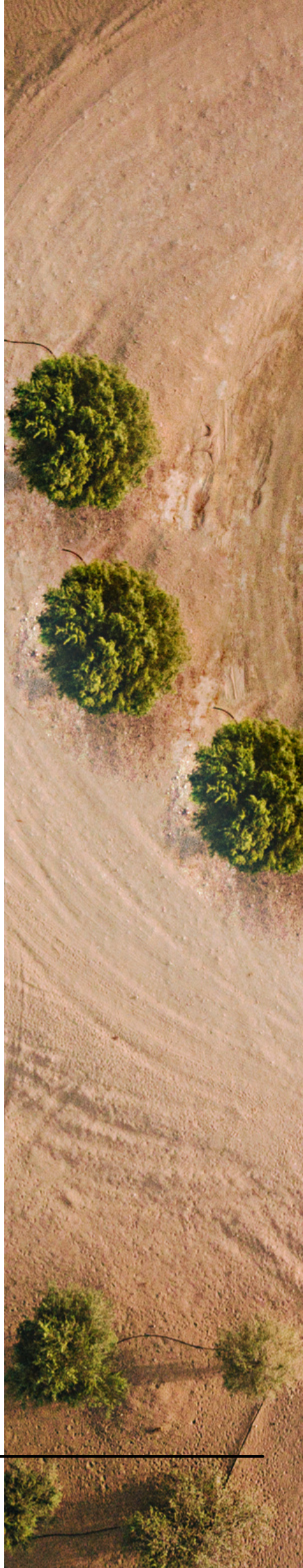
Chez Orano, nous avons 80% des alternants sur des métiers techniques, les 20 autres % étant affectés sur des métiers supports, comme RH, finances, audit, contrôle de gestion, ce ratio est le même quel que soit le niveau d'étude, Bac, Bac +2 ou Bac +5.

· ***Pour vous quelles sont les avantages/contraintes d'Orano à recruter en alternance des étudiants ayant à effectuer une mobilité internationale ?***

Je veux souligner qu'il est important que l'alternant mentionne cette mobilité internationale prévu dans son cursus, lors de son premier entretien chez nous. En aucun cas, cela lui porte préjudice, c'est nous qui nous organisons pour que le déroulement de l'alternance se passe au mieux en incluant ce moment hors entreprise.
Les avantages sont multiples. Tout d'abord, le jeune acquiert une réelle autonomie, il arrive dans un pays/entreprise qu'il ne connaît pas. Il découvre une nouvelle culture, une nouvelle langue. En effet, l'apprentissage d'une nouvelle langue, est l'un des points forts de cette mobilité. Pour le jeune, cette expérience est très valorisante.
Ils reviennent grandis de cette mobilité internationale et souvent plus matures.
Lorsqu'un jeune par en mobilité chez Orano, cela permet à l'alternant d'approfondir ses connaissances sur le groupe, ce qui est très valorisant pour être recruté chez nous après son alternance.

- ***Pour conclure, que diriez-vous à une entreprise qui ne fait pas encore de mobilité internationale ?***

Intégrer des alternants est un acte citoyen, allez jusqu'au bout de la démarche et aider l'alternant à valider son cursus. Que ce soit dans une entité, une implantation de votre entreprise ou en dehors de cette dernière, il faut voir au-delà de notre cadre hexagonal. Le développement de nos entreprises ne pouvant se faire qu'en-dehors de nos frontières.
Si vous avez des difficultés administratives, ce qui se comprend, car ce n'est pas simple, on est en France !!!! N'hésitez pas à consulter ce présent guide ou à contacter le responsable FIPA, Yann BOUVIER, qui se fera un plaisir de vous accompagner.



Voici le témoignage de Kevin Pierre, ALTERNANT chez Lactalis (questionnaire Travel Mate) :

De quelle ville vas-tu nous parler ? Perth - Australie.

Combien de temps es-tu resté sur place ? 1 an.

Dans quel cadre es-tu dans cette ville ? Dans le cadre du partenariat "Les Compagnons du Devoir et Lactalis, je suis parti 1 an en contrat VIE - Volontariat International en Entreprise.

Si tu es étudiant, dans quelle école es-tu ? Mes études ont précédé et succédé à ce voyage, aucun cours durant cette année en Australie.

En solo ou en coloc ? En famille d'accueil.

En groupe de potes ou en solo à l'aventure ? Je suis parti en solo

Quels sont pour toi les avantages de cette ville ?
Le climat, les plages, l'association de la nature dans la ville, la proximité avec les locaux, les cultures de tout horizon, les soirées, les sorties et découvertes et surtout la "Chill attitude" en tout temps.

Et les inconvénients ?
La mise à niveau linguistique du début.

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ton billet d'avion pour venir ? Et le temps de voyage ?
C'était environ 700€ et autour des 20h de vol.

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour ton loyer ?
En famille d'accueil, je payais 800 AU$ pour le mois et ça comprenais logement, repas de la semaine (matin - midi - soir) mise à disposition des machines.

Niveau finance, tu peux nous donner le détail de tes dépenses type transport, téléphonie, internet et autres charges ?

Mon entreprise m'a prêté un véhicule pour toute la durée de mon année ainsi que le remboursement de tout les frais d'essence, donc j'avais principalement 30AU$ / mois + la mutuelle (française) environ 20€.

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour tes courses ?

C'était compris dans le loyer de ma famille d'accueil.

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour tes sorties ?

Cela dépend des sorties.. ;). Cela peux également aller du simple au triple.

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour tes voyages ? et quels étaient tes voyages ?

Le voyage principale que j'ai réalisé est un roadtrip d'un mois et demi avec 3 autres personnes (donc 4 au total) en van. Le voyage nous ai revenu pour 1800€ chacun avec la location du van, l'essence pour 5000Km, la nourriture, toutes les sorties, activités et soirées de ce voyage.

D'ailleurs, est-ce que tu as de bonnes adresses à nous recommander ?

J'aime beaucoup le "Guzman y Gomez" qui est un petit resto mexicain.

A quel point tu recommanderais cette ville à d'autres ? 5/5

Pourquoi ? D'ailleurs, as-tu des bons plans ou conseils à donner aux autres alternants ?

L'Australie m'a positivement surpris. J'avais des attentes et des préavis du pays mais tout y était "mieux". J'ai énormément apprécié les Australiens dans leurs culture. Nombreuse sont les possibilités, les opportunités et les rencontres. La qualité de vie et l'esprit y font très bon vivre.

A quel point la météo est-elle agréable ? 5/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour sa nightlife ? 5/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour ses activités culturelles ? 5/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour ses activités sportives ? 3/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour sa propreté ? 5/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour l'ouverture d'esprit de ses habitants ? 4/5

A ***quel point tu recommanderais cette ville pour sa sécurité ?*** 4/5

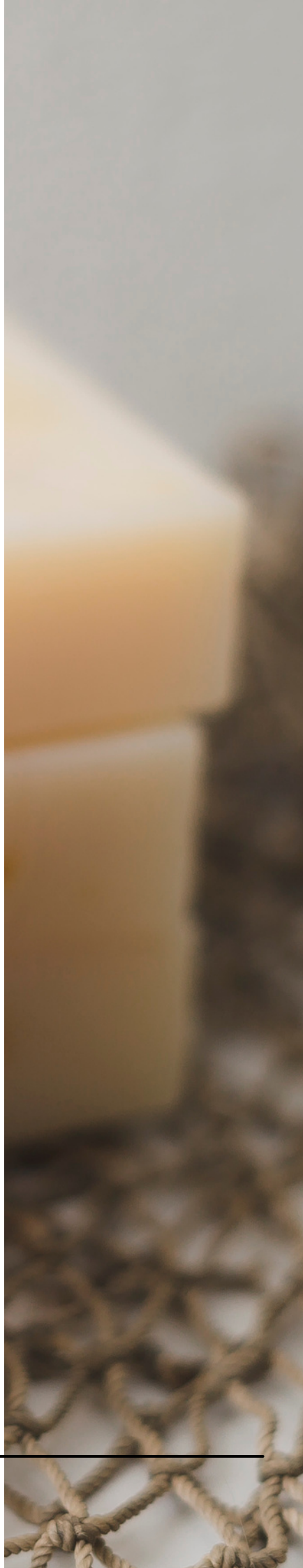
Témoignage de Jean Baptiste Vallée, Directeur Formation groupe et Développement RH France Lactalis EMPLOYEUR.

Lactalis est une entreprise familiale implantée en Mayenne (siège social), qui connaît un développement international soutenu à travers le monde.

Aujourd'hui, Lactalis c'est 85 000 collaborateurs dans 80 pays et avec comme pierre angulaire de la formation : l'alternance. L'alternance s'est développée de manière très intensive ces dernières années, avec l'emploi aujourd'hui d'environ 900 alternants en France, pour lesquels Lactalis a à cœur de pouvoir privilégier la mobilité internationale.

Lactalis vit une croissance externe à un rythme soutenu et donc cela entraîne le besoin d'assurer la diffusion de savoir-faire dans l'ensemble des pays où nous sommes implantés.

Lactalis s'est donc emparé de ce sujet il y a déjà quelques années en développant, depuis cette période, des mobilités de jeunes recrutés dans divers pays, pour ensuite les former en France.
Ces jeunes viennent en France pendant 2 ou 3 ans afin de leur permettre, in fine, un retour dans leur pays d'origine et d'assurer la diffusion et la pérennisation de savoir-faire, forts des compétences acquises.
D'un point de vue RH, c'est un point clé dans la poursuite de notre croissance.



Nous avons également développé un partenariat avec les compagnons du devoir pour une démarche de mobilité internationale de jeunes alternants français vers différents pays à enjeux pour notre Groupe.

Ces deux approches nous permettent d'appréhender auprès de nos futurs collaborateurs les enjeux liés à la mobilité, de renforcer l'appartenance à notre Groupe, leader international sur son secteur.

Voici le témoignage de Nicolas, ancien ALTERNANT chez Thales (questionnaire Travel Mate) :

De quelle ville vas-tu nous parler ? Stuttgart

Combien de temps es-tu resté sur place ? 1 an

Dans quel cadre es-tu dans cette ville ? Alternance internationale

Si tu es étudiant, dans quelle école es-tu ? INTECH (groupe ESIEA)

En solo ou en coloc ? J'étais en coloc

En groupe de potes ou en solo à l'aventure ? Je suis parti en solo

Quels sont pour toi les avantages de cette ville ?

Belle ville, quartier de Schlossplatz (château) sympa, marché de Noel, salaires élevés

Et les inconvénients ?

Pas beaucoup d'activités pour la vie étudiante (boîtes de nuit, bars, etc...) par rapport aux grandes villes.

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ton billet d'avion pour venir? Et le temps de voyage ?

Plutôt en train, 3h de train et 80€ aller-retour si pris assez en avance

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour ton loyer ?

Environ 400€ CC pour une colocation de 3 personnes (moi inclus)

Niveau finance, tu peux nous donner le détail de tes dépenses type transport, téléphonie, internet et autres charges ?

Internet 15€ (45€ / 3), Transports 100€ pour 2 zones (maison - lieu de travail)

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour tes courses ?

A peu près 200€, pas de spécificité de consommation

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour tes sorties ?

80€

Niveau finance, tu peux nous donner une estimation de ce que tu devais payer par mois pour tes voyages ? et quels étaient tes voyages ?

Paris - Stuttgart aller-retour 4 fois par semaine = 320€

D'ailleurs, est-ce que tu as de bonnes adresses à nous recommander ?

Très bon restaurant à Schlossplatz: Karls Brauhaus où on peut manger la spécialité locale, les Spätzle (pâtes), Stuttgart-West a aussi de bons cafés comme le Lumen qui fait de succulents Flat White (double espresso) et gâteaux ! Quant aux bars/clubs SCHANKSTELLE propose une bonne ambiance et de bons burgers pour couper la faim après avoir dansé sur la piste et bu de leurs cocktails.

A quel point tu recommanderais cette ville à d'autres ? 4/5

Pourquoi ? D'ailleurs, as-tu des bons plans ou conseils à donner aux autres alternants ?

Si vous aimez le calme.

A quel point la météo est-elle agréable ? 3/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour sa nightlife ? 3/5

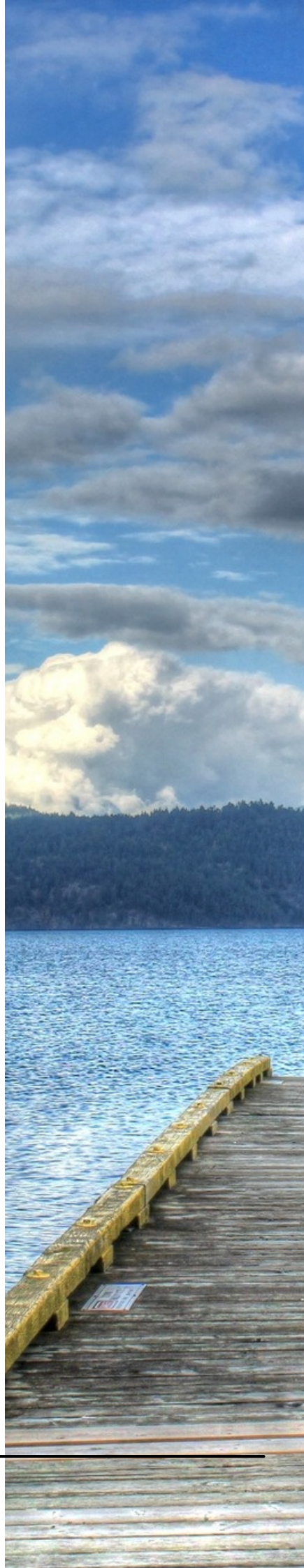
A quel point tu recommanderais cette ville pour ses activités culturelles ? 4/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour ses activités sportives ? 3/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour sa propreté ? 5/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour l'ouverture d'esprit de ses habitants ? 3/5

A quel point tu recommanderais cette ville pour sa sécurité ? 5/5



5. Votre trousse de voyage

La trousse de voyage va vous être utile, afin bénéficier des meilleurs conseils avant de partir en mobilité internationale.

· Si vous n'avez pas le niveau de la langue du pays dans lequel vous partez, vous avez votre CPF (Compte Personnel de Formation) pour essayer de vous mettre à niveau. Renseignez-vous auprès de : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46472 pour bénéficier de votre compte.

· Dans le cadre des bourses **Erasmus+** il est aussi possible (ou obligatoire pour les mobilités de plus de 19 jours) d'avoir accès à une plateforme d'apprentissage de la langue nommée OLS voire. Soutien linguistique en ligne | Penelope+ (erasmusplus.fr)

Un guide concernant la mobilité internationale, va bientôt être édité par Erasmus +, restez connectés !

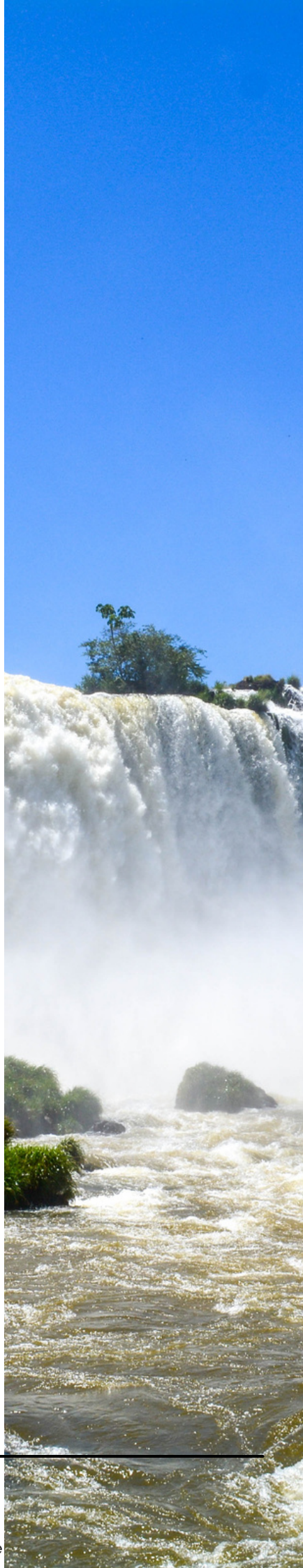
· Les **CENTRES DE FORMATIONS** ont des relations avec des campus à l'étranger pour la plupart du temps. Pensez à les solliciter pour vos futurs logements entre autres.

· Avant de partir, il est important d'être à jour concernant le volet santé. Vous pouvez vous rendre sur le site suivant : https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/ il est tenu par le gouvernement et est mis à jour régulièrement pour assurer la sécurité de tous. Ce site va également vous renseigner concernant l'assurance à prendre ou non. . Le site du Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale (cleiss.fr) est également utile : il permet de vous renseigner sur l'existence ou non d'une convention bilatérale. (Il s'agit également d'une recommandation du Ministère du travail : « Boostez la mobilité européenne et internationale de vos alternants » de Février 2019 :
Pour le cas d'une mobilité hors-UE, voici une documentation relative à l'adhésion à une assurance volontaire, telle la Caisse des Français à l'étranger : https://www.cfe.fr/

· **Hey Travel Mate,** est une plateforme qui va te permettre de préparer gratuitement ton départ à l'étranger et également rencontrer des étudiants déjà sur place. Si tu as besoin d'informations pour préparer ton séjour ou une fois sur place, tu vas pouvoir profiter des témoignages de nombreuses personnes déjà parties. Hey Travel Mate, va-t'aider à trouver les bons plans pour : l'argent à prévoir avant ton départ, ton logement, la nourriture, les endroits à visiter…

https://www.heytravelmate.com/

· Vous pouvez également vous rendre sur le lien ci-dessous, afin de compléter certains items de notre guide, par exemple concernant vos passeports/visas/vaccins etc …
http://international.unicaen.fr/partir-a-l-etranger/en-programme-d-echange/preparer-son-depart/



6. Annexes

Annexe 1 : Décret du 24 octobre 2019

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039281205/

Annexe 2 : Modèle de convention de « mise en veille »

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041505665?r=hZImTg5Tc8

Annexe 3 : Modèle de convention de « mise à disposition »

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041505640

Annexe 4 : Vade-mecum-mobilité à l'attention des établissements de formation

Annexe 5 : Section 7 : Mobilité internationale et européenne des apprentis (Articles L6222-42 à L6222-44)

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000036760676/

Annexe 6 : TAUX APPLICABLES POUR LES CONTRIBUTIONS UNITAIRE

Annexe 7 : Protection sociale (Ministère des solidarités et de la santé)

Annexe 8 : Guide travel Mate

Annexe 1

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Décret nº 2019-1086 du 24 octobre 2019 portant diverses dispositions relatives à la mobilité à l'étranger des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation

NOR : *MTRD1914896D*

Publics concernés : *apprentis, bénéficiaires de contrats de professionnalisation, opérateurs de compétences, entreprises, centres de formation d'apprentis, organismes de formation.*

Objet : *modalités de mise en œuvre de la mobilité des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans ou hors de l'Union européenne.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur au lendemain de sa publication.*

Notice : *le texte précise les modalités de mise en œuvre de la mobilité des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans ou hors de l'Union européenne, notamment le contenu des relations conventionnelles qui lient l'apprenti ou le bénéficiaire de contrat de professionnalisation, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger. Il prévoit également que l'organisme ou 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, lorsque l'apprenti ou le bénéficiaire de contrat de professionnalisation, qu'il relève du régime général ou du régime agricole, ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans l'Etat d'accueil. Il précise également que, durant cette période, l'apprenti ou le bénéficiaire de contrat de professionnalisation est couvert contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les conditions prévues pour les étudiants.*

Références : *le décret est pris pour l'application des articles L. 6222-42, L. 6222-44 et L. 6325-25 du code du travail. Les dispositions du code du travail, du code de la sécurité sociale et du code rural et de la pêche maritime modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des solidarités et de la santé et de la ministre du travail,

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 124-1 ;

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment son article L. 751-1 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 412-8 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6222-42, L. 6222-44 et L. 6325-25 ;

Vu la loi nº 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, notamment son article 9 ;

Vu l'avis de la commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 11 mars 2019 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 15 mai 2019 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 16 mai 2019 ;

Vu l'avis du conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole en date du 22 mai 2019 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 11 juin 2019 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement agricole en date du 19 juin 2019 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – L'article R. 412-4 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1º Aux A du I et du II, les mots : « l'article 9 de la loi nº 2006-396 du 31 mars 2006 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 124-1 du code de l'éducation » ;

2º Après le III, il est inséré un III *bis* ainsi rédigé :

« III *bis*. – A. – Par dérogation aux dispositions des I à III, lorsque les apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation effectuent une période de mobilité dans l'Union européenne dans le cadre des dispositions des II des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail et dès lors qu'ils ne bénéficient pas du statut de

salarié ou assimilé dans l'Etat d'accueil pendant cette période, les obligations de l'employeur au titre de cette période de mobilité incombent, en ce qui concerne les apprentis, à leur centre de formation en France et, en ce qui concerne les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, soit à l'organisme de formation principal en France dont ils relèvent, soit à l'employeur en France lorsqu'il dispose d'un service de formation.

« B. – L'assiette servant de base au calcul des rentes et, au prorata de la durée de la période de mobilité mentionnée au A, des cotisations est égale au salaire annuel minimum mentionné à l'article L. 434-16. Le taux de cotisation applicable est celui prévu pour les personnes mentionnées au *c* du 2° de l'article L. 412-8. » ;

3° A l'article D. 412-2 :

a) Les mots : « au sens du titre Ier du livre Ier du code du travail » sont supprimés ;

b) Les mots : « du livre IX dudit code » sont remplacés par les mots : « de la partie VI du code du travail » ;

4° L'article D. 412-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation aux dispositions de l'article D. 412-2, le *a* du 2° de l'article L. 412-8 s'applique également aux apprentis et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation pendant leur période de mobilité dans l'Union européenne effectuée dans le cadre des dispositions des II des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail, dès lors qu'ils ne bénéficient pas du statut de salarié ou assimilé dans l'Etat d'accueil pendant cette période. »

Art. 2. – Le code du travail est ainsi modifié :

I. – La sous-section 5 : « Conventionnement avec une entreprise d'un autre Etat membre de la Communauté européenne » de la section 1 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie est abrogée.

II. – Il est ajouté une section 7 au chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie ainsi rédigée :

« Section 7

« Mobilité dans ou hors de l'Union européenne

« *Art. R. 6222-66.* – La convention conclue entre l'apprenti et ses représentants légaux pour les mineurs, 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, en application du II de l'article L. 6222-42, précise, notamment :

« 1° La date de début et de fin de la période de mobilité ;

« 2° 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 ;

« 3° Les lieux de travail et le cas échéant, de formation ;

« 4° 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 ;

« 5° Les équipements et produits utilisés ;

« 6° Les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés ;

« 7° Le cas échéant, les modalités de prise en charge de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité ;

« 8° Le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;

« 9° Les dispositions applicables à l'apprenti dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail ;

« 10° 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.

« Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle détermine le modèle de cette convention.

« *Art. R. 6222-67.* – La convention conclue entre l'apprenti et ses représentants légaux pour les mineurs, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation d'apprentis en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger, en application du III de l'article L. 6222-42, précise, notamment :

« 1° La date de début et de fin de la période de mobilité ;

« 2° 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 ;

« 3° Les lieux de travail et le cas échéant de formation ;

« 4° Le nom et la qualification de la personne chargée d'en suivre le déroulement en France et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi ;

« 5° Les équipements utilisés et produits ;

« 6° Les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés ;

« 7° Le cas échéant, les modalités de prise en charge des frais annexes générés par la mobilité ;

« 8° Le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;

« 9° Les dispositions applicables à l'apprenti dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail ;

« 10° 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.

« Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle détermine le modèle de cette convention.

« *Art. R. 6222-68.* – Avant la conclusion de la convention prévue à l'article R. 6222-66 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 en application du 3° du II de l'article L. 6332-14 et du 5e alinéa de l'article D. 6332-83.

« Dès sa conclusion, la convention prévue à l'article R. 6222-66, est adressée par le centre de formation d'apprentis à l'opérateur de compétences de l'employeur en France.

« Ces dispositions ne s'appliquent pas aux conventions relatives à la mobilité des apprentis relevant des dispositions de l'article L. 6227-1.

« *Art. R. 6222-69.* – Avant la conclusion de la convention prévue à l'article R. 6222-67, l'employeur adresse à son opérateur de compétences, le projet de convention avec une demande de prise en charge des frais générés par la mobilité hors du territoire national de l'apprenti en application du 3° du II de l'article L. 6332-14 et du 5e alinéa de l'article D. 6332-83.

« Dès sa conclusion, la convention prévue à l'article R. 6222-67, est adressée par l'employeur à son opérateur de compétences.

« Ces dispositions ne s'appliquent pas aux conventions relatives à la mobilité des apprentis relevant des dispositions de l'article L. 6227-1. »

III. – Au chapitre V du titre II du livre III de la sixième partie, il est ajouté une section 9 ainsi rédigée :

« Section 9

« Mobilité dans ou hors de l'Union européenne

« *Art. R. 6325-33.* – La convention conclue entre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation 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, en application du II de l'article L. 6325-25, précise, notamment :

« 1° La date de début et de fin de la période de mobilité ;

« 2° 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 ;

« 3° Les lieux de travail et le cas échéant, de formation ;

« 4° 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 ;

« 5° Les équipements utilisés et produits ;

« 6° Les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés ;

« 7° Le cas échéant, les modalités de prise en charge de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité ;

« 8° Le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;

« 9° Les dispositions applicables au bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail ;

« 10° 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.

« Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle détermine le modèle de cette convention.

« *Art. R. 6325-34.* – La convention conclue entre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation 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, en application du III de l'article L. 6325-25, précise, notamment :

« 1° La date de début et de fin et la durée de la période de mobilité ;

« 2° 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 ;

« 3° Les lieux de travail et le cas échéant de formation ;

« 4° Le nom et la qualification de la personne chargée d'en suivre le déroulement en France et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi ;

« 5° Les équipements utilisés et produits ;

« 6° Les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés ;

« 7° Le cas échéant, les modalités de prise en charge des frais annexes générés par la mobilité ;

« 8° Le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;

« 9° Les dispositions applicables au bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail ;

« 10° 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.

« Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle détermine le modèle de cette convention.

« *Art. R. 6325-35.* – Avant la conclusion de la convention prévue à l'article R. 6325-33, 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 supportés par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation en application du 3° du II de l'article L. 6332-14.

« Dès sa conclusion, la convention prévue à l'article R. 6325-33 est adressée par l'organisme de formation à l'opérateur de compétences de l'employeur en France.

« *Art. R. 6325-36.* – Avant la conclusion de la convention prévue à l'article R. 6325-34, l'employeur adresse à son opérateur de compétences le projet de convention avec une demande de prise en charge des frais supportés par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation en application du 3° du II de l'article L. 6332-14.

« Dès sa conclusion, la convention prévue à l'article R. 6325-34 est adressée par l'employeur à son opérateur de compétences. »

Art. 3. – Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° A l'article D. 751-2 :

a) Au début du premier alinéa, il est ajouté la mention : « I. – » ;

b) Au premier alinéa du I, après les mots : « l'exclusion », sont insérés les mots : « des apprentis et » ;

c) Après le 2° du même I, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« II. – Par dérogation au I du présent article et sous réserve des dispositions de l'article D. 751-4-1, le 1° du II de l'article L. 751-1 s'applique également aux apprentis et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation pendant leur période de mobilité dans l'Union européenne effectuée dans le cadre des II des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail, dès lors qu'ils relèvent, avant cette période considérée, du régime des salariés agricoles et que, pendant cette même période, ils ne bénéficient pas du statut de salarié ou assimilé dans l'Etat d'accueil. » ;

2° Le paragraphe 1 de la sous-section 1 de la section 1 du chapitre 1er du titre V du livre VII du code rural et de la pêche maritime est complété par un article D. 751-4-1 ainsi rédigé :

« I. – Pour les apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation mentionnés par le II de l'article D. 751-2, les dispositions du III *bis* de l'article R. 412-4 du code de la sécurité sociale sont applicables, sous réserve des modifications suivantes :

« 1° Le taux de cotisation est celui fixé par l'arrêté prévu à l'article D. 751-74 du présent code pour les apprentis relevant du régime des salariés agricoles ;

« 2° Les formalités déclaratives et le versement des cotisations continuent à être réalisés auprès de la caisse de mutualité sociale agricole de rattachement de l'employeur en France des apprentis et des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation susmentionnés, avant leur période de mobilité dans l'Union européenne.

« II. – Les prestations et indemnités sont accordées, pendant leur période de mobilité dans l'Union européenne effectuée dans le cadre des II des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail, selon les modalités fixées par la section 3 du présent chapitre, à l'exclusion de celles relatives au versement d'une indemnité en capital. »

Art. 4. – La ministre des solidarités et de la santé, la ministre du travail, le ministre de l'action et des comptes publics et le ministre de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 24 octobre 2019.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

La ministre du travail,
MURIEL PÉNICAUD

La ministre des solidarités et de la santé,
AGNÈS BUZYN

Le ministre de l'action et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,
DIDIER GUILLAUME

Annexe 2

ANNEXE 2

Le 11 août 2020

JORF n°0026 du 31 janvier 2020

Texte n°35

Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du code du travail

NOR: MTRD2002357A

ELI:https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2020/1/22/MTRD2002357A/jo/texte

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6222-42, L. 6325-25, R. 6222-66 et R. 6325-33,

Arrête :

Article 1

Le modèle de convention prévu aux articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du code du travail est fixé conformément à l'annexe 1 du présent arrêté.

Il est complété par une notice présentée en annexe 2, destinée à aider à la rédaction de la convention.

Article 2

Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur au lendemain de sa publication.

Article 3

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXES

ANNEXE 1

CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ D'UN APPRENTI OU D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, DANS UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLI DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE, CONDUISANT À LA « MISE EN VEILLE » DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT

La présente convention est conclue en application :

- du code du travail, notamment ses articles L. 6222-42, L. 6325-25, R. 6222-66 et R. 6325-33 ;

- du code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 412-8, L. 742-1, R. 412-4, R. 742-6 et D. 412-3.

Préambule

La présente convention de mobilité est conclue en vue d'organiser la période de formation dans ou hors de l'Union européenne, du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, dans le cadre de la « mise en veille du contrat » entre l'alternant et l'employeur français.

Lexique

Le terme « employeur » désigne le signataire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France chez lequel le bénéficiaire dudit contrat suit sa formation en entreprise.

Le terme « entreprise d'accueil » est entendu au sens d'unité économique ou d'organisme, quelle que soit sa forme juridique, établie dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans le cadre de sa formation.

Le terme « organisme de formation » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat de professionnalisation suit sa formation théorique en France.

Le terme « centre de formation d'apprentis » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat d'apprentissage suit sa formation théorique en France.

Le terme « organisme/centre de formation d'accueil » désigne l'organisme établi dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en formation théorique.

En application et au regard des éléments ci-dessus mentionnés, la présente convention est conclue entre :

L’employeur français

Adresse :

Téléphone, mél :

Représenté par :

L’organisme/centre de formation d’apprentis français

Adresse :

Téléphone, mél :

N° de déclaration d’activité

Représenté par :

L’entreprise d’accueil [le cas échéant]

Pays d’accueil

Adresse :

Téléphone, mél :

N° d’identification :

Représentée par :

L’organisme de formation/centre de formation d’accueil, [le cas échéant]

Pays d’accueil

Adresse :

Téléphone, mél :

N° d’identification :

Représentée par :

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage

Nom :

Prénoms :

N° du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage :

Le contrat de professionnalisation ou d’apprentissage est annexé à la présente convention.

Article 1er

Objet

L’apprenti ou le bénéficiaire d’un contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l’étranger 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. Ainsi, l’apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peut réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation.

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. L’apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation se voit donc appliquer les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d’accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.

La présente convention règle les rapports entre les parties dans le cadre du déroulement de la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage, dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d’accueil, situé dans ou hors de l’Union européenne, dans le cadre de la mise en veille du contrat.

Les objectifs généraux de la formation suivie durant la période de mobilité, ainsi que les tâches à réaliser dans l’entreprise d’accueil ou les enseignements à suivre au sein de l’organisme/centre de formation d’accueil sont déterminés dans l’annexe pédagogique accompagnant la présente convention. Cette annexe précise également, le cas échéant, les modalités d’évaluation des compétences acquises à l’étranger.

Les modalités applicables en matière de durée du temps de travail, congés, repos hebdomadaires et jours fériés, horaires applicables, équipements et produits utilisés, protection sociale, ainsi que les informations relatives aux assurances en responsabilité civile et professionnelle sont précisées dans l’annexe administrative.

Article 2

Durée de la (des) période(s) de mobilité

La présente convention s’applique [ne mentionner que la (les) période(s) effective(s)] :

du au

du au,

soit une durée totale de : semaines.

Article 3

Conditions de travail : lieux, horaires, santé, sécurité

1. Pendant la durée de la mobilité, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectuera une formation en entreprise le cas échéant dans le (ou les) lieu(x) suivant(s) : ,

soit une durée totale de : jours.

Il suivra des enseignements le cas échéant dans l'organisme/centre de formation d'accueil suivant :

2. La durée du temps de travail (enseignements compris), les congés, les repos hebdomadaires, les jours fériés, les horaires applicables, les équipements et produits utilisés et les dispositions applicables en matière de santé et sécurité sont rappelés dans l'annexe administrative.

4. L'entreprise d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera dans l'entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection collective et individuelle nécessaires.

5. L'organisme de formation/centre de formation d'apprentis d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera au cours de sa formation.

Article 4

Ressources destinées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

1. Montant et modalités de versement de la compensation de la perte de ressources et des coûts de toute nature versés par l'organisme de formation/centre de formation d'apprentis français au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage [le cas échéant]

2. Montant de la rémunération versée par l'entreprise d'accueil [le cas échéant]

3. Montant et modalités de versement de la bourse Erasmus [le cas échéant]

4. Montant et modalités de versement de l'aide de la Région [le cas échéant]

[A compléter, le cas échéant]

Article 5

Suivi dans le pays d'accueil

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'entreprise d'accueil par (1).

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'organisme/centre de formation d'accueil par (2).

Les modalités de suivi sont précisées dans l'annexe pédagogique (outils de liaison).

Durant la totalité de la durée d'application de la convention, une liaison est assurée entre le pays d'origine et le bénéficiaire du contrat par (3).

En cas de difficulté, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage l'en informe immédiatement, afin que soient prises les mesures appropriées.

Article 6

Résiliation de la convention

Elle doit être conclue par écrit et notifiée à l'opérateur de compétences.

Elle peut intervenir sur accord exprès des co-signataires.

Elle peut également être résiliée par l'une ou l'autre partie, en cas de faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans l'organisme d'accueil, de mise en danger du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de non-respect des engagements de la présente convention, dûment constatés.

Cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité, et n'a pas de conséquence, par elle-même, sur la poursuite du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France.

Le cas échéant, les organismes contribuant au financement de la période de mobilité peuvent demander le remboursement des sommes avancées au prorata de la durée effective de la mobilité.

Article 7

Entrée en vigueur de la convention

La convention est applicable dès sa conclusion.

Elle est transmise à l'opérateur de compétences.

Dans certains cas, le bénéficiaire du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pourra signer un nouveau contrat de travail pendant sa période de mobilité à étranger. Dans ce cas, celui-ci est annexé à la présente convention.

Fait à , le.

Par :

L'employeur français :

L’organisme de formation/centre de formation d’apprentis français :

L’entreprise d’accueil [le cas échéant] :

L’organisme/centre de formation d’apprentis d’accueil [le cas échéant] :

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage (et le cas échéant son représentant légal si mineur) :

(1) Préciser le nom, la fonction, le téléphone, le courriel et l’établissement du référent de l’entreprise d’accueil.

(2) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l’organisme de formation / CFA d’accueil.

(3) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l’organisme de formation / CFA français.

Annexe

Annexe pédagogique

Objectifs de la période en entreprise d’accueil ou de la période en organisme/ centre de formation d’accueil (cf. référentiel de formation)

1re période :

2e période (le cas échéant) :

Principales tâches confiées au bénéficiaire dans le cadre de sa formation

1re période :

2e période (le cas échéant) :

Modalités de suivi (outils de liaison…) :

Modalités d’évaluation et de reconnaissance de la période de mobilité

Joindre à la présente annexe les éventuels protocoles/ conventions complémentaires relatifs à l’évaluation, à la reconnaissance et/ou la validation des unités de formation ou de qualification (ou blocs de compétences).

Annexe

Annexe administrative
1) Dispositions applicables en matière de durée du temps de travail, de congés, repos hebdomadaires et jours fériés, horaires applicables pendant la période de mobilité à l’étranger
- la durée du temps de travail (enseignements compris) ;

- les horaires de travail ;

- la durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire ;

- le travail de nuit ;

- la durée minimale du repos quotidien ;

- le repos hebdomadaire ;

- les droits, périodes et modalités de congés payés et de congés familiaux (les parties s’engagent afin de respecter les périodes de congés prévues) : ;

- autres dispositions (le cas échéant) :
2) Dispositions spécifiques du pays d’accueil relatives aux travailleurs mineurs en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés [le cas échéant] :

3) Dispositions spécifiques du pays d’accueil (UE ou hors UE) applicables aux travailleurs mineurs en matière d’exécution de travaux dangereux ou d’utilisation de machines ou produits dangereux (régime d’interdiction d’affectation, régime de dérogation pour les besoins de la formation professionnelle) [le cas échéant] :

4) Les garanties en matière d’assurances-responsabilité civile et professionnelle

1. Garanties prises par l’entreprise d’accueil en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage lors des travaux ou prestations effectués à l’occasion de l’apprentissage :
- compagnie ;

- n° de police
2. Garanties prises par l’organisme / centre de formation d’accueil le cas échéant en

matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage :
- compagnie ;

- n° de police
3. Garanties prises par le bénéficiaire en matière de responsabilité civile et professionnelle pour les dommages subis ou causés par lui y compris à l'étranger en dehors de l'entreprise d'accueil dans le cadre des actes de la vie quotidienne (art. 1240 et 1242 du code civil). Cette assurance peut être souscrite par l'organisme de formation/ centre de formation d'apprenti pour le compte du bénéficiaire :
- compagnie ;

- n° de police
4. Les dispositions permettant au bénéficiaire du contrat de bénéficier d'une assurance rapatriement ont été prises par :
- compagnie ;

- n° de police
5) Couvertures maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse

Préciser les garanties :

□ prise en charge des frais de santé en cas de maladie ou maternité

□ indemnités journalières en cas de maladie ou maternité

□ prise en charge des frais de santé en cas d'accident du travail, accidents de trajet ou de maladie professionnelle.

□ assurance invalidité

□ assurance vieillesse

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage relève de la couverture sociale française prévue pour les étudiants pendant la période de mobilité (c'est-à-dire lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'accueil) : En cas d'accident du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil (4) ou l'organisme/centre de formation d'accueil (5) s'engage à faire parvenir à l'organisme de formation/centre de formation d'apprentis en France les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

ANNEXE 2

NOTICE RELATIVE A LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE,

DANS UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE, CONDUISANT À LA " MISE EN VEILLE " DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ALTERNANT

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, est un projet de l'alternant, de l'entreprise et de ses partenaires de formation.

Aussi, la période de mobilité s'organise grâce aux partenariats qui auront été noués par l'employeur et l'organisme/centre de formation, pour accompagner sa mise en œuvre. L'organisme/centre de formation est le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche.

La présente notice a pour objet d'apporter des éléments d'éclairage susceptibles de faciliter la mobilité des alternants et d'aider les parties prenantes pour la rédaction de la convention, concernant :

- L'impact sur le contrat de travail

- Les modalités d'évaluation, de validation et de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger

- La couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse

- Le financement de la mobilité

- Le rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité

Elle concerne l'ensemble des périodes de mobilité, hormis le cas d'une mobilité n'excédant pas quatre semaines pour laquelle l'alternant peut être " 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 (cf. convention et notice afférents).

1. L'impact sur le contrat de travail

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail de l'alternant est " mis en veille " et son exécution est suspendue pour une durée limitée et prédéterminée correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un organisme/ centre de formation situé à l'étranger. La relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant est " mise en veille ".

Dans ce cadre, c'est l'organisme de formation et/ou l'entreprise du pays d'accueil qui devien(nent)t seul(s) responsable(s). L'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation se voit donc appliquer les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil en matière notamment de santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés.

La " mise en veille " du contrat constitue une opération entraînant la suspension temporaire du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise d'origine qui l'emploie initialement.

L'alternant appartient toujours au personnel de l'entreprise d'origine mais ne conserve pas le bénéfice des droits légaux ou conventionnels dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse durant l'intégralité de la période de transfert temporaire au sein de l'entreprise d'accueil.

La suspension du contrat de travail n'interrompt pas le décompte de la durée du contrat et de l'ancienneté du salarié.

Démarches à accomplir

La convention de mobilité conclue entre l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur en France, l'organisme ou le centre de formation en France, l'employeur accueillant le salarié à l'étranger et le cas échéant l'organisme ou le centre de formation à l'étranger constitue l'outil approprié pour déterminer les conditions de la mobilité et les droits et obligations applicables pendant la période de mobilité.

En particulier, elle permet de préciser les règles qui s'appliqueront à l'apprenti ou au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en matière de programme de formation (y compris l'évaluation, la validation et la reconnaissance des acquis d'apprentissage s'il y a lieu) de rémunération, de santé et sécurité, de durée du travail, de repos et de jours fériés en vertu du cadre juridique du pays d'accueil.
2. Modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger
L'apport d'une mobilité dans l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation pour ce dernier) et la délégation d'une partie de l'évaluation à l'organisme d'accueil est en voie de généralisation. L'évaluation et la validation de cette mobilité a vocation à s'effectuer en lien avec l'entreprise d'accueil.

Ainsi, si l'évaluation est certificative, c'est à dire si elle est prise en compte pour la délivrance du diplôme ou de la certification, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger devront être examinées avec le certificateur.

L'organisme de formation ou le centre de formation d'apprenti en France pourra ainsi :
- s'assurer que tout ou partie d'un bloc de compétences peut être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, et identifier dans quelles conditions cette évaluation est possible : pour les diplômes professionnels de l'éducation nationale notamment, cette évaluation à l'étranger est possible dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) et sous réserve donc que le centre de formation d'apprentis soit habilité à le pratiquer ;

- transmettre aux partenaires étrangers les documents nécessaires à l'évaluation (identification des activités à conduire, des compétences à travailler, voir le cas échéant à évaluer et identification des critères d'évaluation, et des modalités de transmission des résultats de cette évaluation) ;

- vérifier la compatibilité du calendrier de la mobilité avec celui des examens, afin de permettre que l'apprenti, le cas échéant, soit évalué sous forme d'épreuves ponctuelles en France.
Il est à noter, pour les diplômes professionnels de l'éducation nationale qu'outre la possibilité que tout ou partie d'un bloc de compétences puisse être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, il existe aussi une unité facultative " mobilité " (UFM), correspondant à un bloc de compétences facultatif du diplôme professionnel, et validant les résultats d'une période de formation effectuée à l'étranger, dans le cadre de la préparation à ce diplôme. Ainsi dans le cadre de la préparation d'un diplôme professionnel de l'éducation nationale, l'évaluation certificative à l'étranger des acquis d'une mobilité est-elle possible, dans le cadre du CCF pour les blocs de compétences constitutifs du diplôme et/ou dans le cadre de cette unité facultative (bloc facultatif).

L’encadrement d’une mobilité incluant une évaluation à l’étranger repose sur les principes du dispositif européen ECVET qui prévoit qu’un accord de partenariat entre les organismes participants doit être élaboré, de même qu’un contrat pédagogique définissent les objectifs de formation, d’évaluation et les modalités de suivi. L’organisme/ centre de formation d’accueil peut ainsi évaluer les acquis d’apprentissage individuels obtenus lors d’une mobilité et après validation et reconnaissance par l’organisme d’envoi, ces acquis pourront être reconnus.

Démarches à accomplir

Il appartient au centre de formation d’apprenti ou à l’organisme de formation, en amont de la mobilité, de prendre contact avec l’autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d’organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité.
3. La couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse
Pendant cette période de mobilité à l’étranger, l’alternant relève de :
- la couverture sociale de l’Etat d’accueil lorsqu’il bénéficie du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat ;

- la couverture sociale française prévue pour les étudiants lorsqu’il ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d’accueil. Cette couverture concerne les risques maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, vieillesse et invalidité ;

- Pour les mobilités réalisées en dehors de l’Union européenne, la couverture peut être assurée conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de la législation sociale du pays d’accueil et/ou par une adhésion à une assurance volontaire (type Caisse des français de l’étranger ou assurance privée). Dans ce cas, il est conseillé de se renseigner auprès du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (https://www.cleiss.fr/) et de consulter la liste conventions bilatérales de sécurité sociale (https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html).
La couverture sociale appliquée aux étudiants prévoit les assurances maladie, maternité et accidents du travail et maladies professionnelles.
- Assurance maladie/maternité : en tant qu’assuré résidant en France, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage en mobilité bénéficie de la prise en charge de ses frais de santé en cas de maladie et de maternité et par le mécanisme du maintien des droits, des indemnités journalières.
Montant des cotisations : La cotisation étudiante a été supprimée en 2018, néanmoins, en fonction de ses éventuels revenus d’activité et du patrimoine, un apprenti ou un bénéficiaire de contrat de professionnalisation peut être assujetti à la cotisation subsidiaire maladie. Pour en savoir plus :
https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/beneficiaires-de-la-puma/de-la-cmu-de-base-a-la-puma.html ;
- Assurance accident du travail et maladie professionnelle (AT-MP) : en tant qu’étudiant, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage en mobilité bénéficiera de la prise en charge de ses frais de santé en cas d’accident du travail, survenu sur son lieu de travail ou de maladie professionnelle. La personne étant considérée comme en stage, le risque trajet sera couvert pour les accidents survenus sur le parcours direct entre le lieu de travail et l’établissement d’enseignement. En revanche, le mécanisme de maintien de droit n’existant pas pour les indemnités journalières en cas d’AT-MP, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage en mobilité ne bénéficiera pas de ces indemnités. Enfin, une rente pourra être versée lorsque le taux d’incapacité lié à un AT-MP est égal ou supérieur à 10 %.

Montant des cotisations : la cotisation AT/MP est due par l'organisme de formation en France, c'est-à-dire, s'agissant des apprentis, le centre de formation et, concernant les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, l'organisme de formation principal ou, à défaut, l'employeur lorsqu'il dispose d'un service de formation. Le taux net moyen national de la cotisation AT-MP (soit 2,22 % en 2019) est appliqué à une assiette constituée, au prorata de la durée de la période de mobilité, du salaire minimum des rentes (18 576 € annuels en 2019). A titre indicatif, le montant annuel de la cotisation AT/MP s'élève à 412 € en 2019 ;
- En revanche, le statut d'étudiant ne permet pas l'accès aux assurances invalidité et vieillesse dont bénéficient, en tant que salarié, les titulaires de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Or, la mise en veille de leur contrat initial suspend ces couvertures pendant la période de mobilité.
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 de professionnalisation ou 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 € par personne.

Les formalités à accomplir en matière de couverture sociale

S'agissant de la couverture maladie, maternité, invalidité et vieillesse, l'employeur, l'alternant ainsi que le centre de formation d'apprentis ou organisme de formation devront procéder à des déclarations.
- pendant la (les) période(s) de mobilité, l'employeur indique dans la déclaration sociale nominative (DSN) que le contrat est mis en veille ;

- le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectue une déclaration auprès de sa caisse d'assurance maladie pour la prévenir de son changement de statut et le cas échéant demande une carte européenne d'assurance maladie. Celle-ci peut être réalisée en ligne. La carte est envoyée dans un délai moyen de 2 semaines et est valable pour une durée de 2 ans. Elle permet la prise en charge des frais de santé lors de séjours temporaires dans un autre Etat membre de l'Union européenne. Des courriers-type sont disponibles sur le site du ministère du travail afin de faciliter ces démarches ;

- l'organisme de formation ou le centre de formation d'apprentis accompagne l'alternant pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie.
Les formalités à accomplir s'agissant d'un accident du travail survenant au cours d'une mobilité

En cas d'accident de l'alternant, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil ou l'organisme/centre de formation d'accueil s'engage à faire parvenir, pour les apprentis, au centre de formation en France et, pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, à l'organisme de formation en France ou, à défaut, à l'employeur, les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de

professionnalisation ou d'apprentissage, conformément à la législation française.

Le formulaire de déclaration d'accident (CERFA 14463*02) est téléchargeable sur le site ameli.fr.

4. Les possibilités de financement

En amont de la mise en œuvre du projet de mobilité, il est nécessaire d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs, notamment :

- l'opérateur de compétences de l'employeur prend en charge les frais liés à la mobilité internationale des apprentis prévus au 10° de l'article L. 6231-2 dès lors qu'ils sont supportés par le centre de formation d'apprentis, selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés ;

- l'opérateur de compétences de l'employeur peut également prendre en charge tout ou partie des frais générés par la mobilité à l'étranger. En effet, l'opérateur de compétences peut, en fonction de ses orientations, financer des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national ; il peut s'agir de frais de déplacement, de logement... ;

- les programmes européens et notamment Erasmus+ : lancés tous les ans, l'appel à propositions Erasmus vous permettra de bénéficier d'un budget afin de financer notamment les frais de voyage et des séjours des alternants (https://info.erasmusplus.fr/) ;

- les régions : elles proposent souvent des aides à la mobilité ; celles-ci sont différentes en fonction des régions.

- l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) : tout au long de l'année, l'OFAJ lance des appels à projets (https://www.ofaj.org/) ;

- Pro Tandem : ProTandem subventionne et coordonne des échanges franco-allemands de jeunes et d'adultes en formation professionnelle (https://protandem.org/fr/) ;

- Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ) : accompagne les jeunes dans la réalisation d'un stage obligatoire ou non dans le cadre d'études supérieures ou de la formation professionnelle (tous les niveaux sont concernés) (https://www.ofqj.org/).

A noter, si l'alternant en mobilité n'a pas le statut de salarié dans l'Etat d'accueil, il convient de préciser que le montant de l'éventuelle " rémunération " par l'entreprise d'accueil doit relever de l'accessoire par rapport au montant de la bourse Erasmus, de l'apport de l'opérateur de compétence ou de tout autre financeur français au risque de subir une requalification du statut de l'alternant en cas de contrôle dans l'entreprise d'accueil.

Les formalités à accomplir relatives au financement

Avant la conclusion de la convention de mobilité, l'organisme -centre de formation- adresse à l'opérateur de compétences de l'employeur le projet de convention ainsi qu'une demande de prise en charge.

Par ailleurs, l'organisme/ centre de formation d'apprentis contacte des différents

financeurs possibles, dans sa mission d'accompagnement des alternants dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

5. Rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité dans le cadre d'une mise en veille

Obligations de l'organisme de formation/centre de formation d'apprentis français

Le centre de formation d'apprentis ou l'organisme de formation est le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche. A ce titre il est chargé :

- d'aider les parties prenantes pour la conclusion de la convention de mobilité ;

- d'accompagner l'alternant ainsi que son employeur pour la rédaction et l'envoi des courriers à la caisse d'assurance maladie ;

- d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs ;

- de prendre 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 ;

- d'assurer, le cas échéant un retour réussi dans l'entreprise d'origine après la période de mobilité.

Obligations de l'employeur français

L'employeur garantit le retour du salarié dans les mêmes conditions qu'avant son départ en mobilité.

Obligations du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage

Les obligations du bénéficiaire sont notamment de :

- exécuter les tâches que lui confie l'entreprise d'accueil conformément aux clauses de la présente convention et de son annexe pédagogique, dans le cadre de sa formation pratique et/ou théorique ;

- présenter régulièrement et spontanément les outils de liaison à l'entreprise d'accueil ;

- respecter les règles de confidentialité et de secret professionnel.

Obligations de l'entreprise d'accueil

Les obligations de l'entreprise d'accueil sont notamment de :

- diriger et contrôler le bénéficiaire dans ses activités par la désignation d'un "tuteur", présentant les compétences pédagogiques et professionnelles ainsi que les garanties de moralité nécessaires, chargé d'assurer ce suivi ;

- comptabiliser les heures de travail effectuées par la personne en mobilité, justifié à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur ;

- faire accomplir au bénéficiaire des travaux correspondant à la fois à ses aptitudes et aux objectifs de la formation pendant cette période de mobilité ;

- former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera dans l'entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection collective et individuelle nécessaires présenter au bénéficiaire les risques propres à son entreprise. Fournir les équipements de protection collective et individuelle ;

- s'il s'agit de l'exécution de travaux dangereux ou de l'utilisation de machines ou produits dangereux par des jeunes de moins de 18 ans, l'entreprise d'accueil atteste s'être conformée à la réglementation dont elle relève en matière de dérogation à l'interdiction de certains travaux (concernant les périodes de mobilité effectuées au sein de l'Union européenne, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil prises en application de la directive UE 94/33 relative à la protection des jeunes au travail, art 7.3 sur les interdictions de travail et art. 8, 9 et 10 sur les temps de travail et de repos ; cf. l'annexe administrative ; concernant les périodes de mobilité effectuées hors UE, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil) ;

- en cas d'hébergement du bénéficiaire, fournir un logement décent conforme aux normes d'hygiène et de sécurité et de confort du pays d'accueil ; - permettre au bénéficiaire de compléter ses outils de liaison ou de rédiger son rapport (si celui-ci est demandé), en lui accordant le temps nécessaire.
Obligation de l'organisme/centre de formation d'accueil

L'organisme/centre de formation d'accueil a notamment pour mission :
- de dispenser aux bénéficiaires la formation théorique dans le respect des règles définies par la présente convention ;

- de développer leurs connaissances et leurs compétences, en cohérence avec leur projet professionnel ;

- de former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera au cours de sa formation ;

- d'assurer le suivi et l'accompagnement du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;

- d'évaluer, le cas échéant, les compétences acquises par les bénéficiaires, dans le respect des règles définies par la présente convention et le certificateur ;

- de comptabiliser les heures de formation effectuées par la personne en mobilité, justifiées à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur.
(4) Rayer la mention inutile.
(5) Rayer la mention inutile.

Fait le 22 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,
B. Lucas

Annexe 3

ANNEXE 3

Le 11 août 2020

JORF n°0026 du 31 janvier 2020

Texte n°34

Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-67 et R. 6325-34 du code du travail

NOR: MTRD2002356A

ELI:https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2020/1/22/MTRD2002356A/jo/texte

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6222-42, L. 6325-25, R. 6222-67 et R. 6325-34,

Arrête :

Article 1

Le modèle de convention prévu aux articles R. 6222-67 et R. 6325-34 du code du travail est fixé conformément à l'annexe 1 du présent arrêté.

Il est complété par une notice présentée en annexe 2, destinée à aider à la rédaction de la convention.

Article 2

Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur au lendemain de sa publication.

Article 3

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXES

ANNEXE 1

CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ N'EXCÉDANT PAS QUATRE SEMAINES D'UN APPRENTI OU D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CONDUISANT À LA « MISE À DISPOSITION » DE L'ALTERNANT AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE

La présente convention est conclue en application des textes suivants :

- du code du travail, notamment ses articles L. 6222-42 et L. 6222-44, L. 6325-25, L. 1111-3, R. 6222-67 et R. 6325-34 ;

- du code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 160-7, R. 160-1 et suivants et R. 441-1 à R. 444-7 ;

- de la directive 94/33 relative à la protection des jeunes au travail ;

- du règlement (CEE) n° 1408/71.

Préambule

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, la présente convention de mobilité est conclue en vue d'organiser la période de formation dans ou hors de l'Union européenne, du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, dans le cadre de la « mise à disposition » de l'alternant par l'employeur français auprès d'une entreprise ou d'un organisme/centre de formation d'accueil à l'étranger.

Lexique

Le terme « employeur » désigne le signataire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France chez lequel le bénéficiaire dudit contrat suit sa formation en entreprise.

Le terme « entreprise d'accueil » est entendu au sens d'unité économique ou d'organisme, quelle que soit sa forme juridique, établie dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans la cadre de sa formation.

Le terme « organisme de formation » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat de professionnalisation suit sa formation en France.

Le terme « centre de formation d'apprentis » désigne l'organisme de formation au sein duquel le bénéficiaire du contrat d'apprentissage suit sa formation théorique en France.

Le terme « organisme/centre de formation d'accueil » désigne l'organisme établi dans un autre Etat dans ou hors de l'Union européenne et accueillant le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en formation théorique.

En application et au regard des éléments ci-dessus mentionnés, la présente convention est conclue entre :

L’employeur français

Adresse :

Téléphone, mél :

Représenté par :

L’organisme/centre de formation d’apprentis français

Adresse :

Téléphone, mél :

N° de déclaration d’activité

Représenté par :

L’entreprise d’accueil [le cas échéant]

Pays d’accueil

Adresse :

Téléphone, mél :

N° d’identification :

Représentée par :

L’organisme de formation/centre de formation d’accueil [le cas échéant]

Pays d’accueil

Adresse :

Téléphone, mél :

N° d’identification :

Représentée par :

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage

Nom :

Prénoms :

N° du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage :

Le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est annexé à la présente convention.

Article 1er

Objet

L'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l'étranger 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. Ainsi, l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peut réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation, lors de son séjour à l'étranger, ou bien alterner ces deux activités.

La présente convention règle les rapports entre les parties dans le cadre du déroulement de la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans une entreprise ou un organisme/centre de formation d'accueil, situé dans ou hors de l'Union européenne.

Les objectifs généraux de la formation suivie durant la période de mobilité, ainsi que les tâches à réaliser dans l'entreprise d'accueil ou les enseignements à suivre au sein de l'organisme/centre de formation d'accueil sont déterminés dans l'annexe pédagogique accompagnant la présente convention. Cette annexe précise également les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger. Si l'évaluation est certificative, elle est prise en compte pour la délivrance du diplôme, d'un bloc de compétences, d'une unité capitalisable.

Les modalités d'accès à la protection sociale, les dispositions applicables en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés et jours fériés, les dispositions en matière de santé et sécurité, les horaires et les équipements et produits utilisés ainsi que les informations relatives aux assurances en responsabilité civile et professionnelle sont précisées dans l'annexe administrative.

Article 2

Durée de la (des) période(s) de mobilité

La présente convention s'applique [ne mentionner que la (les) période(s) effective(s)] :

du au,

soit une durée totale de : semaines.

Article 3

Conditions de travail : lieux, horaires, santé, sécurité

1. Pendant la durée de la mobilité, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage effectuera une formation en entreprise le cas échéant dans le (ou les) lieu(x) suivant(s) : ,

soit une durée totale de : jours.

Il suivra des enseignements le cas échéant dans l'organisme / centre de formation d'accueil suivant : .

2. Les conséquences de la mise à disposition sur la durée du temps de travail (enseignements compris), les congés et repos hebdomadaires, sont rappelés dans l'annexe administrative.

3. L'entreprise d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera dans l'entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection collective et individuelle nécessaires.

4. L'organisme / centre de formation d'accueil s'engage à former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera au cours de sa formation.

Article 4

Ressources destinées au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Il est rappelé que, pendant la période de mobilité, le versement du salaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est maintenu par l'employeur.

[Le cas échéant] Financements complémentaires mobilisables

1. Montant et modalités de versement de la compensation de la perte de ressources et des coûts de toute nature versés par l'organisme de formation / centre de formation d'apprentis français au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage [le cas échéant]

2. Montant de la rémunération versée par l'entreprise d'accueil [le cas échéant]

3. Montant et modalités de versement de la bourse Erasmus [le cas échéant]

4. Montant et modalités de versement de l'aide de la région [le cas échéant]

5. Montant et modalités de versement des autres ressources [le cas échéant]

[A compléter, le cas échéant]

Article 5

Suivi dans le pays d'accueil

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'entreprise d'accueil par (1).

Le suivi du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est assuré dans l'organisme/centre de formation d'accueil par (2).

Les modalités de suivi sont précisées dans l'annexe pédagogique (outils de liaison).

Durant la totalité de la durée d'application de la convention, une liaison est assurée entre le pays d'origine et le bénéficiaire du contrat par (3).

En cas de difficulté, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage l'en informe immédiatement, afin que soient prises les mesures appropriées.

Article 6

Résiliation de la convention

La résiliation doit être conclue par écrit et notifiée à l'opérateur de compétences.

Elle peut intervenir sur accord exprès des co-signataires.

Elle peut également être résiliée par l'une ou l'autre partie, en cas de faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans l'organisme d'accueil, de mise en danger du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de non-respect des engagements de la présente convention, dûment constatés.

Cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité, et n'a pas de conséquence, par elle-même, sur la poursuite du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en France.

Le cas échéant, les organismes contribuant au financement de la période de mobilité peuvent demander le remboursement des sommes avancées au prorata de la durée effective de la mobilité.

Article 7

Entrée en vigueur de la convention

La convention est applicable dès sa conclusion.

Elle est transmise à l'opérateur de compétences.

Fait à le .

Par :

L'employeur français :

L’organisme de formation / centre de formation d’apprentis français :

L’entreprise d’accueil [le cas échéant] :

L’organisme/centre de formation d’accueil [le cas échéant] :

Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage (et le cas échéant son représentant légal si mineur) :

(1) Préciser le nom, la fonction, le téléphone, le courriel et l’établissement du référent de l’entreprise d’accueil.

(2) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l’organisme de formation / CFA d’accueil.

(3) Préciser le nom, la fonction le téléphone, le courriel du référent de l’organisme de formation / CFA français.

Annexe

Annexe pédagogique

Objectifs de la période en entreprise d’accueil ou de la période en organisme/ centre de formation d’accueil (cf. référentiel de formation) :

1re période :

2e période (le cas échéant) :

Principales tâches confiées au bénéficiaire dans le cadre de sa formation :

1re période :

2e période (le cas échéant) :

Modalités de suivi (outils de liaison…) :

Modalités d’évaluation et de reconnaissance de la période de mobilité :

Joindre à la présente annexe les éventuels protocoles/conventions complémentaires relatifs à l’évaluation, à la reconnaissance et/ou la validation des unités de formation ou de qualification (ou blocs de compétences).

Annexe administrative

1) Dispositions spécifiques applicables en matière de durée du temps de travail, de repos et de congés pendant la mise à disposition à l’étranger

Le contrat de travail continue de s’appliquer pendant la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage et donc sa situation pendant la période de mobilité reste régie par la législation française. Néanmoins, les dispositions de la législation du pays d’accueil s’appliqueront lorsqu’il s’agit de dispositions impératives dont le respect est jugé crucial par le pays d’accueil (durée du temps de travail, repos, congés, etc) et qu’elles sont plus favorables que la législation française : dans ce cas, préciser les dispositions concernées ci-dessous.

.

2) Horaires applicables et équipements et produits utilisés pendant la période de mobilité à l’étranger

Horaires de travail : .

Equipements et produits utilisés : .

3) Les garanties en matière d’assurances-responsabilité civile et professionnelle

1. Garanties prises par l’entreprise d’accueil en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage lors des travaux ou prestations effectués à l’occasion de l’apprentissage :

- compagnie ;

- n° de police

2. Garanties prises par l’organisme / centre de formation d’accueil le cas échéant en matière de responsabilité civile et professionnelle ou de couverture de risques équivalents concernant les dommages subis ou causés par l’apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation lors des travaux ou prestations effectués à l’occasion de l’apprentissage :

- compagnie ;

- n° de police

3. Garanties prises par le bénéficiaire en matière de responsabilité civile et professionnelle pour les dommages subis ou causés par lui y compris à l'étranger en dehors de l'entreprise d'accueil dans le cadre des actes de la vie quotidienne (art. 1240 et 1242 du code civil). Cette assurance peut être souscrite par l'organisme de formation/ centre de formation d'apprenti pour le compte du bénéficiaire :

- compagnie ;

- n° de police

4. Les dispositions permettant au bénéficiaire du contrat de bénéficier d'une assurance rapatriement ont été prises par :

- compagnie ;

- n° de police

4) Couvertures maladie, maternité, accident du travail / maladie professionnelle, invalidité et vieillesse

Préciser les garanties :

□ prise en charge des frais de santé en cas de maladie ou maternité

□ indemnités journalières en cas de maladie ou maternité

□ prise en charge des frais de santé en cas d'accident du travail, accidents de trajet ou de maladie professionnelle.

□ assurance invalidité

□ assurance vieillesse

En cas d'accident du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil (4) ou l'organisme / centre de formation d'accueil (5) s'engage à faire parvenir à l'employeur français les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

(4) Rayer la mention inutile.

(5) Rayer la mention inutile.

ANNEXE 2

NOTICE RELATIVE À LA CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE D'UNE MOBILITÉ N'EXCÉDANT PAS QUATRE SEMAINES, D'UN BÉNÉFICIAIRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE, CONDUISANT À LA " MISE À DISPOSITION " DE L'ALTERNANT AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE OU UN ORGANISME OU CENTRE DE FORMATION ÉTABLIS DANS OU HORS DE L'UNION EUROPÉENNE

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, est un projet de l'alternant, de l'entreprise et de ses partenaires de formation.

Aussi, la période de mobilité s'organise grâce aux partenariats qui auront été noués par l'employeur et l'organisme/centre de formation, pour accompagner sa mise en œuvre. L'organisme/centre de formation est le principal interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche.

La présente notice a pour objet d'apporter des éléments d'éclairage susceptibles de faciliter la mobilité des alternants et d'aider les parties prenantes pour la rédaction de la convention, concernant :
- l'impact sur le contrat de travail ;

- les modalités d'évaluation, de validation et de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger ;

- la couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse ;

- le financement de la mobilité ;

- le rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité.
Elle concerne les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, pour lesquelles une mise à disposition de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation a été choisie.

(Pour les mobilités conduisant à une mise en veille du contrat, cf. convention et notice afférents).
1. L'impact sur le contrat de travail
Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre 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.

Il s'agit d'une opération consistant pour une entreprise à " prêter " un alternant temporairement à un autre organisme situé à l'étranger (une entreprise, dite " utilisatrice " ou un centre de formation), en lui transférant partiellement et temporairement la subordination juridique qui la lie au salarié concerné au profit exclusif de l'organisme d'accueil étranger, et ce quel que soit le statut de l'alternant dans l'Etat d'accueil.

Concrètement, cela signifie que la relation contractuelle entre l'employeur et l'alternant demeure et que le contrat de travail n'est ni rompu ni suspendu. La législation française continue donc de s'appliquer pendant la période de mobilité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Néanmoins, les dispositions du pays d'accueil s'appliqueront lorsqu'il s'agit de dispositions impératives dont le respect est jugé crucial par le pays d'accueil (durée du temps de travail, repos, congés, etc.) et qu'elles sont plus favorables que la législation française. Par exemple, la durée du travail (formation comprise) et les horaires applicables sont ceux en vigueur dans l'entreprise d'accueil, dans la limite de 35 heures par semaine, sans qu'il soit permis d'effectuer d'heures supplémentaires pour les apprentis mineurs (sauf dérogations cf. infra).

L'employeur reste responsable des conditions d'exécution de la formation, en centre de

formation ou en entreprise à l'étranger.

Il continue également de verser la rémunération à l'alternant ainsi que les charges afférentes. Celles-ci peuvent faire l'objet ou non, d'une facturation à l'entreprise " utilisatrice " accueillant l'alternant.

L'entreprise d'accueil est pour sa part, responsable des conditions d'exécution du travail, notamment la santé et la sécurité et la durée du travail, dans les conditions fixées par la convention.

Le bénéficiaire continue d'appartenir au personnel de l'employeur français ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise française.

Néanmoins, pour la mise en œuvre des dispositions du code du travail soumises à des conditions ou à des seuils d'effectifs (IRP dont CSE, OETH, etc.) conformément aux dispositions de l'article L. 1111-3 (1°) du code du travail, s'agissant d'un apprenti alternant, ce dernier n'est pas décompté dans les effectifs de l'entreprise d'origine au titre de l'article L. 1111-2 du code du travail.

Démarches à accomplir

La convention de mise à disposition conclue entre l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur en France, l'organisme ou le centre de formation en France, l'employeur accueillant le salarié à l'étranger et le cas échéant l'organisme ou le centre de formation à l'étranger constitue l'outil approprié pour déterminer les conditions de la mobilité et les droits et obligations applicables pendant la période de mobilité.

En particulier, elle permet de préciser les règles qui s'appliqueront à l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation en matière de programme de formation (y compris l'évaluation des acquis d'apprentissage s'il y a lieu), de rémunération, de santé et sécurité, de durée du travail, de repos et de jours fériés en vertu du cadre juridique du pays d'accueil. A noter : la convention ne peut pas prévoir des dispositions applicables à l'apprenti ou au bénéficiaire du contrat de professionnalisation en mobilité dans le pays d'accueil qui lui sont moins favorables que les dispositions légales et réglementaires françaises ou que les dispositions inscrites dans son contrat de travail initial.

Rappel des dispositions en vigueur en France
A. - Droit commun applicable aux apprentis majeurs en matière de durée du travail
Les apprentis sont des salariés ayant conclu un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (art. L. 6221-1 du code du travail).

A ce titre, les apprentis âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles de droit commun, notamment concernant leur durée de travail (art. L. 3111-1 et suivants).

Plus précisément :
- la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires (art. L. 3121-27) ;

- la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour sauf

dérogations (art. L. 3121-18) ;

- la durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures (art. L. 3121-20) ;

- le travail de nuit est exercé entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-2) ; il doit avoir été mis en place par un accord collectif (art. L. 3122-15) ;

- repos quotidien : durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1) ;

- repos hebdomadaire : il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine, ce repos devant avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ; il doit être en principe donné le dimanche (art. L. 3132-1 à L. 3132-3) ;

- congés payés : sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables (art. L. 3141-1 et suivants).

B. - Dispositions spécifiques aux apprentis mineurs en matière de durée du travail

Il est prévu des dispositions spécifiques protectrices pour ceux qui sont âgés de moins de 18 ans.

<table>
<tr><td colspan="3">APPRENTIS MINEURS - (L. 6222-24 et suivants)</td></tr>
<tr><td></td><td>Apprentis de 15 à 16 ans

(L. 6222-1 : jeunes ayant accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou libérés de l'obligation scolaire</td><td>Apprentis de 16 à 18 ans</td></tr>
<tr><td>Durée maximale</td><td colspan="2">8 heures sauf dérogation (L. 6222-25)</td></tr>
<tr><td>Durée maximale hebdomadaire</td><td colspan="2">35h sauf dérogation (L. 6222-25)

N.B : Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail (L. 6222-24)</td></tr>
<tr><td>Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire</td><td colspan="2">Dérogation IT dans la limite de 5 h par semaine après avis conforme du médecin du travail (L. 3162-1 et L. 6222-25)

Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019, il est possible, pour les apprentis de moins de 18 ans, de déroger à la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour et de 5 heures à la durée maximale hebdomadaire pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics mais aussi pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espace paysagers lorsque l'organisation du travail le justifie (R. 3162-1).</td></tr>
<tr><td>Travail de nuit</td><td>Interdiction de 20h à 6h

(L. 6222-26 et L. 3163-1 et L.</td><td>Interdiction de 22h à 6 heures

(L. 6222-26 et L. 3163-1)</td></tr>
</table>

	3163-2) Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2 et R. 7124-30-1), sous réserve d'un repos quotidien ≥ à 12 heures (L. 3164-1) et sans que l'emploi n'entraine aucune fatigue anormale, tant à raison de la nature des tâches à accomplir qu'à raison des conditions dans lesquelles elles doivent être accomplies (D. 4153-4) et uniquement dans les secteurs du spectacle, du cinéma, de la radiophonie, de la télévision ou des enregistrements sonores (L. 3163-2)	Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail (L. 6222-26, L. 3163-2 et R. 3163-5) sauf entre 0h et 4h (L. 3163-2), sauf extrême urgence (L. 3163-3) et sous réserve d'un repos quotidien ≥ à 12 h (L. 3164-1). Dérogation accordée pour une durée maximale d'un an renouvelable (R. 6222-24) : - dans le secteur du spectacle jusqu'à 24h (R. 7124-30-1) ; - à titre exceptionnel dans les établissements commerciaux, les entreprises de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores (L. 3163-2) ; - dans les limites et secteurs suivants (R. 3163-1 à R. 3163-4) ; - Boulangerie- Pâtisserie : possibilité avant 6h et au plus tôt à partir de 4h si le cycle de fabrication le nécessite ; - HCR : jusqu'à 23h30 - Courses hippiques jusqu'à 24h et 2 fois /semaine et 30 nuits/an ; - Spectacle : jusqu'à 24h ;
Travail du dimanche	Interdiction (L. 3164-5) Sauf dans les secteurs listés à R. 3164-1 (HCR, Boulangerie-pâtisserie ; Boucherie-charcuterie ; Fromagerie-crèmerie, Poissonnerie, Fleuristes, Jardineries-graineteries, Produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.	
Pauses	30 mn consécutives après 4h30 de travail effectif (L. 3162-3)	
Repos quotidien	14 heures (L. 3164-1)	12 heures (L. 3164-1)
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs (L.	2 jours consécutifs (L.

	3164-2)	3164-2) Dérogation possible pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire et sous réserve d'un accord collectif avec au moins 36h de repos consécutives. (L. 3164-2)
Congés payés	Droit commun (L. 3141-3 et suivants) Congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables pour préparer l'examen dans le mois qui précède les épreuves (L. 6222-35)	
Jours fériés	Interdiction (L. 3164-6) Dérogations : établissements à feu continu (L. 3164-7) et dans les secteurs listes par R. 3164-2. Un accord peut prévoir des modalités de dérogations, telles que des plages horaires plus restrictives ou des contreparties. A ce jour, seul le secteur des HCR a prévu des dispositions particulières (L. 3164-8).	

C. - Dispositions spécifiques aux jeunes de moins de 18 ans en matière de travaux dangereux
Rappels des règles nationales (art. L. 4153-8 et 9, D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail)

Les mineurs constituant un public vulnérable, il est nécessaire de les protéger en encadrant la possibilité de les affecter à des travaux réputés dangereux.

L'article L. 4153-8 interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou pouvant excéder leurs forces.

Ces interdictions, précisées aux articles D. 4153-15 à D. 4153-37, sont pour certaines susceptibles de dérogations pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes. Il s'agit des travaux suivants :
- travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 ;

- opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1 tel que défini à l'article R. 4412-98 ;

- travaux exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-44 ;

- travaux susceptibles d'exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6 ;

- interventions en milieu hyperbare au sens de l'article R. 4461-1, classe I, II, III ;

- travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien : 1° des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service ; 2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement ;

- travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause ;

- travaux temporaires en hauteur nécessitant l'utilisation d'équipements de protection individuelle ;

- montage et démontage d'échafaudages ;

- travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L. 557-28 du code de l'environnement ;

- visite, entretien et nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins, réservoirs / travaux impliquant des opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries ;

- travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et présence habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.

- Depuis mai 2015, il n'est plus nécessaire de demander une autorisation de dérogation préalablement à l'affectation du jeune à ces travaux. Cette autorisation de dérogation a été remplacée par une déclaration de dérogation à l'inspection du travail, valable trois années.

Règle applicable 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.

2. Modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger

L'apport d'une mobilité dans l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation pour ce dernier) et la délégation d'une partie de l'évaluation à l'organisme d'accueil est en voie de généralisation. L'évaluation et la validation de cette mobilité a vocation à s'effectuer en lien avec l'entreprise d'accueil.

Ainsi, si l'évaluation est certificative, c'est à dire si elle est prise en compte pour la délivrance du diplôme ou de la certification, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger devront être examinées avec le certificateur.

L'organisme de formation ou le centre de formation d'apprenti en France pourra ainsi :

- s'assurer que tout ou partie d'un bloc de compétences peut être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, et identifier dans quelles conditions cette évaluation est possible : pour les diplômes professionnels de l'éducation nationale notamment, cette évaluation à

l’étranger est possible dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) et sous réserve donc que le centre de formation d’apprentis soit habilité à le pratiquer ;

- transmettre aux partenaires étrangers les documents nécessaires à l’évaluation (identification des activités à conduire, des compétences à travailler, voir le cas échéant à évaluer et identification des critères d’évaluation, et des modalités de transmission des résultats de cette évaluation) ;

- vérifier la compatibilité du calendrier de la mobilité avec celui des examens, afin de permettre que l’apprenti, le cas échéant, soit évalué sous forme d’épreuves ponctuelles en France.
Il est à noter, pour les diplômes professionnels de l’éducation nationale qu’outre la possibilité que tout ou partie d’un bloc de compétences puisse être évalué à l’étranger dans le cadre de la mobilité, il existe aussi une unité facultative “ mobilité “ (UFM), correspondant à un bloc de compétences facultatif du bac professionnel, et validant les résultats d’une période de formation effectuée à l’étranger, dans le cadre de la préparation à ce diplôme.

Ainsi dans le cadre de la préparation d’un diplôme professionnel de l’éducation nationale, l’évaluation certificative à l’étranger des acquis d’une mobilité est-elle possible, dans le cadre du CCF pour les blocs de compétences constitutifs du diplôme et/ou dans le cadre de cette unité facultative (bloc facultatif).

L’encadrement d’une mobilité incluant une évaluation à l’étranger repose sur les principes du dispositif européen ECVET qui prévoit qu’un accord de partenariat entre les organismes participants doit être élaboré, de même qu’un contrat pédagogique définissent les objectifs de formation, d’évaluation et les modalités de suivi. L’organisme / centre de formation d’accueil peut ainsi évaluer les acquis d’apprentissage individuels obtenus lors d’une mobilité et après validation et reconnaissance par l’organisme d’envoi, ces acquis pourront être reconnus.

Démarches à accomplir

Il appartient au centre de formation d’apprentis ou à l’organisme de formation, en amont de la mobilité, de prendre contact avec l’autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d’organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité.
3. La couverture maladie, maternité, accident du travail/maladie professionnelle, invalidité et vieillesse
Pendant cette période de mobilité à l’étranger, la couverture sociale de l’alternant n’est pas modifiée : il continue à bénéficier de la couverture sociale des salariés français.

Les alternants qui effectuent une partie de leur formation dans un autre Etat membre de l’Union européenne bénéficient du maintien du régime de protection sociale de leur pays d’origine en vertu des dispositions du règlement (UE) n° 883/2004.

Pour les mobilités réalisées en dehors de l’Union européenne, la couverture sociale peut être assurée conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de la législation sociale du pays d’accueil.

Les formalités à accomplir en matière de couverture sociale
- Pour les mobilités dans un autre Etat membre de l’Union européenne :
Le formulaire A1 “ Attestation concernant la législation applicable “ est utilisé pour attester

de la législation applicable à un travailleur qui n'est pas affilié dans le pays de travail. Pour l'obtenir, l'employeur doit compléter le formulaire S 3208b " Maintien au régime français de sécurité sociale d'un travailleur salarié détaché hors du territoire français ", et l'adresser, avant le départ de son salarié, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) du lieu du siège de son entreprise (ou à la Mutualité sociale agricole dont relève son salarié). Il remet une copie de ce formulaire au salarié.

Après accord de la caisse d'assurance maladie, l'employeur remettra à l'alternant un exemplaire du formulaire A1. Ce formulaire atteste de la législation de sécurité sociale qui est applicable, et confirme que les cotisations de sécurité sociale n'ont pas à être versées dans l'Etat d'accueil.

Les organismes compétents pour délivrer ce formulaire seront, en fonction de la situation :
- En règle générale : la caisse primaire d'assurance maladie maternité (https://www.ameli.fr) du siège de l'entreprise ;

- Régime agricole : la caisse de mutualité sociale agricole (http://www.msa.fr/) dont relève le travailleur ;

- Marins : la caisse de retraite des marins (http://www.enim.eu/) du quartier des affaires maritimes dont relève le marin ;

- Mines : la société de secours minière dont relève l'intéressé.
Si le formulaire A1 n'a pas été demandé, l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation mis à disposition peut utiliser sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) lui permettant de bénéficier de tous les soins qui s'avèrent médicalement nécessaires au cours de son séjour temporaire dans l'Etat d'accueil.

D'une durée de validité de deux ans, cette carte doit être présentée par l'alternant aux professionnels de santé pour attester de ses droits à l'assurance maladie française. La CEAM garantit un accès direct au système de santé public dans le pays de séjour, sans démarche préalable auprès de l'institution d'assurance maladie locale. Les prestations sont servies sur présentation de la CEAM dans les mêmes conditions (modalités, tarifs) que pour les assurés du pays de séjour. Attention, elle ne le dispense pas systématiquement d'avoir à avancer les frais ; le tiers payant ne fonctionne qu'avec certains hôpitaux publics dans les autres Etats membres de l'Union européenne. La CEAM est gratuite, individuelle et nominative et est délivrée dans un délai de quinze jours sur demande de l'assuré auprès de sa caisse d'assurance maladie ou directement en ligne sur le site Internet des organismes.

Aucun document justificatif n'est à fournir lors de la demande de CEAM. Si celle-ci n'a pas été demandée à temps avant le départ, l'assuré peut obtenir sans délai, auprès de sa caisse d'assurance maladie, un certificat provisoire de remplacement (CPR), d'une durée de validité de trois mois, qui a la même valeur que la CEAM. Le CPR peut comporter une date de validité antérieure à sa date d'émission dès lors que l'assuré avait des droits ouverts avant cette date : ceci peut être nécessaire lorsque des soins urgents ont déjà été dispensés par l'établissement de soins étranger. Ce certificat peut être demandé depuis le lieu de séjour hors de France.
- Pour les mobilités en dehors de l'Union européenne :
Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, il est conseillé de se renseigner auprès du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité

sociale (https://www.cleiss.fr/) et de consulter la liste conventions bilatérales de sécurité sociale (https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html).

Les formalités à accomplir s'agissant d'un accident du travail survenant au cours d'une mobilité

En cas d'accident de l'alternant, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, l'entreprise d'accueil ou l'organisme/centre de formation d'accueil s'engage à faire parvenir à l'employeur français les éléments d'information permettant à ce dernier d'effectuer la déclaration d'accident auprès de la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, conformément à la législation française.

Le formulaire de déclaration d'accident (CERFA 14463*02) est téléchargeable à l'adresse suivante : https://www.ameli.fr/sites/default/files/formualires/128/s6200.pdf.

4. Les possibilités de financement

Pendant la période de mobilité, l'employeur doit au moins maintenir le salaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Lorsque la mobilité est réalisée au sein de l'Union européenne, l'employeur et l'entreprise d'accueil peuvent s'accorder sur une compensation des salaires et des charges, qui ne peut excéder le montant du salaire et des charges se rapportant à la période de mobilité. Le cas échéant, ce montant est précisé dans l'article 4 de la convention. Lorsque la mobilité est réalisée en dehors de l'Union européenne, c'est à la législation du pays d'accueil, si elle existe dans ces matières de prêt de salariés, de régir les dispositions en matière de remboursement des rémunérations et accessoires versés par l'employeur.

En amont de la mise en œuvre du projet de mobilité, il est nécessaire d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financements, auprès des différents financeurs, notamment :

- l'opérateur de compétences de l'employeur prend en charge les frais liés à la mobilité internationale des apprentis prévus au 10° de l'article L. 6231-2 dès lors qu'ils sont assurés par le centre de formation d'apprentis, selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés ;

- l'opérateur de compétences de l'employeur peut également prendre en charge tout ou partie des frais générés par la mobilité à l'étranger. En effet, l'opérateur de compétences peut, en fonction de ses orientations, financer tout ou partie de la perte de ressources, ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité de l'alternant. L'opérateur de compétences peut intervenir pour financer les frais de déplacement, de logement ou autres. Lorsque l'employeur et l'entreprise/ organisme de formation d'accueil s'accordent sur une compensation des salaires et des charges, la prise en charge possible de l'opérateur de compétences ne pourra pas excéder la différence entre le total des salaires et charges et le montant faisant l'objet d'une facturation de l'employeur à l'entreprise/ organisme de formation d'accueil ;

- les programmes européens et notamment Erasmus : lancés tous les ans, l'appel à propositions Erasmus peut permettre de bénéficier d'un budget afin de financer les frais de voyage et de séjour des alternants (https://info.erasmusplus.fr/) ;

- les régions : elles proposent souvent des aides à la mobilité ; celles-ci sont différentes en fonction des régions ;

- l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) : tout au long de l'année, l'OFAJ lance des appels à projets (https://www.ofaj.org/) ;

- Pro Tandem : ProTandem subventionne et coordonne des échanges franco-allemands de jeunes et d'adultes en formation professionnelle (https://protandem.org/fr/) ;

- Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ) : accompagne les jeunes dans la réalisation d'un stage obligatoire ou non dans le cadre d'études supérieures ou de la formation professionnelle (tous les niveaux sont concernés) (https://www.ofqj.org/).

Les formalités à accomplir relative au financement

Avant la conclusion de la convention, l'employeur adresse à son opérateur de compétences le projet de convention avec une demande de prise en charge.

Par ailleurs, l'organisme / centre de formation d'apprentis contacte des différents financeurs possibles, dans sa mission d'accompagnement des alternants dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

5. Rappel des obligations des signataires de la convention de mobilité dans le cadre d'une mise en veille

Obligations du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage

Les obligations du bénéficiaire sont notamment de :

- exécuter les tâches que lui confie l'entreprise d'accueil conformément aux clauses de la présente convention et de son annexe pédagogique, dans le cadre de sa formation pratique et/ou théorique ;

- présenter régulièrement et spontanément les outils de liaison à l'entreprise d'accueil ;

- respecter les règles de confidentialité et de secret professionnel qui lui auront été notifiées par l'entreprise d'accueil.

Obligations de l'employeur français

L'employeur reste responsable des conditions d'exécution du travail pendant la période de mobilité. A ce titre :

- il continue de verser le salaire et les charges afférentes qui font l'objet d'une compensation par l'entreprise ou l'organisme/centre de formation d'accueil au titre du prêt de main d'œuvre à but non lucratif ;

- il s'assure que les conditions d'exécution de la formation pendant la mobilité permettent de garantir, notamment, la sécurité de l'alternant et correspondent à ces aptitudes et objectifs de formation ;

- l'employeur assure une réintégration réussie du bénéficiaire après la période de mobilité.

Obligations de l'organisme de formation / centre de formation d'apprentis français

Le centre de formation d'apprentis ou l'organisme de formation est le principal

interlocuteur des différentes parties prenantes et coordonne l'ensemble de la démarche. A ce titre il est chargé :
- d'aider les différentes parties prenantes pour la conclusion de la présente convention ;

- d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs ;

- de prendre contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, afin d'organiser les modalités de validation et le cas échéant 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 ;

- d'assurer le cas échéant une réintégration réussie dans l'entreprise d'origine après la période de mobilité.
Obligations de l'entreprise d'accueil

Les obligations de l'entreprise d'accueil sont notamment de :
- fournir les équipements de protection collective et individuelle ;

- présenter au bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage les risques propres à son entreprise ;

- diriger et contrôler le bénéficiaire dans ses activités par la désignation d'un " tuteur ", présentant les compétences pédagogiques et professionnelles ainsi que les garanties de moralité nécessaires, chargé d'assurer ce suivi ;

- comptabiliser les heures de travail effectuées par le bénéficiaire, justifiées à l'aide d'un relevé d'heures transmis à l'employeur ;

- faire accomplir au bénéficiaire des travaux correspondant à la fois à ses aptitudes et aux objectifs de la formation pendant cette période de mobilité (remplir cette partie de l'annexe pour chaque période) :
S'il s'agit de l'exécution de travaux dangereux ou de l'utilisation de machines ou produits dangereux par des jeunes de moins de 18 ans, l'entreprise d'accueil atteste s'être conformée à la réglementation dont elle relève en matière de dérogation à l'interdiction de certains travaux (concernant les périodes de mobilité effectuées au sein de l'Union Européenne, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil prises en application de directive 94/33 relative à la protection des jeunes au travail, art 7. 3 sur les interdictions de travail et art. 8, 9 et 10 sur les temps de travail et de repos ; cf. l'annexe administrative ; concernant les périodes de mobilité effectuées hors UE, voir les règles en vigueur dans le pays d'accueil), sous réserve du maintien des règles française plus favorables ;
- former le bénéficiaire à la sécurité, à l'informer des risques spécifiques qu'il rencontrera dans l'entreprise au cours de sa période de mobilité, et devra lui fournir les équipements de protection collective et individuelle nécessaires ;

- en cas d'hébergement du bénéficiaire, fournir un logement décent conforme aux normes d'hygiène et de sécurité et de confort du pays d'accueil ;

- permettre au bénéficiaire de compléter ses outils de liaison ou de rédiger son rapport (si celui-ci est demandé), en lui accordant le temps nécessaire.

Obligation de l’organisme/centre de formation d’accueil

L’organisme/centre de formation d’accueil a notamment pour mission :
- de dispenser aux bénéficiaires la formation théorique dans le respect des règles définies par la présente convention ;

- de développer leurs connaissances et leurs compétences, en cohérence avec leur projet professionnel ;

- de former le bénéficiaire à la sécurité, à l’informer des risques spécifiques qu’il rencontrera au cours de sa formation

- d’assurer le suivi et l’accompagnement du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage ;

- d’évaluer, le cas échéant, les compétences acquises par les bénéficiaires, dans le respect des règles définies par la présente convention et le certificateur ;

- de comptabiliser les heures de formation effectuées par la personne en mobilité, justifié à l’aide d’un relevé d’heures transmis à l’employeur.

Fait le 22 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le délégué général à l’emploi et à la formation professionnelle,
B. Lucas

Annexe 4

Mise en œuvre de mobilités à visée certificative en Europe dans les diplômes professionnels relevant du Ministère de l'Education nationale

Baccalauréat professionnel

Vade-mecum à l'attention des établissements de formation

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

ecvet France
ÉQUIPE NATIONALE D'EXPERTS

AGENCE ERASMUS+ FRANCE · EDUCATION & FORMATION

Mai 2015

SOMMAIRE

Introduction

I. Les dispositions relatives à une évaluation à visée certificative dans le cadre d'une mobilité européenne

- Période de mobilité
- Evaluation certificative
  - Cas d'une unité obligatoire
  - Cas de l'unité facultative

II. Organisation

- **Avant la mobilité**
  - La préparation du baccalauréat professionnel comporte-t-elle des périodes de mobilité ?
  - Une période de mobilité peut-elle être l'occasion d'une évaluation à visée certificative ?
  - L'organisme certificateur a-t-il validé l'organisation des mobilités donnant lieu à évaluation d'acquis d'apprentissage ?
  - La structure de formation d'origine a-t-elle construit les conditions d'accueil, de suivi et de retour avec la structure d'accueil en mobilité ?
  - La convention entre la structure de formation et la/les structure/s d'accueil est-elle établie ?
  - Les formateurs de la structure de formation et de la/des structure/s d'accueil sont-ils partie prenante ?
  - Les modalités d'évaluation des acquis d'apprentissage ont-elles fait l'objet d'annexes à la convention ?
  - Les modalités de transmission du résultat de l'évaluation à l'établissement d'origine ont-elles été établies ?
  - L'information préalable de l'apprenant a-t-elle été assurée ?
  - Les modalités de transmission du résultat de l'évaluation à l'instance compétente de l'organisme certificateur ont-elles été établies ?
  - Le résultat de l'évaluation en mobilité sera-t-il pris en compte dans la procédure de certification ?
  - Les modalités de transmission du résultat de l'évaluation au candidat ont-elles été précisées ?

- **Pendant la mobilité**
  - Pour l'établissement d'origine
  - Pour l'apprenant
  - Pour la structure d'accueil
  - Pour l'évaluation des acquis d'apprentissage dans la structure d'accueil pour une unité obligatoire
  - Pour l'évaluation des acquis d'apprentissage dans la structure d'accueil pour l'unité facultative « mobilité »

- **Après la mobilité**
  - Pour l'établissement d'origine
  - Pour l'apprenant
  - Pour la structure d'accueil

III. Annexes

- Liste des points de vigilance
- Décret n° 2014-725 du 27 juin 2014 modifiant le Code de l'éducation
- Arrêté du 27 juin 2014 créant une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel et ses annexes :
  - Référentiel de l'unité facultative « mobilité » du baccalauréat professionnel
  - Définition de l'épreuve « mobilité » du baccalauréat professionnel
  - Grille d'évaluation des acquis d'apprentissage à l'issue de la période de mobilité pour l'unité facultative « mobilité » du baccalauréat professionnel
- Version anglaise de l'arrêté du 27 juin 2014 créant une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel et de ses annexes : référentiel de l'unité, définition d'épreuve, grille d'évaluation

- Version allemande de l'arrêté du 27 juin 2014 créant une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel et de ses annexes : référentiel de l'unité, définition d'épreuve, grille d'évaluation
- Version espagnole de l'arrêté du 27 juin 2014 créant une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel et de ses annexes : référentiel de l'unité, définition d'épreuve, grille d'évaluation
- Exemples de définition d'épreuve obligatoire
- Exemple de document d'évaluation dans le cadre d'une unité obligatoire
- accord de partenariat et contrat pédagogique : extrait du bilan du lot 5 du projet MEN-ECVET
- Convention type relative à la formation en milieu professionnel des élèves de lycée professionnel
- Arrêté du 13 avril 2015 portant création de l'attestation EuroMobipro dans le diplôme du baccalauréat professionnel

INTRODUCTION

Sur proposition du Ministère de l'Education nationale, le code de l'éducation a été modifié pour permettre la prise en compte dans la délivrance du baccalauréat professionnel des acquis obtenus à l'occasion d'une mobilité dans un pays membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de l'Association européenne de libre échange.

Ainsi, dans les articles du code de l'éducation relatifs aux conditions de préparation du baccalauréat professionnel, est introduite (décret du 27 juin 2014 modifiant le règlement général du baccalauréat professionnel, voir en annexe) la possibilité qu'une partie de la période obligatoire de formation en milieu professionnel, dans la limite d'un tiers de sa durée totale, soit réalisée dans une entreprise d'un pays membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de l'Association européenne de libre échange. La délégation partielle de la formation à un établissement de formation professionnelle implanté dans un de ces pays est également autorisée.

Ces dispositions visent à rendre possible, en vue de la délivrance du baccalauréat professionnel, la mise en œuvre de la recommandation européenne ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training), adoptée le 18 juin 2009. Cette recommandation, expérimentée par l'ensemble des pays membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de l'Association européenne de libre échange, « vise à faciliter, dans le cadre de la mobilité, la reconnaissance des acquis d'apprentissage conformément à la législation nationale, en vue de l'obtention d'une certification. ». En autorisant la délégation, à un partenaire d'un de ces pays, d'une partie de la formation requise pour se présenter à l'examen du baccalauréat professionnel, le décret permet la prise en compte, dans la validation des unités du diplôme, des évaluations portant sur cette partie de la formation.

En outre, le nombre des unités facultatives pouvant être présentées par les candidats à l'examen du baccalauréat professionnel est porté à deux.
Cette disposition a permis notamment de créer une unité facultative prenant en compte les acquis obtenus dans le cadre d'une mobilité, à laquelle peuvent se présenter les candidats qui souhaitent également pouvoir bénéficier de l'unité facultative de langue vivante déjà proposée dans les règlements d'examen des différentes spécialités de baccalauréat professionnel.

Cette unité facultative dite de « mobilité » pour le baccalauréat professionnel (créée par l'arrêté du 27 juin 2014, voir en annexe) qui permet de valider des acquis généraux et professionnels évalués dans le cadre d'une période de formation dans un pays appartenant à l'Union européenne, l'Espace économique européen ou l'Association européenne de libre échange, est créée à titre expérimental pour les candidats relevant d'une évaluation par contrôle en cours de formation.

Le présent vade-mecum a donc pour objet d'aider les établissements de formation professionnelle à préparer et à organiser une période de mobilité lorsque celle-ci se déroule dans un autre Etat européen et a une visée certificative dans le cadre de la préparation à un diplôme professionnel du Ministère de l'Education nationale. Il vise à répondre aux principales questions que se posent les membres d'une équipe éducative dans ce contexte particulier.

I. LES DISPOSITIONS RELATIVES A UNE EVALUATION A VISEE CERTIFICATIVE DANS LE CADRE D'UNE MOBILITE EUROPEENNE

Les établissements de formation peuvent organiser des mobilités pour les apprenants avec des finalités qu'il convient de distinguer :

- des mobilités en France ou à l'étranger donnant lieu à une évaluation formative,
- des mobilités en Europe fournissant le support d'une évaluation à visée certificative.

Période de mobilité

« *La scolarité peut comporter, à l'initiative des établissements scolaires et sous leur responsabilité, des périodes de formation dans des entreprises, des associations, des administrations ou des collectivités territoriales en France ou à l'étranger. Ces périodes sont conçues en fonction de l'enseignement organisé par l'établissement qui dispense la formation. Elles sont obligatoires dans les enseignements conduisant à un diplôme technologique ou professionnel.* » (Article L331-4 du Code de l'Education)

Ainsi, la préparation du baccalauréat professionnel comporte obligatoirement des périodes de formation en milieu professionnel alternant avec des périodes de formation en établissement de formation.

Evaluation certificative

Dans le cadre d'une mobilité à visée certificative à l'étranger, c'est le règlement d'examen du diplôme professionnel postulé en France qui s'applique.
Les mobilités avec évaluation à visée certificative sont possibles dans deux cadres : pour une unité obligatoire du diplôme et/ou pour l'unité facultative de mobilité du baccalauréat professionnel.
Dans le cadre d'un projet de mobilité, un établissement de formation peut choisir de mettre en œuvre l'une de ces deux possibilités ou les deux.

Cas d'une unité obligatoire :

C'est la définition des épreuves de chaque diplôme professionnel qui indique la possibilité de mettre en œuvre une évaluation à visée certificative lors d'une période de mobilité et ses modalités d'organisation. Cela suppose que la période de mobilité soit partie intégrante de la formation et que l'évaluation dont elle est le support ait lieu pendant la période de mobilité, donc pendant la formation sous la forme du contrôle en cours de formation.
En conséquence, la prise en compte de l'évaluation des acquis d'apprentissage en cours de formation, et notamment à l'occasion de mobilités en Europe, est possible pour les centres de formation pouvant pratiquer le contrôle en cours de formation (C.C.F.). Ces établissements sont les établissements publics ou privés sous contrat de formation professionnelle, initiale et/ou continue ainsi que les centres de formation d'apprentis (C.F.A.) ayant obtenu l'habilitation à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation (C.C.F.).
Ces évaluations à visée certificative lors de mobilités en Europe doivent donc respecter les dispositions réglementaires du diplôme professionnel français postulé.

Unités concernées : la définition des épreuves de chaque diplôme professionnel précise lesquelles peuvent faire l'objet d'une évaluation en CCF en dehors de l'établissement de formation. Les modalités d'évaluation et le type de document à établir s'appliquent aux évaluations lors de mobilités, que ce soit en France ou à l'étranger.

Cas de l'unité facultative « mobilité » au baccalauréat professionnel :

L'arrêté de création de l'unité facultative « mobilité » précise le contenu et les modalités d'évaluation de cette unité créée à titre expérimental à compter de la session d'examen 2015.
Cette unité peut être présentée par les candidats scolaires dans un établissement public ou privé sous contrat, apprentis dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage habilités au C.C.F., stagiaires de la formation professionnelle continue dans un établissement public.

L'annexe 1 de cet arrêté définit le référentiel de certification de l'unité facultative « mobilité » en organisant les compétences visées en deux parties, celles liées à la *découverte professionnelle en mobilité* et celles concernant la *découverte culturelle en mobilité.*
L'annexe 2 définit l'épreuve facultative « mobilité » et les deux parties de l'évaluation. L'évaluation de la première partie se déroule à l'étranger dans la structure d'accueil et prend appui sur une grille d'évaluation jointe (voir annexes).

Le baccalauréat professionnel est concerné par les deux possibilités :

- **Intégration d'une évaluation réalisée à l'étranger pour une unité professionnelle obligatoire (selon règlement particulier de chaque spécialité) ;**
- **Unité facultative « mobilité ».**

En outre, les candidats qui ont satisfait à l'évaluation de l'unité facultative de mobilité et qui ont passé avec succès les épreuves de la spécialité du baccalauréat pour laquelle ils se sont portés candidats, se voient délivrer par le recteur l'attestation EuroMobipro créée par l'arrêté du 13 avril 2015 (voir annexes).

II. ORGANISATION

ORGANISATION AVANT LA MOBILITE

La préparation du baccalauréat professionnel comporte-t-elle des périodes de mobilité ?

La préparation du baccalauréat professionnel, sous statut scolaire, comporte obligatoirement une période de formation en milieu professionnel dont la durée est fixée dans l'arrêté de création du diplôme.

La préparation du baccalauréat professionnel, sous statut d'apprentissage, alterne les périodes en entreprise et celles relevant du Centre de formation des apprentis.

La préparation du baccalauréat professionnel, sous statut de stagiaire de la formation continue, prend en compte le parcours professionnel antérieur et se déroule en centre de formation et en milieu professionnel.

Une période de mobilité peut-elle être l'occasion d'une évaluation à visée certificative ?

La prise en compte de l'évaluation des acquis d'apprentissage au cours de périodes de mobilité concerne les unités de certification à caractère professionnel pour lesquelles la définition des épreuves prévoit tout ou partie de l'évaluation hors du centre de formation, en France comme en Europe, dans le cadre du contrôle e n cours de formation.

Pour le baccalauréat professionnel, les candidats bénéficiant du contrôle en cours de formation peuvent également présenter l'unité facultative « mobilité ».

L'organisme certificateur a-t-il validé l'organisation des mobilités donnant lieu à évaluation d'acquis d'apprentissage ?

L'institution certificatrice est le ministère de l'Education nationale pour les diplômes relevant de sa compétence. La délivrance de ces diplômes est assurée par les structures déconcentrées de ce ministère : les rectorats d'académie.
Les établissements habilités à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation (C.C.F.) ont la responsabilité de l'organisation des évaluations prévues par la définition des épreuves pour ce mode d'évaluation et de la transmission de leur résultat au jury pour validation.
Mais, s'ils ont compétence à agir dans ce cadre, ils ne délivrent pas le diplôme.
C'est pourquoi, afin d'éviter une éventuelle remise en cause par le jury des résultats transmis, il est recommandé d'informer les autorités académiques des conditions particulières dans lesquelles seront pratiquées les évaluations lors d'une période de mobilité dans un autre état européen.
Sur ce point, l'établissement pourra utilement prendre l'attache des corps d'inspection dès les premières phases du projet de mobilité à visée certificative.

La structure de formation d'origine a-t-elle construit les conditions d'accueil, de suivi et de retour avec la structure d'accueil en mobilité ?

La recherche et le choix des structures d'accueil relèvent de la responsabilité de l'équipe pédagogique de l'établissement de formation (circulaire n° 2000-095 du 26 juin 2000 - BO n° 25 du 29 juin 2000).

Au-delà des aspects financiers (qui sont à envisager très tôt), les premiers contacts entre les deux structures peuvent relever d'approches diverses :

- Séjour sans réciprocité,
- Echanges simultanés ou alternés,
- Partenariat déjà installé,
- Mobilités individuelles,
- Séjour en groupe, …

Dans tous les cas, il convient de préciser :

- La qualification et le statut des personnes assurant l'accueil et le suivi local,
- Les modalités d'hébergement,
- Les moyens de contact mis à disposition.

La convention entre la structure de formation et la/les structure/s d'accueil est-elle établie ?

Dans le cadre de la recommandation européenne ECVET, sont prévus deux niveaux d'accord :

- entre autorités organisatrices : l'accord de partenariat (Memorandum of understanding),
- entre établissements : le contrat pédagogique (Learning agreement).

Les accords de partenariat sont de nature à faciliter les échanges ; toutefois, ils ne sont pas systématiquement établis.

En tout état de cause, une convention doit formaliser l'accord entre les deux structures organisant la mobilité et les engager. Elle peut faire référence à un accord de partenariat s'il existe.
Elle doit être conforme aux conventions-types.
S'agissant de ces conventions–types, l'on peut se référer aux deux textes suivants :
- circulaire du ministère de l'éducation nationale n° 2003-203 du 17 novembre 2003 relative à une convention type concernant les périodes de formation en milieu professionnel à l'étranger des élèves en formation professionnelle des niveaux V et IV.
- arrêté interministériel du 2 février 2009 portant modèle de convention organisant la mise à disposition d'un apprenti travaillant en France auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne.

Cette convention est accompagnée d'annexes pédagogiques qui précisent :

- les compétences à acquérir,
- les acquis d'apprentissage pouvant être évalués,
- les activités de formation,
- les modalités d'évaluation,
- les documents nécessaires à l'évaluation (grilles d'évaluation),
- les modalités de transmission des résultats de l'évaluation, …

Cette convention précise dans quelle(s) langue(s) se feront les échanges et les transmissions d'informations, les formations et les évaluations.

Sur la notion d'accord de partenariat et de contrat pédagogique, on se référera utilement à l'annexe de ce vade-mecum portant sur ce point et reprenant des éléments du bilan du projet MEN-ECVET[1].

Les formateurs de la structure de formation et de la/des structure/s d'accueil sont-ils partie prenante ?

L'équipe pédagogique, dans son ensemble, est concernée par les périodes de formation en milieu professionnel, d'autant plus lorsque celles-ci se déroulent dans un contexte culturel différent.

De plus, il convient de tenir compte des particularités liées au contexte de la structure d'accueil pour expliciter les attentes en matière d'évaluation.
En effet, il ne s'agit pas, dans le cadre décrit ici, de demander à l'équipe d'accueil d'organiser une évaluation selon les modalités qu'elle pratique habituellement, mais de mettre en œuvre une évaluation respectant les contraintes réglementaires du diplôme français visé.
Cela suppose de fournir à l'équipe d'accueil les documents nécessaires à l'évaluation et à la transmission de ses résultats au jury.

Un document, établi dans la langue du pays d'accueil, présentera le diplôme professionnel français concerné à destination de l'équipe d'accueil. La traduction du référentiel d'activités professionnelles peut fournir une base pertinente.

Les moyens d'information réciproque et le calendrier des étapes importantes auront été précisés conjointement.

Les modalités d'évaluation des acquis d'apprentissage ont-elles fait l'objet d'annexes à la convention ?

Que le règlement d'examen prévoit que l'évaluation des acquis d'apprentissage soit confiée au seul tuteur, ou qu'elle soit menée conjointement par le tuteur et un formateur de l'établissement d'origine, les modalités de cette évaluation doivent être prévues et formalisées.

Cela suppose que l'équipe pédagogique de l'établissement de formation et les formateurs de la structure d'accueil aient convenu des conditions à réunir pour mettre en œuvre l'évaluation des acquis d'apprentissage, notamment dans le cas d'une situation d'évaluation d'une unité obligatoire :

- le **contexte** dans lequel l'apprenant va être évalué est précisé

  Où va-t-il intervenir, au bureau, à domicile, à l'atelier, sur chantier ? Quelles techniques seront utilisées ? Interviendra-t-il seul ou au sein d'une équipe ? Sera-t-il en relation avec d'autres personnes ?...

[1] [1] En France, le ministère de l'Education nationale a étudié comment et à quelles conditions prendre en compte les principes du système ECVET - établi par la recommandation européenne du 18 juin 2009 - pour ses diplômes professionnels. Cette étude a été conduite dans le cadre d'un projet pilote européen intitulé MEN-ECVET (2010-2013).

- le **support** est choisi
    Sur quoi le candidat va-t-il travailler, sur quelle intervention, sur quelle phase de réalisation, sur quelle production ? …
- les **documents techniques** nécessaires sont disponibles
    Quels documents, plans d'exécution, notices, fiches d'intervention comportent les informations techniques nécessaires à la définition telles que dimensions, dosages, réglages, qualité à obtenir, etc … ?
- les **acquis d'apprentissage** à évaluer sont précisés (en termes de compétences, d'aptitudes et de savoirs)
    Qu'est-ce que le candidat aura exactement à faire, quelle préparation devra-t-il assurer ? Aura-t-il à adapter les données techniques au cas particulier ? Devra-t-il organiser son poste de travail, son lieu d'intervention ? Aura-t-il à donner des instructions, à répartir des tâches ? …
- les **critères d'évaluation** sont précisés
    Quelles exigences seront vérifiées ? Quelles tolérances seront admises ? …
- la **durée** est prévue
    Le candidat disposera-t-il d'une heure, de deux heures, …, ou davantage ? …
- la **langue de communication** est déterminée
    Les informations transmises au candidat, ses réponses, ses demandes de précision, se feront-elles en français ou dans la langue du lieu d'accueil ou dans une langue de communication différente ? …

Ces indications pourront utilement figurer sur des fiches établies dans la langue du pays d'accueil, sur le modèle de celles utilisées en France.

Pour l'unité facultative « mobilité », la grille d'évaluation annexée à la définition de l'épreuve facultative comporte une rédaction en français et une traduction dans la langue du pays d'accueil.

Les modalités de transmission du résultat de l'évaluation à l'établissement d'origine ont-elles été établies ?

Le résultat de l'évaluation des acquis d'apprentissage doit être accompagné des informations nécessaires à sa validation par l'établissement d'origine pour transmission ultérieure au jury.
Pour cela, les fiches comportant les caractéristiques de l'évaluation peuvent être utilisées avec la mention, portée par l'évaluateur, de l'évaluation - positive ou négative - des acquis d'apprentissage.
L'évaluateur en mobilité doit attester cette évaluation pour transmission à l'établissement d'origine.
Le destinataire de ces documents d'évaluation aura été préalablement désigné, soit pour remise en main propre, soit pour envoi.
Ces fiches renseignées, qui ont valeur de documents d'évaluation, ne peuvent en aucun cas être confiées à l'apprenant.

L'information préalable de l'apprenant a-t-elle été assurée ?

L'apprenant aura reçu un document décrivant le déroulement prévisionnel de la mobilité. Ce document lui aura été commenté.

Ce document doit préciser :

- le calendrier de la mobilité
- le contexte et les conditions matérielles d'accueil
- la langue de communication
- le référent de l'établissement d'origine et le moyen de le contacter
- le référent dans la structure d'accueil et le moyen de le contacter
- les évaluations prévues (épreuves obligatoire et/ou facultative)

Ce document doit clairement indiquer que l'apprenant ne peut, en aucun cas, avoir communication du résultat des évaluations à visée certificative organisées dans la structure d'accueil.

Le seul document dont l'apprenant peut être porteur est l'Europass-mobilité.

Les modalités de transmission du résultat de l'évaluation à l'instance compétente de l'organisme certificateur ont-elles été établies ?

Après vérification formelle par l'établissement d'origine du candidat, les résultats d'évaluation d'acquis d'apprentissage en mobilité doivent être transmis au service des examens par cet établissement avec les résultats des autres évaluations prévues dans le cadre du C.C.F. et avec toutes les informations nécessaires au jury d'examen.

Le résultat de l'évaluation en mobilité sera-t-il pris en compte dans la procédure de certification ?

Il est indispensable que l'établissement d'origine ait pris l'attache des autorités académiques pour s'assurer de la prise en compte du résultat de l'évaluation en mobilité au même titre que les autres évaluations prévues en C.C.F. par la définition des épreuves d'examen.

Les modalités de transmission du résultat de l'évaluation au candidat ont-elles été précisées ?

Comme pour les évaluations auxquelles il aura été confronté en France, l'apprenant ne peut, en aucun cas, avoir communication du résultat des évaluations à visée certificative organisées dans la structure d'accueil, avant la réunion du jury d'examen.

L'ensemble de ses résultats à l'examen lui sera communiqué sous la forme du relevé de notes.

ORGANISATION PENDANT LA MOBILITE

Pour l'établissement d'origine

L'établissement dont relève l'apprenant aura à s'assurer des conditions d'accueil et de séjour de celui-ci. Les modalités de ce suivi seront adaptées à la présence ou non d'accompagnateurs de l'établissement d'origine.

Pour l'apprenant

Comme pour tout séjour en mobilité, l'apprenant doit se conformer au règlement intérieur de la structure qui l'accueille.
Il doit prévoir la possibilité de joindre son (ses) référent(s) en cas de besoin.
Il doit se conformer aux modalités des évaluations à visée certificative dont il aura été préalablement informé.

Pour la structure d'accueil

L'établissement accueillant l'apprenant veillera aux conditions d'accueil et de séjour de celui-ci.

Pour l'évaluation des acquis d'apprentissage dans la structure d'accueil pour une unité obligatoire

Le formateur aura organisé et programmé une séquence d'évaluation. La personne en formation en aura été informée à l'avance.
Le formateur (qui devient alors examinateur) remet au candidat un double de la fiche de séquence d'évaluation ainsi que les documents techniques nécessaires.

Le candidat réalise alors les activités et travaux prévus.

Le formateur (examinateur) observe les activités du candidat au cours de leur déroulement pour ne pas se limiter au seul résultat obtenu mais pour prendre en compte les conditions dans lesquelles le résultat est obtenu : organisation du poste de travail, utilisation adéquate des matériels, respect des règles de sécurité, etc.

Le formateur (examinateur) s'assure que le candidat réalise bien lui-même ce qui lui est demandé.

L'évaluation va consister pour l'examinateur (le formateur) à se prononcer sur ce qu'il a observé, pendant la séquence d'évaluation et à la fin de celle-ci, des opérations et des tâches réalisées par le candidat, en se posant pour chacune la question :

***Oui** ou **non**, chaque tâche a-t-elle été correctement exécutée ?*

autrement dit :

***Oui** ou **non**, les règles de sécurité ont-elles été respectées ?*
***Oui** ou **non**, les procédures d'exécution ont-elles été correctement mises en œuvre ?*
***Oui** ou **non**, les documents techniques ont-ils été convenablement interprétés ?*
***Oui** ou **non**, le poste de travail a-t-il été organisé fonctionnellement ?*
etc.

L'examinateur (le formateur) porte ses évaluations (oui ou non) pour chaque tâche ou opération ou savoir-faire, sans exprimer de note, sur la fiche d'évaluation, qu'il date et signe.

Il conserve cette fiche de séquence d'évaluation, avec celles des autres séquences, jusqu'à l'envoi à l'établissement d'origine, selon les modalités définies dans la convention.

Pour l'évaluation des acquis d'apprentissage dans la structure d'accueil pour l'unité facultative « mobilité »

L'évaluation est celle prévue pour la première partie de l'épreuve facultative.
Le ou les représentants de l'entreprise ou de l'établissement de formation du pays d'accueil étranger renseignent la grille d'évaluation annexée à la convention et comportant une rédaction en français et une traduction dans la langue du pays d'accueil.
Après avoir été renseignée par le ou les évaluateurs étrangers, elle est transmise en retour à l'établissement français d'origine du candidat, selon les modalités définies dans la convention.

ORGANISATION APRES LA MOBILITÉ

Pour l'établissement d'origine

A l'issue de la période de mobilité, l'établissement d'origine de l'apprenant a à s'assurer des conditions de retour de celui-ci.

Les différents documents, notamment d'évaluation, doivent faire l'objet d'une vérification afin que les éléments manquants soient fournis rapidement.

Une analyse du déroulement de la mobilité avec la structure d'accueil est de nature à faciliter le renouvellement de telles mobilités, voire à en améliorer la préparation et le déroulement.

La mise en commun des expériences vécues par les apprenants d'un même groupe peut permettre un enrichissement mutuel. A cette fin, les premières journées suivant la période de mobilité peuvent faire l'objet d'un emploi du temps adapté au changement de lieu et de rythme.

L'établissement organise la seconde partie de l'épreuve facultative « mobilité » dans les trois mois qui suivent le retour de l'apprenant.

Pour l'apprenant

A son retour, l'apprenant a à préparer les autres éléments pouvant contribuer à différentes évaluations.

Pour l'unité facultative « mobilité », il a à préparer le dossier support de la seconde partie de l'évaluation.

Il a aussi la faculté d'utiliser son expérience en mobilité pour alimenter le dossier d'activité servant de support à certaines épreuves (selon le règlement particulier du diplôme postulé).

Pour la structure d'accueil

Une analyse du déroulement de la mobilité avec la structure d'origine de l'apprenant est de nature à faciliter le renouvellement de telles mobilités, voire à en améliorer la préparation et le déroulement.

ANNEXES

ANNEXE

Liste des points de vigilance pour la mise en œuvre d'une mobilité support d'évaluations à visée certificative

Points de vigilance pour la mise en œuvre d'une mobilité support d'évaluations à visée certificative	Oui / Non	Si oui : poursuite	Si non : action envisagée
La préparation du baccalauréat professionnel comporte-t-elle des périodes de mobilité ?			
Une période de mobilité peut-elle avoir une visée certificative ?			
L'organisme certificateur a-t-il validé l'organisation des mobilités donnant lieu à évaluation d'acquis d'apprentissage ?			
La structure de formation d'origine a-t-elle construit les conditions d'accueil, de suivi et de retour avec la structure d'accueil en mobilité ?			
La convention entre la structure de formation et la/les structure/s d'accueil est-elle établie?			
Les formateurs de la structure de formation et de la/des structure/s d'accueil sont-ils partie prenante ?			
Les modalités d'évaluation des acquis d'apprentissage ont-elles fait l'objet d'annexes à la convention ?			
Les modalités de transmission du résultat de l'évaluation à l'établissement d'origine ont-elles été établies ?			
L'information préalable de l'apprenant a-t-elle été assurée ?			
Les modalités de transmission du résultat de l'évaluation à l'instance compétente de l'organisme certificateur ont-elles été établies ?			
Le résultat de l'évaluation en mobilité sera-t-il pris en compte dans la procédure de certification ?			
Les modalités de transmission du résultat de l'évaluation au candidat ont-elles été précisées ?			

ANNEXE

DECRET N°2014-725 DU 27 JUIN 2014 modifiant le règlement général du baccalauréat professionnel

Décret n° 2014-725 du 27 juin 2014

modifiant le règlement général du baccalauréat professionnel (partie réglementaire du code de l'éducation)

NOR : MENE1406425D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
Vu le code de l'éducation, notamment ses articles D 337-51 à D 337-94-1 ;
Vu l'avis de la formation interprofessionnelle en date du 23 septembre 2013 ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 14 novembre 2013 ;
Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement agricole en date du 13 décembre 2013 ;
Vu l'avis du comité spécialisé de la formation professionnelle maritime en date du 28 janvier 2014,

Décrète :

Article 1er
Après le premier alinéa de l'article D 337-54 du code de l'éducation il est inséré un alinéa ainsi rédigé:
« Ces périodes de formation peuvent être réalisées pour partie dans le cadre d'une mobilité effectuée dans un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de l'Association européenne de libre échange ».

Article 2
Au dernier alinéa de l'article D 337-55 du même code, après le mot « distance » sont insérés les mots « ou, pour partie, dans des établissements de formation professionnelle des Etats membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de l'Association européenne de libre échange ».

Article 3
L'article D 337-64 du même code est ainsi modifié :
1° Au premier alinéa, après le mot « semaines » sont insérés les mots « , dont un tiers au maximum dans le cadre de la mobilité mentionnée à l'article D 337-54, » ;
2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« Pour les spécialités de baccalauréat relevant du domaine professionnel maritime, la durée de la période de formation effectuée dans le cadre de la mobilité mentionnée au premier alinéa peut être modifiée par arrêté du ministre chargé de la mer. »

Article 4
Le 1° de l'article D 337-69 du même code est modifié ainsi qu'il suit :
- Au premier alinéa, les mots « une épreuve facultative » sont remplacés par les mots « deux épreuves facultatives ».
- Au troisième alinéa, les mots « une unité choisie » sont remplacés par les mots « une ou deux unités choisies ».

Article 5
Le présent décret entre en vigueur à compter de la session d'examen 2015.

Article 6
La ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, et le secrétaire d'Etat chargé des transports, de la mer et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juin 2014

Par le Premier ministre :
Manuel Valls

Le ministre de l’éducation nationale, de l’enseignement supérieur et de la recherche,
Benoît Hamon

La ministre de l’écologie, du développement durable et de l’énergie,
Ségolène Royal

Le ministre de l’agriculture, de l’agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,
Stéphane Le Foll

Le secrétaire d’Etat chargé des transports, de la mer et de la pêche,
Frédéric Cuvillier

ANNEXE

ARRETE DU 27 JUIN 2014 créant une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel

Arrêté du 27 juin 2014

créant une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel

NOR : MENE1406412A

Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Vu le code de l'éducation ;
Vu le décret n° 2014-725 du du 27 juin 2014 modifiant le règlement général du baccalauréat professionnel ;
Vu l'arrêté du 9 mai 1995 modifié fixant les conditions d'habilitation à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation en vue de la délivrance du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet de technicien supérieur ;
Vu l'avis de la formation interprofessionnelle en date du 23 septembre 2013 ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 14 novembre 2013,

Arrête :

Article 1er
Il est 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 Etat 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.

Article 2
Peuvent présenter l'unité facultative définie à l'article 1er les candidats scolaires dans un établissement public ou privé sous contrat, apprentis dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage habilités, stagiaires de la formation professionnelle continue dans un établissement public.

Article 3
Le référentiel des compétences professionnelles et générales constitutives de l'unité facultative « mobilité » figure en annexe I du présent arrêté.

Article 4
La définition de l'épreuve relative à l'unité facultative « mobilité » figure en annexe II du présent arrêté.

Article 5
Les dispositions du présent arrêté prennent effet à la session d'examen 2015.

Article 6
Les dispositions du présent arrêté feront l'objet d'une évaluation à l'issue de la session d'examen 2017.

Article 7
La directrice générale de l'enseignement scolaire et les recteurs sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juin 2014

Pour le ministre et par délégation :
La directrice générale de l'enseignement scolaire,
F. Robine

REFERENTIEL DE L'UNITE FACULTATIVE « MOBILITE » DU BACCALAUREAT PROFESSIONNEL (ANNEXE 1 DE L'ARRETE DU 27 JUIN 2014)

Découverte professionnelle en mobilité

Repères	Compétences visées	Description des compétences	Résultats attendus
C 1	**Comprendre et se faire comprendre dans un contexte professionnel étranger**	Etre capable de : • s'informer, collecter et analyser des données et des informations • identifier les instructions et consignes, orales et écrites • utiliser un mode de communication diversifié et adapté (gestes, support écrit, numérique, graphique…)	**Transmettre des informations et communiquer** en utilisant différents média/moyens **Agir en conformité** avec les consignes orales et écrites reçues
C 2	**Caractériser le contexte professionnel étranger**	Etre capable de : • décrire la structure d'accueil en termes de situation géographique, statut, taille, organisation, objet et activités, principaux indicateurs de performance • décrire les règles de fonctionnement de la structure (horaires de travail, organisation hiérarchique, contraintes de confidentialité,…) • situer précisément le service accueillant dans l'organisation générale de la structure • identifier les partenaires internes et externes de la structure	**Présenter** la structure et le cadre de travail, l'organigramme, le service **Nommer et expliquer** les règles de fonctionnement de la structure, les consignes orales et écrites **Nommer et situer** les partenaires internes et externes de la structure

C 3	**Réaliser partiellement une activité professionnelle, sous contrôle, dans un contexte professionnel étranger**	Etre capable de : • identifier et mettre en œuvre les opérations nécessaires pour la réalisation des tâches confiées • appliquer les consignes • repérer les risques professionnels liés aux tâches confiées • respecter les règles de sécurité	**Assurer correctement la réalisation des tâches** professionnelles confiées dans le respect des consignes et des règles de sécurité
C 4	**Comparer des activités professionnelles similaires, réalisées ou observées, à l'étranger et en France**	Etre capable de : • décrire une activité réalisée ou observée dans un contexte étranger : tâches, contexte et conditions d'exercice, méthodes, résultats attendus	**Identifier** les similitudes et les différences entre des activités de même type réalisées ou observées à l'étranger et en France

Découverte culturelle en mobilité

Repères	Compétences visées	Description des compétences	Résultats attendus
C 5	**Se repérer dans un nouvel environnement**	Etre capable de : • situer spatialement la structure d'accueil par rapport à des repères • caractériser l'espace dans lequel s'inscrit la structure d'accueil : territoire urbain, péri-urbain, rural, degré d'accessibilité, modalités de transports …	**Situer** le lieu d'apprentissage étranger par rapport à des lieux publics **Décrire** l'espace dans lequel s'inscrit la structure d'accueil **Citer** quatre caractéristiques géographiques du pays d'accueil (population, climat, relief…)
C 6	**Identifier des caractéristiques culturelles du contexte d'accueil**	Etre capable de : • identifier, dans le contexte étranger (familial ou scolaire ou professionnel), des caractéristiques d'ordre culturel : habitudes alimentaires, mode de vie, rythmes, horaires … • présenter un élément/fait d'ordre culturel observé : monument, fête, manifestation culturelle… • présenter un élément/fait d'actualité, local ou national, survenu pendant le séjour	**Décrire** des éléments culturels caractéristiques du contexte étranger (familial ou scolaire ou professionnel) **Présenter** des éléments de ressemblance et de différence entre les contextes culturels français et étrangers

DEFINITION DE L'EPREUVE « MOBILITE » DU BACCALAUREAT PROFESSIONNEL (ANNEXE 2 DE L'ARRETE DU 27 JUIN 2014)

Objectifs de l'épreuve

L'épreuve a pour objectif l'évaluation des acquis d'apprentissage obtenus à l'occasion d'un séjour dans un pays membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de l'Association européenne de libre échange, dans le cadre d'une formation conduisant à une spécialité de baccalauréat professionnel. Elle prend en compte les dimensions professionnelles et culturelles des situations rencontrées par le candidat.

Les compétences évaluées sont celles qui sont décrites dans le référentiel figurant en annexe I de l'arrêté du 27 juin 2014 dont la présente annexe constitue l'annexe II.

Modalités de l'évaluation

L'épreuve comprend deux parties :

- la première partie se déroule dans le pays étranger, à l'issue de la période de mobilité ;
- la deuxième partie se déroule en France, au plus tard trois mois après le retour du candidat.

1ère partie

L'évaluation porte sur les compétences C1 et C3 du référentiel. Elle se déroule dans une entreprise ou dans un établissement de formation professionnelle avec lesquels l'établissement de formation français a passé convention. Elle est réalisée par un ou des représentants de l'entreprise ou de l'établissement de formation du pays d'accueil étranger.

Le support d'évaluation se présente sous forme d'une grille d'évaluation figurant en annexe de la présente définition. Cette grille comporte une rédaction en français et une traduction dans la langue du pays d'accueil. Elle est renseignée par le ou les évaluateurs étrangers et transmise en retour à l'établissement français d'origine du candidat, selon des modalités définies dans la convention.

2ème partie

L'évaluation porte sur les compétences C2, C4, C5 et C6 du référentiel. Elle se déroule dans l'établissement français de formation. Elle consiste en un entretien de 20 minutes avec une commission composée de deux enseignants, l'un de la discipline professionnelle de la spécialité de baccalauréat professionnel préparée, l'autre d'une discipline générale enseignée dans la formation. Les évaluateurs peuvent être des enseignants du candidat ou non.

L'épreuve comprend une présentation par le candidat de l'environnement professionnel rencontré et d'un élément d'ordre culturel vécu ou observé au cours de son séjour à l'étranger. Cette présentation, d'une durée de 10 minutes, prend appui sur un support réalisé par le candidat sous forme écrite (dossier de 10 pages maximum, annexes incluses) ou sous forme numérique (diaporama de 10 diapositives maximum).

A l'issue de la présentation, les évaluateurs échangent avec le candidat sur les comparaisons que celui-ci est appelé à faire entre les pratiques présentées dans l'exposé et les pratiques françaises relevant des mêmes domaines. L'interrogation peut être élargie aux autres activités, professionnelles et culturelles, rencontrées par le candidat.

Les critères de l'évaluation sont les suivants :

- précision de la description de l'élément d'ordre culturel et de l'environnement professionnel présentés ;
- pertinence de la comparaison entre pratiques étrangères et françaises ;
- distanciation par rapport aux situations vécues et observées à l'étranger et par rapport à ses propres pratiques professionnelles et culturelles.

Notation

La notation de l'épreuve est réalisée par les évaluateurs désignés pour la deuxième partie décrite ci-dessus :

- la première partie est notée sur 8 points sur la base de la grille d'évaluation renseignée par les évaluateurs du pays étranger ;
- la seconde partie de l'épreuve est notée sur 12 points.

Annexe : GRILLE D'EVALUATION DES ACQUIS D'APPRENTISSAGE A L'ISSUE DE LA PERIODE DE MOBILITE POUR L'UNITE FACULTATIVE « MOBILITE » DU BACCALAUREAT PROFESSIONNEL

COMPETENCES	RESULTATS D'APPRENTISSAGE	ACQUIS	NON ACQUIS
C1 COMPRENDRE ET SE FAIRE COMPRENDRE DANS UN CONTEXTE PROFESSIONNEL ETRANGER	Comprend les consignes orales		
	Comprend les consignes écrites		
	Se fait comprendre à l'oral		
	Se fait comprendre avec un support écrit, graphique, numérique…		
C3 REALISER PARTIELLEMENT UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE SOUS CONTROLE DANS UN CONTEXTE PROFESSIONNEL ETRANGER	Adopte un comportement professionnel conforme		
	Applique les consignes		
	Tient compte des risques professionnels		
	Réalise correctement les tâches confiées		

OBSERVATIONS

DATE :

NOM, FONCTION ET SIGNATURE DES EVALUATEURS

ANNEXE

Version anglaise de l'arrêté du 27 juin 2014 créant une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel et de ses annexes : référentiel de l'unité, définition d'épreuve et grille d'évaluation

Arrêté of 27 June 2014

CREATING AN OPTIONAL MOBILITY UNIT AS PART OF THE VOCATIONAL BACCALAUREATE QUALIFICATION

NOR: MENE1406412A

The Ministry for National Education, Higher Education and Research

[Vu le code de l'éducation ;
Vu le décret n° 2014-725 du du 27 juin 2014 modifiant le règlement général du baccalauréat professionnel ;
Vu l'arrêté du 9 mai 1995 modifié fixant les conditions d'habilitation à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation en vue de la délivrance du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet de technicien supérieur ;
Vu l'avis de la formation interprofessionnelle en date du 23 septembre 2013 ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 14 novembre 2013,]

hereby rules:

Article 1

An optional 'mobility' unit is hereby created on an experimental basis as part of the vocational baccalaureate, as accreditation for a period of training in a Member state of the European Union,the European Economic Area or the European Free Trade Association in studying towards that qualification.

Article 2

The following candidates may sit the optional unit set out under article 1: school candidates in a state school or a private school under contract with the state, apprentices in an approved apprentice training centre or an approved apprenticeship section, trainees receiving continuous professional training delivered by a state provider.

Article 3

The framework of vocational and general competencies that make up the optional 'mobility' unit are set out in appendix 2 of this decree.

Article 4

The definition of the assessment of the optional 'mobility' unit is set out in appendix 2 of this decree.

Article 5

The provisions of this arrêté shall apply from the 2015 exam session.

Article 6

The provisions of this arrêté shall be the subject of an evaluation following the 2017 exam session.

Article 7

The Director general of school education and the Chief executive of the local authority are, in their respective areas, responsible for implementing this decree, to be published in the Official Journal of the French Republic.

Drawn up on 27 June 2014

On behalf of the Minister,
The Director-General for School Education,
F. Robine

FRAMEWORK FOR THE OPTIONAL 'MOBILITY' UNIT (appendix I of the arrêté)

Vocational discovery and mobility

Reference	*Competences*	*Description of competences*	*Expected outcomes*
C 1	**Understanding and making oneself understood in a vocational setting overseas**	Ability to: • research, collect and analyse data and information • identify verbal and written instructions • use a range of appropriate means of communication (gestures, written materials computer materials, graphics etc.)	**Conveys information and communicates** using different media/means **Follows** verbal and written instructions
C 2	**Describing the vocational setting overseas**	Ability to: • describe the host organisation, in terms of geographical location, status, size, organisational structure, purpose and activ key performance indicators • describe the organisation's operating procedures (business hours, organisationa structure, confidentiality restrictions etc.) • identify exactly where the host department in the organisational structure • identify the organisation's internal and exte partners	**Presents** the organisation and working environment, the organisational chart, the department **Lists and explains** the organisation's operating procedures, verbal and written instructions **Lists and identifies** the organisation's internal and external partners
C 3	**Partially performing an occupation, under supervision, in a vocational setting overseas**	Ability to: • identify and perform the necessary operati perform the tasks assigned • follow instructions • identify occupational hazards related to th assigned tasks • observe safety rules	**Adequately performs occupational tasks** assigned in accordance with instructions and safety rules

C 4	**Comparing similar occupations performed or observed overseas and in France**	Ability to: • describe an occupation performed or obse in a foreign setting: tasks, context and conditions, methods, expected outcomes	**Identifies** similarities and differences between occupations of the same type performed or observed overseas and in France

Cultural discovery and mobility

Reference	*Competences*	*Description of competences*	*Expected outcomes*
C 5	**Familiarisation with a new environment**	Ability to: • locate the host organisation spatially in relation to bearings • describe the area in which the host organisation is located: urban area, suburban area, rural, degree of accessibility, modes of transport etc.	**Locates** the place of learning overseas in relation to public places **Describes** the area where the host organisation is located **Lists** four geographical characteristics of the host country (population, climate, relief etc.)
C 6	**Identifying the cultural characteristics of the host environment**	Ability to: • identify cultural characteristics in a foreign environment (family, school or workplace): eating habits, way of life, pace, timetables etc. • present a cultural aspect/event observed: monument, festival, cultural event etc. • present a local or national news item/event that occurred during the stay	**Describes** cultural aspects that are characteristic of the foreign environment (family, school or workplace) **Presents** similarities and differences between the French and foreign environments

OPTIONAL 'MOBILITY' ASSESSMENT (appendix II of the arrêté)

Assessment objectives

The purpose of the assessment is to assess learning outcomes from a stay in a member state of the European Union, the European Economic Area or the European Free Trade Association, as part of a vocational baccalaureate (baccalauréat professionnel) course. It takes into account the vocational and cultural aspects of situations faced by the candidate.

The competences assessed are those described in the framework set out in the appendix I of the arrêté creating the unit, and for which this appendix constitutes appendix II.

Assessment

The assessment has two parts:

- The candidate sits the first part in the foreign country at the end of the period of mobility;
- The candidate sits the second part in France, no more than three months after their return.

Part 1

The assessment covers competences C1 and C3. It is held in a company or on the premises of a vocational training provider with which the French vocational training provider has signed an agreement. It is delivered by one or more representatives of the company or training provider in the host country.

The assessment grid in the appendix of this definition is used. This grid includes a text in French and its translation into the language of the host country. It is completed by the foreign assessor(s) and sent to the candidate's training provider in France as set out in the agreement.

Part 2

The assessment covers competences C2, C4, C5 and C6 of the framework It takes place at the premises of the French training provider. It consists of a 20 minute interview with a board made up of two teachers, one of the vocational discipline of the vocational baccalaureate speciality the pupil is studying, the other of a general discipline taught as part of the course. The assessors may or may not be the candidate's own teachers.

The assessment includes a presentation by the candidate of the workplace environment and a cultural aspect experienced or observed during their stay overseas. This 10 minute presentation should include visual aids produced by the candidate, either in the form of printed hand outs (handout containing no more than 10 pages including appendices) or a computer presentation (slide show containing no more than 10 slides).

At the end of the presentation, the assessors discuss with the candidate any comparisons they may draw between the practices presented in the presentation and the French practices in the same areas. Questions may be extended to other vocational and cultural activities encountered by the candidate.

The assessment criteria are as follows:

- accuracy of the description of the cultural and workplace aspects presented:
- the aptness of the comparison between foreign and French practices;
- detachment from the situations experienced and observed overseas in relation to own vocational and cultural practices.

Marking

The assessment is marked by the assessors appointed for part 2 described above:

- part one is marked out of 8 points based on the assessment grid filled in by the assessors in the other country;
- part two of the assessment is marked out of 12 points.

Appendix

Assessment grid of learning outcomes following the period of mobility

COMPETENCIES	LEARNING OUTCOMES	ACHIEVED	NOT ACHIEVED
C1 UNDERSTANDING AND BEING UNDERSTOOD IN A WORKPLACE SETTING OVERSEAS	Understands verbal instructions		
	Understands written instructions		
	Is able to make self understood orally		
	Is able to make self understood with a printed, graphical or computer aid etc.		
C3 PARTIALLY PERFORMING AN OCCUPATION UNDER SUPERVISION IN A FOREIGN WORKPLAE SETTING	Shows appropriate behaviour in the workplace		
	Follows instructions		
	Takes workplace risks into account		
	Performs the assigned tasks adequately		

OBSERVATIONS

DATE:

NAME, POSITION AND SIGNATURE OF ASSESSORS

ANNEXE

Version allemande de l'arrêté du 27 juin 2014 créant une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel et de ses annexes : référentiel de l'unité, définition d'épreuve et grille d'évaluation

Erlass vom 27. Juni 2014

über die Einrichtung einer freiwilligen Mobilitätseinheit im Rahmen des Fachabiturabschlusses

NOR: *MENE1406412A*

Das Ministerium für Bildung und Wissenschaft verfügt folgenden

[Vu le code de l'éducation ;
Vu le décret n° 2014-725 du 27 juin 2014 modifiant le règlement général du baccalauréat professionnel ;
Vu l'arrêté du 9 mai 1995 modifié fixant les conditions d'habilitation à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation en vue de la délivrance du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet de technicien supérieur ;
Vu l'avis de la formation interprofessionnelle en date du 23 septembre 2013 ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 14 novembre 2013,]

Erlass:

Artikel 1

Als Versuchsordnung wird in den Fachabiturabschluss eine freiwillige Einheit „Mobilität" aufgenommen, die die Ergebnisse eines Ausbildungsaufenthalts in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschaftsraum oder der Europäischen Freihandelsassoziation im Rahmen der Vorbereitung auf diesen Abschluss anerkennt.

Artikel 2

Kandidaten in einer öffentlichen Schule oder einer privaten Schule unter Vertrag, Lehrlinge in einem zugelassenen Ausbildungszentrum oder einer zugelassenen Fachrichtung für Lehren, Praktikanten einer Berufsfortbildung in einer öffentlichen Einrichtung können die in Artikel 1 definierte freiwillige Einheit geltend machen.

Artikel 3

Der Referenzrahmen beruflicher und allgemeiner Kompetenzen der freiwilligen Einheit „Mobilität" ist Anhang I des vorliegenden Erlasses zu entnehmen.

Artikel 4

Die Definition der Prüfung über die freiwillige Einheit „Mobilität" ist Anhang II des vorliegenden Erlasses zu entnehmen.

Artikel 5

Die Bestimmungen des vorliegenden Erlasses treten mit der Prüfungsrunde 2015 in Kraft.

Artikel 6

Die Bestimmungen des vorliegenden Erlasses werden am Ende der Prüfungsrunde 2017 evaluiert.

Artikel 7

Die Generaldirektorin für den Schulunterricht und die Präsidenten der Schulaufsichtsbezirke werden in ihrer jeweiligen Zuständigkeit mit der Umsetzung des vorliegenden Erlasses beauftragt, der im Amtsblatt der Republik Frankreich veröffentlicht wird.

Ausgefertigt am 27. Juni 2014.
Für den Minister und im Auftrag:
Die Generaldirektorin für das Schulunterrichtswesen

F. Robine

REFERENZRAHMEN DER FREIWILLIGEN Einheit „MOBILITÄT“ (Anhang I)

Berufliche Orientierung und Mobilität

Eckpunkte	Angestrebte Kompetenzen	Beschreibung der Kompetenzen	***Erwartete Ergebnisse***
C 1	**Im Ausland ein berufliches Umfeld verstehen und sich verständlich machen**	In der Lage sein: • sich zu informieren, Daten und Informationen zu sammeln und zu analysieren • mündliche und schriftliche Anweisungen zu erkennen • auf vielfältige und angemessene Art zu kommunizieren (Gestik, schriftliche Ausführung, digitale Ausführung, Grafik...)	Unter Einsatz verschiedener Medien/Mittel **Informationen zu vermitteln und zu kommunizieren** **Entsprechend den** mündlichen und schriftlichen Anweisungen **handeln**
C 2	**Charakterisierung des beruflichen Umfeldes im Ausland**	In der Lage sein: • die aufnehmende Struktur hinsichtlich ihrer geografischen Lage, Status, Größe, Organisation, Gegenstand und Aktivitäten, wichtigsten Leistungsindikatoren zu beschreiben • Betriebsregeln der Struktur zu beschreiben (Arbeitszeiten, hierarchischer Aufbau, Vertraulichkeitsbestimmungen, ...) • die aufnehmende Abteilung in der allgemeinen Betriebsstruktur genau einzuordnen • interne und externe Partner der Struktur zu benennen	Die Struktur und den Arbeitsrahmen, das Organigramm, die Abteilung **vorzustellen** Die Betriebsregeln der Struktur, die schriftlichen und mündlichen Anweisungen zu **nennen und zu erläutern** Interne und externe Partner der Struktur zu **benennen und einzuordnen**

C 3	**Teilweise und unter Aufsicht in einem beruflichen Umfeld im Ausland einer beruflichen Tätigkeit nachgehen**	In der Lage sein: • die für die Ausführung der übertragenen Aufgaben erforderlichen Vorgänge zu identifizieren und umzusetzen • Anweisungen umzusetzen • die mit den zugewiesenen Aufgaben verbundenen beruflichen Risiken zu erkennen • die Sicherheitsregeln einzuhalten	**Für die korrekte Ausführung beruflich** zugewiesener Aufgaben unter Einhaltung der Anweisungen und Sicherheitsregeln zu sorgen
C 4	**Vergleich ähnlicher beruflicher Tätigkeiten, die im Ausland und in Frankreich ausgeübt oder beobachtet wurden**	In der Lage sein: • eine in einem ausländischen Umfeld durchgeführte oder beobachtete Tätigkeit zu beschreiben: Aufgaben, Hintergrund und Ausführungsbedingungen, Methoden, erwartete Ergebnisse	Ähnlichkeit und Unterschiede zwischen Tätigkeiten des gleichen Typs zu **ermitteln**, die im Ausland und in Frankreich ausgeübt oder beobachtet wurden

Im Rahmen der Mobilität erlebte Kultur

Eckpunkte	Angestrebte Kompetenzen	Beschreibung der Kompetenzen	***Erwartete Ergebnisse***
C 5	**Sich in einer neuen Umgebung zurechtfinden**	In der Lage sein: • die aufnehmende Struktur räumlich im Verhältnis zu Eckpunkten einzuordnen • das Umfeld der aufnehmenden Struktur zu beschreiben: städtischer Raum, Stadtrand, ländlicher Raum, Zugänglichkeit, Transportmöglichkeiten ...	Den Lernort im Ausland im Verhältnis zu öffentlichen Stätten **einordnen** Das Umfeld der aufnehmenden Struktur **beschreiben** Vier geografische Merkmale des Gastlandes **nennen** (Bevölkerung, Klima, Relief...)

C 6	**Kulturelle Eigenschaften des aufnehmenden Umfelds nennen**	In der Lage sein: • im ausländischen Umfeld (Familie, Schule, Berufstätigkeit) kulturelle Eigenschaften zu nennen: Nahrungsgewohnheiten, Lebensart, Rhythmus, Arbeitszeiten... • ein beobachtetes Element/Faktum kultureller Art vorzustellen: Denkmal, Fest, Kulturveranstaltung... • ein Element/Faktum aus dem lokalen oder nationalen Tagesgeschehen vorzustellen, das sich während des Aufenthalts ereignet hat	Kulturelle Merkmale zu **beschreiben**, die für das ausländische Umfeld charakteristisch sind (Familie, Schule oder Berufsumfeld) Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen dem französischen und dem ausländischen kulturellen Umfeld zu **erläutern**

DEFINITION DER FREIWILLIGEN PRÜFUNG „MOBILITÄT“ (Anhang II)

Ziele der Prüfung

Ziel der Prüfung ist die Bewertung der Lernergebnisse im Anschluss an einen Aufenthalt in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Europäischen Freihandelsassoziation im Rahmen einer Ausbildung, die zu einem Spezialgebiet des Fachabiturs führt. Sie berücksichtigt die berufliche und kulturelle Dimension der Situationen, mit denen der Kandidat konfrontiert worden ist.

Bewertet werden die Kompetenzen, die in dem Referenzrahmen aus Anhang I des Erlasses beschrieben werden, dessen Anhang II der vorliegende Text darstellt.

Bewertungsmodalitäten

Die Prüfung beinhaltet zwei Teile:

- der erste Teil erfolgt im Ausland am Ende des Mobilitätszeitraums;
- der zweite Teil erfolgt in Frankreich, spätestens drei Monate nach Rückkehr des Kandidaten.

1. Teil

Die Bewertung betrifft die Kompetenzen C1 und C3 des Referenzrahmens. Sie erfolgt in einem Unternehmen oder einer berufsbildenden Einrichtung, mit der die französische berufsbildende Einrichtung ein Übereinkommen abgeschlossen hat. Sie wird von einem oder mehreren Vertreter(n) des Unternehmens oder der berufsbildenden Einrichtung des Gastlandes abgenommen.

Die Evaluierung erfolgt anhand eines Rasters, das der vorliegenden Definition als Anhang beiliegt. Dieses Raster beinhaltet einen auf Französisch zu verfassenden Text und eine Übersetzung in die Sprache des Gastlandes. Es wird von dem oder den ausländischen Bewerter(n) ausgefüllt und der französischen Einrichtung, die den Kandidaten entsandt hat entsprechend der im Übereinkommen festgelegten Modalitäten zugestellt.

2. Teil

Die Bewertung betrifft die Kompetenzen C2, C4, C5 und C6 des Referenzrahmens. Sie erfolgt in der französischen Schulungseinrichtung Sie besteht aus einen 20minütigen Gespräch mit einem aus zwei Lehrkräften bestehenden Gremium, wobei die eine aus dem Fachbereich des vorbereiteten Spezialgebietes des Fachabiturs und die andere aus einem allgemeinbildenden, im Rahmen der Ausbildung unterrichteten Fachbereich kommt. Bei den Bewertern kann es sich um Lehrkräfte des Kandidaten handeln.

Die Prüfung umfasst eine Präsentation des Berufsumfeldes, in dem der Kandidat sich bewegt hat und eines kulturellen Aspekts, den er im Verlauf seines Auslandsaufenthalts erlebt oder beobachtet hat. Diese Präsentation des Kandidaten dauert 10 Minuten und stützt sich auf schriftlich oder digital von dem Kandidaten vorbereitetes Material (maximal 10 Seiten einschließlich Anlagen oder maximal 10 Powerpoint-Folien).

An die Präsentation schließt sich eine Diskussion der Bewerter mit dem Kandidaten über die Vergleiche an, die dieser zwischen den in der Präsentation dargestellten Praktiken und den französischen Praktiken in den gleichen Bereichen ziehen soll. Die Befragung kann auf andere berufliche und kulturelle Erfahrungen des Kandidaten im Rahmen seines Aufenthalts ausgedehnt werden.

Die Bewertung stützt sich auf folgende Kriterien:

- Präzision der Beschreibung des vorgestellten kulturellen Aspekts und des beruflichen Umfelds;
- Stichhaltigkeit des Vergleichs zwischen der Praxis im Ausland und in Frankreich;
- Distanzierung zu den im Ausland erlebten und beobachteten Situationen und im Verhältnis zu seiner eigenen beruflichen und kulturellen Praxis.

Benotung

Die Benotung erfolgt durch die für den zweiten, obenstehend beschriebenen Teil benannten Bewerter:

- der erste Teil wird auf der Grundlage des von den Bewertern im Ausland ausgefüllten Rasters mit bis zu 8 Punkten benotet;
- der zweite Teil der Prüfung wird mit bis zu 12 Punkten benotet.

Anhang

Bewertungsraster des am Ende der Mobilitätsperiode Erlernten

KOMPETENZEN	ERGEBNISSE DES ERLERNTEN	BEHERRSCHT	NICHT BEHERRSCHT
C1 IN EINEM BERUFLICHEN UMFELD IM AUSLAND VERSTEHEN UND SICH VERSTÄNDLICH MACHEN	Versteht die mündlichen Anweisungen		
	Versteht die schriftlichen Anweisungen		
	Sich mündlich verständlich machen		
	Sich mit Hilfe schriftlicher, grafischer, digitaler Träger verständlich machen		
C3 TEILWEISE EINE BERUFLICHE TÄTIGKEIT UNTER AUFSICHT IN EINEM BERUFLICHEN UMFELD IM AUSLAND AUSFÜHREN	Verhält sich den Vorgaben entsprechend professionell		
	Setzt die Anweisungen um		
	Berücksichtigt berufliche Risiken		
	Führt die ihm/ihr anvertrauten Aufgaben korrekt aus		

BEMERKUNGEN

DATUM:

NAME, STELLUNG UND UNTERSCHRIFT DER BEWERTER

ANNEXE

Version espagnole de l'arrêté du 27 juin 2014 créant une unité facultative de mobilité dans le diplôme du baccalauréat professionnel et de ses annexes : référentiel de l'unité, définition d'épreuve, grille d'évaluation

Arrêté de 27 junio de 2014

Se crea una unidad facultativa de movilidad en el diploma de bachillerato profesional

NOR : MENE1406412A

El ministerio de educación, enseñanza superior e investigación,

[Vu le code de l'éducation ;
Vu le décret n° 2014-725 du du 27 juin 2014 modifiant le règlement général du baccalauréat professionnel ;
Vu l'arrêté du 9 mai 1995 modifié fixant les conditions d'habilitation à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation en vue de la délivrance du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet de technicien supérieur ;
Vu l'avis de la formation interprofessionnelle en date du 23 septembre 2013 ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 14 novembre 2013,]

Decreto :

Artículo 1.

Se ha creado experimentalmente en el diploma de bachillerato profesional una unidad facultativa llamada « movilidad » que valida los resultados de un periodo de formación efectuado en un Estado miembro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de la Asociación Europea de Libre Comercio, en el marco de una preparación para dicho diploma.

Artículo 2.

Pueden presentar la unidad facultativa definida en el artículo 1ro los candidatos escolarizados en un establecimiento público o privado bajo convenio, aprendices en un centro de formación de aprendices o una sección de aprendizaje habilitada, pasantes de la formación profesional permanente en un establecimiento público.

Artículo 3.

El marco de competencias profesionales y generales que constituyen la unidad facultativa « movilidad » figura en el anexo I del presente decreto.

Artículo 4.

La definición de la prueba relativa a la unidad facultativa « movilidad » figura en el anexo II del presente decreto.

Artículo 5.

Las disposiciones del presente arrêté entrarán en vigor en la sesión de exámenes de 2015.

Artículo 6.

Las disposiciones del presente arrêté serán sometidas a una evaluación al finalizar los exámenes de la sesión de 2017.

Artículo 7.

La directora general de la enseñanza escolar y los rectores están encargados, cada uno en el ámbito de sus respectivas competencias, de ejecutar el presente decreto que será publicado en el Boletín Oficial de la República Francesa.

27 de junio de 2014.

Para el ministro y por orden:
La directora general de la enseñanza escolar,

F.Robine

MARCO DE LA UNIDAD FACULTATIVA « MOVILIDAD » (anexo I)

Iniciación profesional durante la movilidad

Referencia	Competencias que deben alcanzarse	Descripción de las competencias	***Resultados esperados***
C 1	**Comprender y hacerse comprender en un contexto profesional extranjero**	Ser capaz de : • informarse, recolectar y analizar datos e informaciones • identificar instrucciones y consignas, orales y escritas • utilizar un modo de comunicación diversificado y adaptado (gestos, soportes escritos, digitales, gráficos…)	**Transferir informaciones y comunicar utilizando diferentes medios de comunicación y recursos** **Actuar de acuerdo** con las consignas recibidas, orales y escritas
C 2	**Caracterizar el contexto profesional extranjero**	Ser capaz de : • describir la estructura de recepción, en términos de situación geográfica, estatuto, tamaño, organización, objeto y actividades, principales indicadores de los resultados de la estructura • describir las reglas de funcionamiento de la estructura (horarios de trabajo, organización jerárquica, política de confidencialidad,…) • situar con precisión el servicio de acogida en la organización general de la estructura • identificar los socios internos y externos de la estructura	**Presentar** la estructura y el marco de trabajo, el organigrama, el servicio **Nombrar y explicar** les reglas de funcionamiento de la estructura, las consignas orales y escritas **Nombrar y situar** los socios internos y externos de la estructura

C 3	**Realizar parcialmente una actividad profesional, bajo control, en un contexto profesional extranjero**	Ser capaz de : • identificar y ejecutar las maniobras necesarias para la realización de las tareas pedidas • ejecutar las consignas • identificar los riesgos profesionales vinculados a las tareas pedidas • respetar las reglas de seguridad	**Desempeñar correctamente la realización de las tareas profesionales** pedidas respetando las consignas y las reglas de seguridad requeridas en el contexto profesional
C 4	**Comparar actividades profesionales semejantes, realizadas u observadas, en el extranjero y en Francia**	Ser capaz de : • describir una actividad realizada u observada en un entorno extranjero : tareas, contexto y condiciones de ejecución, métodos y resultados esperados	**Identificar** las semejanzas y las diferencias en actividades del mismo tipo realizadas u observadas en el extranjero y en Francia

Iniciación cultural durante la movilidad

Referencia	Competencias que deben alcanzarse	Descripción de las competencias	***Resultados esperados***
C 5	**Orientarse en un nuevo entorno**	Ser capaz de : • situar en el espacio la estructura de acogida de acuerdo a un punto de referencia • caracterizar el espacio en el que se sitúa la estructura de acogida: territorio urbano, periférico, rural, posibilidades de acceso,	**Ubicar** el lugar donde se imparte la enseñanza extranjera con relación a otros sitios públicos **Describir** el espacio en el que se encuentra la estructura de recepción **Citar** cuatro características geográficas del país de acogida (población, clima, relieve…)

		tipos de transporte…	
C 6	**Identificar las características culturales del contexto de acogida**	Ser capaz de : • identificar, en el entorno extranjero (familiar, escolar o profesional), las características culturales : hábitos alimenticios, modo de vida, ritmo, horarios … • presentar un elemento/hecho de índole cultural observado: monumento, fiesta, manifestación cultural… • presentar un elemento/hecho de actualidad, local o nacional, que ocurrió durante la estadía	**Describir** elementos culturales característicos del contexto extranjero (familiar, escolar o profesional) **Presentar** elementos de semejanza y de diferencia entre el contexto cultural francés y el extranjero

DEFINICION DE LA PRUEBA FACULTATIVA « MOVILIDAD» (anexo II)

Objectivos de la prueba

La prueba tiene como objetivo la evaluación de los logros de aprendizaje adquiridos durante una estadía en un país miembro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de la Asociación Europea de Libre Comercio, en el marco de una formación que conduzca a un bachillerato profesional. Esta última toma en cuenta las dimensiones profesionales y culturales de las situaciones vividas por el candidato.

Las competencias evaluadas son aquellas descritas en el marco que figura en el anexo I del arrêté del que forma parte este anexo n° II.

Modalidades de la prueba

La prueba consta de dos partes:

- la primera parte se desarrolla en el país extranjero, al término del período de movilidad ;
- la segunda parte se desarrolla en Francia a más tardar tres meses después del retorno del candidato.

1era parte

La evaluación abarca las competencias C1 y C3 del marco de la unidad facultativa. Se lleva a cabo en una empresa o en un establecimiento de formación profesional con los que previamente el establecimiento francés ha firmado una convención. Esta última es realizada por uno o varios representantes de la empresa o del establecimiento de formación del país de acogida.

El soporte de evaluación reviste la forma del cuadro de evaluación que figura en el anexo de la presente definición. El cuadro de evaluación tiene una parte redactada en francés y la otra es una traducción en el idioma del país de acogida. Esta es llenada por el o los examinadores extranjeros y transferida al establecimiento francés de donde es originario el candidato, según las modalidades definidas en la convención.

2da parte

La evaluación abarca las competencias C2, C4, C5 y C6 del marco de la unidad facultativa. Esta se lleva a cabo en el establecimiento francés de formación. Consiste en una entrevista de 20 minutos, con una comisión compuesta por dos profesores, uno de ellos es especialista del bachillerato profesional que se está preparando, el otro es profesor de una disciplina general que es enseñada en la formación. Los examinadores/evaluadores pueden ser o no profesores del candidato.

La prueba incluye una presentación hecha por el candidato sobre el entorno profesional experimentado y un elemento cultural vivido u observado durante la estadía en el extranjero. Esta presentación, que durará alrededor de 10 minutos, será acompañada por un soporte escrito realizado por el candidato (carpeta de 10 páginas como máximo, incluidos los anexos) o por un soporte digital (presentación de 10 diapositivas como máximo).

Una vez finalizada la presentación, los examinadores aseguran el intercambio con el candidato sobre las comparaciones que, este último, tiene que hacer entre las prácticas expuestas en su presentación y las prácticas francesas que forman parte del mismo campo. Las preguntas pueden extenderse a otros ámbitos, profesionales o culturales, vividos por el candidato.

Los criterios de evaluación son los siguientes:

- precisión de la descripción del elemento de índole cultural y del entorno profesional presentados;
- pertinencia de la comparación entre las maneras de hacer extranjeras y francesas;

- distancia observada con respecto a las situaciones vividas y observadas en el extranjero y en relación con las propias prácticas profesionales y culturales.

Evaluación

La evaluación de la prueba la realizan los examinadores designados en la segunda parte descrita arriba:

- la primera parte es evaluada en 8 puntos tomando como base el cuadro de evaluación proporcionado por los examinadores del país extranjero ;
- la segunda parte de la prueba es evaluada en 12 puntos.

Anexo

Cuadro de evaluación de logros de aprendizaje al término del período de movilidad

COMPETENCIAS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	LOGRADOS	NO LOGRADOS
C1 COMPRENDER Y HACERSE COMPRENDER EN UN CONTEXTO PROFESIONAL EXTRANJERO	Comprende las consignas orales		
	Comprende las consignas escritas		
	Se hace comprender oralmente		
	Se hace comprender con un soporte escrito, grafico, digital …		
C3 REALIZAR PARCIALMENTE UNA ACTIVIDAD PROFESIONAL,BAJO CONTROL, EN UN CONTEXTO EXTRANJERO	Adopta un comportamiento profesional adecuado		
	Ejecuta las consignas		
	Toma en cuenta los riesgos profesionales		
	Realiza correctamente las tareas confiadas		

OBSERVACIONES

FECHA :

NOMBRE, CARGO Y FIRMA DE LOS EVALUADORES

ANNEXE

EXEMPLES DE DEFINITION D'EPREUVE OBLIGATOIRE

Baccalauréat professionnel, spécialité Accompagnement, Soins et Services à la Personne
option A : à domicile, option B : en structure
Sous-épreuve E31 : Accompagnement des actes de la vie quotidienne à domicile U31

• Finalité de la sous-épreuve

Elle permet d'évaluer les compétences mises en œuvre dans l'accompagnement des actes de la vie quotidienne au domicile.

• Contenus de la sous-épreuve

…

• Formes de l'évaluation

…

Contrôle en cours de formation

Candidats scolaires issus d'établissements publics ou privés sous contrat et apprentis de CFA habilités

Le contrôle en cours de formation a lieu au cours de la période de formation en milieu professionnel à domicile. Cette période, d'une durée d'au moins quatre semaines, a lieu en fin de classe de première ou au cours de la classe de terminale.

L'évaluation est réalisée par le tuteur sur l'ensemble de la période de formation en milieu professionnel, elle porte sur des activités :

- d'aide aux soins d'hygiène et de confort auprès d'une personne adulte ;
- de mobilisation et/ou d'installation de la personne ;
- de conception, de préparation et service de repas et de collations ;
- de maintien de l'hygiène de l'environnement de la personne (locaux, matériel et équipements, linge).

Ces activités doivent permettre d'évaluer les compétences d'organisation, de communication et de gestion de la qualité.

Baccalauréat professionnel, spécialité électrotechnique énergie équipements communicants
Sous-épreuve E31/U31 – situations de travail spécifiées et réalisées en milieu professionnel

Finalités et objectifs de la sous - épreuve :

Cette sous-épreuve a pour but …

Contenu de la sous - épreuve :

L'épreuve vise à valider :

- les compétences acquises en entreprise,
- l'aptitude à analyser et à présenter oralement des situations professionnelles à partir d'un dossier de synthèse rédigé et constitué par le candidat.

…

Évaluation

L'évaluation prend appui sur le dossier de synthèse élaboré par le candidat et sur les diverses activités qui lui ont été confiées (autonomie totale ou partielle) en entreprise.

…

Forme de l'évaluation :

Contrôle en cours de formation :

1ère partie de l'évaluation : Situations de travail effectuées en entreprise.

Cette partie concerne l'évaluation des compétences mises en œuvre lors de la réalisation d'activités découlant de la contractualisation établissement de formation et entreprise.

L'évaluation s'effectue au cours des périodes de formation en entreprise et porte sur la totalité des situations de travail réalisées par le candidat.

Les professeurs concernés et les tuteurs de l'entreprise déterminent conjointement, l'appréciation et la note pour cette partie.

Baccalauréat professionnel, spécialité Technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros-œuvre
Sous-épreuve E32/U32 – Mise en œuvre

1. CONTENU DE LA SOUS-EPREUVE
Cette sous-épreuve doit permettre d'évaluer les compétences du candidat pour réaliser sur chantier des ouvrages …

2. MODE D'EVALUATION

…

- **Contrôle en cours de formation :**

L'évaluation s'effectue à l'occasion de deux situations d'évaluation, d'égale pondération, organisées au cours de la deuxième partie de la formation (ou dans la deuxième partie de la formation pour les stagiaires de la Formation Continue), l'une en entreprise, l'autre en l'établissement de formation.
Les documents d'évaluation sont préparés et fournis par les formateurs de l'établissement.

…

- Situation d'évaluation n° 1 : Situation d'évaluation en centre de formation

Elle est organisée par l'établissement et dans le cadre des activités habituelles de formation et conduit à des activités relevant de la réalisation des ouvrages de gros-œuvre.
Le déroulement de l'évaluation fait l'objet d'un procès-verbal détaillé, établi par les correcteurs.
La proposition de note est établie par l'équipe pédagogique composée des enseignants du domaine professionnel et d'un professionnel associé. La note définitive est délivrée par le jury.

- Situation d'évaluation n° 2 : Situation d'évaluation en milieu professionnel

Elle comporte plusieurs séquences d'évaluation, chacune faisant l'objet d'un document.
Elle est organisée dans l'entreprise d'accueil du candidat et s'appuie sur des situations professionnelles concrètes.
La synthèse de l'évaluation est effectuée par le formateur de l'entreprise d'accueil et un enseignant du domaine professionnel. Elle a lieu en fin ou à la suite de la période de formation en milieu professionnel, en présence le cas échéant du candidat. Ils proposent conjointement une note au jury.

ANNEXE

EXEMPLE DE DOCUMENT D'EVALUATION DANS LE CADRE D'UNE UNITE OBLIGATOIRE

Nom et prénom du candidat :	Diplôme postulé : **BACCALAUREAT PROFESSIONNEL TECHNICIEN DU BATIMENT ORGANISATION ET REALISATION DU GROS- ŒUVRE**
Etablissement de formation :	Entreprise :

UNITE PROFESSIONNELLE U 32 – Mise en œuvre

- Fiche de séquence d'évaluation

en entreprise ☐	Date :
en établissement de formation ☐	

Compétence C 3.8	**REALISER DES OUVRAGES EN MAÇONNERIE** Construire des ouvrages de maçonnerie droits ou courbes en utilisant les techniques appropriées.
Contexte *(Type d'activité, conditions, moyens,...)*	

Tâches à réaliser par le candidat	**Moyens utilisés**	**Critères + Exigences**	**Oui (*)**	**Non (*)**
Préparer en qualité et en quantité le mortier nécessaire à l'exécution de la tâche.	Sur le chantier Dossier d'exécution Extraits du CCTP Calepinage à respecter	Le type de mortier utilisé correspond à l'usage et à l'aspect demandé.		
		Les caractéristiques du mortier sont conformes aux prescriptions et adaptées à l'utilisation.		
		La quantité préparée est adaptée.		
Préparer l'appareillage des maçonneries apparentes.	Consignes écrites ou orales	L'ouvrage réalisé est conforme au dossier d'exécution.		
		L'appareillage est respecté.		
Réaliser un ouvrage en maçonnerie : - **brute ou apparente** - **droite ou courbe** - **mixte (brique + pierre, ...)**	Moyens manuels ou mécaniques Matériaux : - produits manufacturés - produits naturels	L'ouvrage réalisé est conforme au dossier d'exécution.		
		La mise en œuvre des matériaux est conforme aux D.T.U. et avis techniques.		
		Les matériaux restant apparents sont exempts de toutes salissures et traces.		
Réaliser le jointoiement et/ou le rejointoiement et assurer la protection de l'ouvrage pendant la durée du chantier.	Matériels et outillage	Le jointoiement et/ou le rejointoiement respectent les prescriptions.		

(*) La tâche est-elle correctement exécutée, selon les exigences et les critères d'évaluation établis ? *(cocher la case correspondante)*

Observations : .....

Le formateur chargé de l'évaluation *Nom, signature*

enseignant, formateur, tuteur, maître d'apprentissage, ...

2/5

1

ANNEXE

ACCORD DE PARTENARIAT ET CONTRAT PEDAGOGIQUE : EXTRAIT DU BILAN DU LOT 5 DU PROJET MEN-ECVET[2]

5-4 Accord de partenariat et contrat pédagogique

La réunion nationale d'échanges et de présentation des travaux par groupe a permis d'examiner la notion d'accord de partenariat et de contrat pédagogique mentionnés dans la Recommandation ECVET, ce à partir d'exemples issus de cas de mobilité réelle présentés lors des auditions. (…)

Les échanges ont permis d'établir une liste de points d'attention et d'éléments incontournables devant figurer dans de tels documents.

5-4-1 Accord de partenariat (Memorandum of understanding)

L'accord de partenariat devrait aborder à minima les points suivants :

- Objectifs de cet accord : le document doit permettre de cadrer les relations « de confiance » entre « institutions compétentes » signataires et impliquées ; il sera complété par un ou des contrats pédagogiques conclus par les organismes d'envoi et d'accueil et les apprenants : l'accord ne doit donc pas être redondant avec ces contrats ;
- Identifications des « autorités compétentes » signataires : le document doit fournir des indications administratives et qualitatives concernant les « autorités compétentes » dans le pays d'envoi et dans le pays d'accueil qui signeront cet accord.
  Pour la France, puisque les orientations de MENECVET consistent à viser une évaluation à visée certificative à l'étranger, l'autorité compétente française sera l'autorité compétente en matière de certification par délégation du ministre, c'est-à-dire le Recteur.
  Dans le pays d'accueil, il s'agira d'identifier l'autorité compétente qui prendre en charge l'évaluation à visée certificative. Il s'agira également que soit stipulé le fait que cette « autorité » sera garante de l'évaluation réalisée, dans le respect de la réglementation française ;
- Identifications de la certification concernée : l'accord de partenariat devra préciser le diplôme concerné, son niveau et son intitulé. Pourront être joints en annexes le supplément au certificat correspondant ainsi qu'un résumé du référentiel, en particulier du référentiel d'activités professionnelles ;
- Identifications des organismes impactées par l'accord, en particulier les organismes en charge de la formation : le document fournira des indications administratives et qualitatives concernant ces organismes, en particulier les organismes de formation à l'étranger ;
- Dispositions finales : le document doit prévoir une mention relative à l'acceptation par les signataires des dispositions énoncées et précisées dans le(s) contrat(s) pédagogique(s) attaché(s). Doit également être précisée la durée de validité du document.

5-4-2 Contrat pédagogique (Learning agreement)

Le contrat pédagogique devrait aborder à minima les points suivants :

- objectifs du contrat : ils doivent être précisés et référés à un accord de partenariat ;
- acteurs impliqués : le document doit fournir des indications administratives et qualitatives concernant les acteurs impliqués dans le pays d'envoi et dans le pays d'accueil qui signeront cet accord, y compris l'apprenant. Des responsables doivent être identifiés ;
- certification préparée et épreuve visée, dans la mesure où l'évaluation à l'étranger sera à visée certificative : rappel du diplôme préparé et de son niveau, et unité ou partie d'unité/épreuve visée.

Le document doit également comprendre des éléments relatifs aux thématiques suivantes :

- organisation de la période de mobilité :
  Devraient être abordés les aspects suivants : durée de la période de mobilité ; modalités relatives à la prise en charge et l'organisation de cette mobilité ; modalités de prise en charge et d'organisation de l'hébergement ; modalités de prise en charge et d'organisation de la restauration ; modalités de prise en charge et d'organisation du transport sur place ; modalités éventuelles concernant des activités socio-culturelles hors formation.
- organisation du parcours de formation :
  Devraient être abordés les aspects suivants : activités retenues pour la mobilité en distinguant celles relevant d'une entreprise et celles relevant d'un organisme de formation ; objectifs visés/acquis d'apprentissages visés au regard de l'évaluation certificative prévue ; pré-acquis nécessaires ; langue de la formation ; noms des référents dans chacun des pays ; horaires sur place ; modalités de suivi entre référents.
- organisation relative à l'évaluation à visée certificative :
  Devraient être abordés les aspects suivants : identification de l'évaluateur à l'étranger et du référent en France, identification de la forme de l'évaluation à l'étranger, de son moment, de son organisation, des modalités de transmission des résultats de l'évaluation et des modalités de validation.
  Pourront être joints : la fiche d'évaluation critériée qui sera utilisée ; le modèle de fiche de résultat qui sera remise à l'apprenant. D'autres documents de reconnaissance des acquis peuvent être prévus tels qu'un Europass-mobilité.
- informations relatives à la sécurité, les assurances, les responsabilités des acteurs :
  Devraient figurer dans le document des indications relatives au statut du jeune en mobilité, des indications relatives à son respect des règles en vigueur dans l'organisme d'accueil et à la discipline, des indications relatives à la sécurité des jeunes – notamment des mineurs - et à la règlementation que doit respecter l'organisme d'accueil en la matière ; des indications relatives aux accidents et aux assurances et responsabilités des parties prenantes.

[2] En France, le ministère de l'Education nationale a étudié comment et à quelles conditions prendre en compte les principes du système ECVET - établi par la recommandation européenne du 18 juin 2009 - pour ses diplômes professionnels. Cette étude a été conduite dans le cadre d'un projet pilote européen intitulé MEN-ECVET (2010-2013).

ANNEXE

CONVENTION TYPE RELATIVE A LA FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL A L'ETRANGER DES ELEVES DE LYCEE PROFESSIONNEL

CONVENTION TYPE CONCERNANT LES PÉRIODES DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL À L'ÉTRANGER DES ÉLÈVES EN FORMATION PROFESSIONNELLE DE NIVEAUX V ET IV
C. n° 2003-203 du 17-11-2003
NOR : MENE0302367C
RLR : 523-3a
MEN- DESCO A7

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux déléguées et délégués académiques aux enseignements techniques ; aux déléguées et délégués académiques aux relations internationales et à la coopération

La présente circulaire a pour objet de vous présenter la convention type ci-jointe (avec sa traduction en anglais, allemand, espagnol et italien), et de situer cette convention dans le contexte plus large de la mobilité professionnelle des élèves à l'étranger.
À l'heure où l'on assiste à un fort développement de l'ouverture internationale, et notamment européenne, de nos formations, il a semblé en effet opportun de proposer aux établissements un cadrage national de ces périodes à l'étranger, qui puisse en faciliter l'accomplissement et permettre ainsi de favoriser au mieux les conditions de mobilité des élèves.
Ce cadrage est évidemment susceptible d'aménagements en fonction du public concerné et des spécificités locales et régionales en France et dans le pays d'accueil, tout en respectant les dispositions juridiques applicables aux périodes de formation à l'étranger.
La circulaire présente également en annexe les références des textes réglementaires cités, ainsi que des ressources documentaires signalées dans le texte par un astérisque (*).

I - La convention type relative aux périodes de formation en milieu professionnel à l'étranger des élèves en formation professionnelle de niveaux V et IV

Cette convention est une adaptation pour l'étranger de la convention type relative à la formation en milieu professionnel des élèves de lycées professionnels du 15 octobre 1996.*
Le champ géographique concerné recouvre l'Europe, communautaire et non communautaire, ainsi que tous les autres pays étrangers par rapport à la France.
Le public visé par la convention est celui des élèves qui suivent une formation professionnelle dans un établissement public ou privé sous contrat en vue de l'obtention d'un diplôme, ou de la reconnaissance d'une qualification de niveaux V et IV.
Sous réserve d'adaptations relatives à leur statut, la convention type peut-être applicable aux étudiants des sections de technicien supérieur en stage en entreprise, ainsi qu'aux élèves préparant un diplôme de l'enseignement technologique qui comporte une période de formation en milieu professionnel obligatoire.
Il est rappelé que tous les élèves qui suivent une formation professionnelle, diplômante ou non, comportant obligatoirement une période de formation en entreprise, peuvent effectuer celle-ci en tout ou partie à l'étranger, dès lors qu'elle répond aux critères fixés par l'article D. 412-6 * du code de la sécurité sociale (le stage doit figurer au programme de l'enseignement et mettre en pratique, hors de l'établissement, l'enseignement dispensé par celui-ci).
Si la période à l'étranger ne relève pas d'une politique de l'établissement (dans le cadre des programmes européens ou des sections européennes par exemple), mais du choix personnel d'un élève, celui-ci, ou sa famille s'il est mineur, doit demander au chef d'établissement l'autorisation d'effectuer ce stage.
La période à l'étranger n'est donc pas une obligation, mais une possibilité soumise à certaines conditions spécifiques au domaine international, que la convention type s'efforce de prendre en compte.
Les conditions juridiques de travail (articles 4,5,6,7 de la convention type)
Tous les élèves en stage à l'étranger sont soumis à la législation du travail en vigueur dans le pays d'accueil.
En ce qui concerne les mineurs, il faut distinguer les pays de l'Union européenne des autres pays :
- au sein de l'Union européenne : les élèves mineurs (moins de dix-huit ans) sont soumis aux dispositions de la directive européenne 94/33/CE du 22 juin 1994* sur la protection des jeunes au travail, en matière de durée et d'horaires de travail et en matière de sécurité ;
- dans les autres pays, l'élève considéré comme mineur dans le pays d'accueil est soumis à la législation de ce pays relative aux mineurs, lorsqu'elle existe.
En l'absence de toute réglementation protectrice du pays d'accueil, des dispositions protectrices doivent être prises par voie conventionnelle entre l'établissement scolaire et l'entreprise ou l'organisme d'accueil. Ainsi, comme la procédure de dérogation par l'inspection du travail à l'interdiction d'utiliser des machines ou produits dangereux n'est pas applicable à l'étranger, la convention peut interdire l'utilisation de certains d'entre eux si l'établissement scolaire le juge nécessaire (à préciser dans l'annexe pédagogique).
Tous ces points sont mentionnés dans les articles 4, 5 et 6 (relatifs aux mineurs) et 7 de la convention type.
La couverture accidents du travail (article 8)
Les stagiaires continuent à bénéficier de la législation française sur les accidents du travail dans les conditions définies par la note de service n° 88-021 du 26 janvier 1988 *, à condition que le stage n'excède pas six mois.
Le chef d'établissement scolaire doit faire une demande de maintien du droit aux prestations françaises auprès de la caisse primaire

d'assurance maladie dont il relève, accompagnée de la convention de stage dûment remplie.
Après vérification de la demande, la caisse primaire délivre à l'établissement une attestation de prise en charge, immatricule l'élève stagiaire et lui fournit une "feuille de soins dispensés à l'étranger".
Il est à noter que le règlement des soins dispensés à l'étranger est à avancer par l'élève. Les chefs d'établissement devront en informer les élèves et leur famille.
Les stages à l'étranger étant assimilés à une mission professionnelle par la lettre du ministre des affaires sociales et de l'emploi, reprise par la circulaire du 26 janvier 1988 précitée, les élèves stagiaires pourront bénéficier de la législation sur les accidents du travail dans tous les cas où ils peuvent être considérés, au regard de la jurisprudence applicable en la matière, comme étant "sous la subordination de l'employeur". Ce sera notamment le cas des élèves hébergés sur le lieu de stage, pour tout accident lié aux activités de l'entreprise.
Les dommages ne répondant pas à ce critère de "subordination" (accident survenant alors que l'élève, à l'intérieur de l'entreprise où il est hébergé, ne se livre à aucune activité liée à la profession), ne sont pas couverts par la législation sur les accidents du travail.
Les assurances (article 9)
a) Dommages liés aux activités professionnelles Les dommages matériels que les élèves pourraient causer dans l'entreprise d'accueil sont normalement couverts par l'assurance responsabilité civile prise par le chef d'établissement scolaire, à condition que cette assurance couvre également les activités de l'élève à l'étranger qui s'exercent :
- soit au sein de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil ou de façon itinérante hors du lieu d'accueil ;
- soit dans le cadre d'activités organisées par l'établissement lors du séjour (regroupements d'élèves par les professeurs par exemple, sur un lieu autre que celui du stage).
Le chef d'établissement doit informer l'assureur de cette extension de l'assurance à l'étranger, et acquitter éventuellement une prime complémentaire correspondante.
b) Dommages causés ou subis en dehors des activités professionnelles Ni la responsabilité de l'entreprise d'accueil ni celle de l'établissement scolaire ne sauraient être engagées pour les dommages survenant en dehors des activités professionnelles. Les assurances nécessaires doivent donc être souscrites par les familles.
Cette assurance doit être mentionnée dans l'annexe financière à la convention.
L'attention des familles doit être attirée sur l'intérêt de souscrire une assurance couvrant non seulement le risque de dommage causé par l'élève mais également le risque de dommage subi par lui. À cet égard, les parents, pour connaître le degré réel de couverture des risques dont ils peuvent bénéficier au titre d'une éventuelle police d'assurance "multirisques familiale" dont ils seraient par ailleurs déjà titulaires, ont intérêt à vérifier attentivement avec leur assureur habituel les conditions prévues dans de tels contrats, notamment la couverture des risques de dommages encourus à l'étranger.
N.B. - Les dispositions relatives aux dommages (corporels ou matériels) causés ou subis par les élèves en dehors de leurs activités professionnelles ne concernent pas l'entreprise ou l'organisme d'accueil. Il paraît néanmoins utile de les mentionner dans la convention (articles 8 et 9) pour en informer le responsable de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil de l'élève.
La discipline (article 10) Le comportement de l'élève est un élément important de la réussite de son stage.
Lorsque ce comportement s'avère incompatible avec le maintien de l'élève dans l'entreprise ou l'organisme d'accueil, l'établissement scolaire devra procéder dans les meilleurs délais à son rapatriement en France. Il appartient à l'établissement scolaire de prendre en charge les frais afférents à ce retour anticipé, à charge ensuite pour lui de se retourner le cas échéant contre les parents pour le remboursement des frais exposés. L'attention des familles doit être particulièrement attirée sur ce point, préalablement au départ de l'élève.
Les conditions pédagogiques (annexe pédagogique)
L'établissement scolaire dont les élèves effectuent une période de formation en milieu professionnel à l'étranger doit être en mesure de mettre en œuvre les conditions d'encadrement des élèves à l'occasion de leur séjour à l'étranger dans le respect des dispositions de la circulaire du 26 juin 2000 sur l'encadrement des élèves de niveaux V et IV des lycées.*
J'attire spécialement votre attention sur l'importance particulière que revêt la préparation pédagogique de l'élève à son séjour à l'étranger, tant sur le plan de l'information à lui donner sur le contexte économique, social, culturel... du pays d'accueil, que sur le plan du comportement qu'il doit adopter lors de son séjour. Quelques conseils et mises en garde dans ce domaine permettraient sans doute d'éviter les problèmes évoqués au point 10 de la convention (discipline).
Il importe également de remplir l'annexe pédagogique de la convention en précisant les activités suivies par l'élève dans l'entreprise ou l'organisme d'accueil, et les modalités du suivi de l'élève et de reconnaissance de la période, éventuellement sous forme d'une évaluation de l'élève par son ou ses professeurs et par le tuteur de stage étranger.
En cas d'impossibilité de visites de suivi de l'élève par les professeurs de son établissement, pour des raisons financières ou de trop grand éloignement, le suivi et l'évaluation éventuelle peuvent être réalisés par un professeur d'un établissement relais dans le pays d'accueil, ce qui suppose des contacts préalables et un partenariat inter-établissements à mettre en place (voir point II).
Le suivi de l'élève peut en outre être assuré à distance, au moyen des technologies de l'information et de la communication.
L'évaluation de la période peut prendre diverses formes, selon la nature de la formation suivie ou la place de la période à l'étranger dans le cursus de l'élève. Lorsqu'il s'agit d'évaluation certificative réalisée en milieu professionnel (par exemple au baccalauréat professionnel), celle-ci doit répondre aux critères définis dans le règlement d'examen du diplôme considéré.
Il y a donc lieu de mesurer au préalable les difficultés éventuelles de mise en œuvre d'une telle évaluation, qui pourraient justifier le choix de la période en milieu professionnel à l'étranger à un autre moment de l'année scolaire, dans le respect de la réglementation en vigueur.
Je vous rappelle en outre que les périodes effectuées dans l'Union européenne peuvent donner lieu à deux types d'attestation :

- l'Europass-Formation, document communautaire attestant que son détenteur a accompli un ou plusieurs parcours européens de formation professionnelle (dispositions réglementaires publiées dans le B.O. n° 33 du 23 septembre 1999 - il existe également un site Europass consultable en ligne*) ;
- l'attestation Europro, jointe aux diplômes professionnels à la suite d'une évaluation organisée par l'établissement scolaire à l'issue de la période à l'étranger, qui valide les acquis des élèves au cours de leur mobilité européenne (arrêté du 16 avril 2002*).
La perspective de ces attestations, qui sont une forme de reconnaissance de la période à l'étranger, peut être prise en compte dans l'annexe pédagogique.
Les conditions financières (annexe financière) Les conditions financières sont précisées dans l'annexe financière, en matière de conditions de prise en charge des frais d'hébergement, de restauration et de transport des élèves, et en matière d'assurances, avec les coordonnées des polices d'assurances de l'établissement scolaire et des familles à indiquer.
N.B. - Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, les élèves stagiaires sont nourris et, le cas échéant, hébergés par l'entreprise ou l'organisme d'accueil, ou aux frais de celle-ci.

II - Le contexte de la mobilité : conditions générales de séjour à l'étranger

En dehors des activités professionnelles des élèves en milieu professionnel formalisées par la convention, la préparation et le séjour des élèves à l'étranger nécessitent un certain nombre de démarches de la part de l'établissement scolaire et de l'élève ou de sa famille.
Les quelques indications ci-après visent donc à faciliter la mise en œuvre de la mobilité sur les points suivants :
Les modalités de sortie du territoire français Il y a lieu de respecter très attentivement les formalités préalables, afin d'éviter les difficultés au moment du passage de la frontière. Il convient en particulier de s'assurer avant le départ que l'élève stagiaire est en possession des documents nécessaires qui lui permettent de franchir les différentes étapes du voyage (entrée dans le pays de destination, passage par les pays de transit, retour en France).
S'agissant plus spécifiquement des mineurs, leur sortie du territoire français est subordonnée à une autorisation expresse des parents. Le tableau annexé à la circulaire du 20 mars 2002 relative aux modalités d'inscription et de scolarisation des élèves de nationalité étrangère * fait le point sur les documents requis, dans le cadre de la réglementation actuelle, en matière de circulation transfrontalière en fonction, d'une part de leur nationalité (ressortissants ou non d'un pays de l'Union européenne) et, d'autre part, des pays de destination.
Pour les visas, il faut se renseigner auprès du consulat du pays de destination sur les exigences d'entrée et de séjour pour la nationalité considérée.
Le financement de la mobilité Les périodes à l'étranger ne bénéficient pas d'un financement spécifique de la part de l'État. Il appartient donc à l'établissement scolaire de rechercher les diverses sources de financement possibles, en commençant par mobiliser les crédits disponibles dans son établissement.
Les principaux financements viennent des fonds européens, par le biais du programme Leonardo da Vinci,* qui donne une contribution financière aux établissements sélectionnés à l'issue d'une procédure de candidatures faisant l'objet d'un appel à propositions pluriannuel. Une note de service ministérielle relative à cet appel à propositions est publiée tous les ans au B.O. au moment de la rentrée scolaire (la dernière note est parue au B.O. n° 31 du 28 août 2003).
En complément ou indépendamment de ces fonds européens, d'autres financements peuvent être recherchés auprès des collectivités locales ou régionales, ou auprès des entreprises ou des branches professionnelles partenaires de l'établissement. Ces financements auraient intérêt à être pérennisés par des conventions ou accords de partenariats avec les conseils régionaux, ou le milieu professionnel environnant.
Des bourses sont également accessibles dans le cadre de coopération bilatérale entre deux pays.
Les établissements relais à l'étranger Pour assurer l'accompagnement pédagogique de l'élève en entreprise, et éventuellement son évaluation, il conviendrait de s'appuyer sur des établissements scolaires de référence dans le pays d'accueil. Des renseignements peuvent être demandés à ce sujet auprès d'un réseau "Euroguidance", consultable en ligne*, réunissant des centres nationaux de ressources pour l'orientation professionnelle en Europe et chargé notamment de promouvoir la mobilité européenne.
Les entreprises d'accueil étrangères Les établissements peuvent orienter leurs recherches vers les organismes consulaires, en particulier les chambres de commerce et d'industrie "franco-étrangères", ou entreprendre des démarches auprès d'entreprises françaises bien implantées à l'étranger. Ils peuvent également identifier des entreprises étrangères situées dans leur région, susceptibles de les aider à trouver un stage dans leur pays d'origine.
Sur tous ces points relatifs aux recherches de financements, d'entreprises ou d'établissements scolaires à l'étranger, ainsi que sur les conditions de participation au programme Leonardo, les établissements peuvent s'adresser aux délégués académiques aux relations internationales et à la coopération (DARIC) implantés dans les rectorats, qui sont les mieux à même de leur fournir tous renseignements et conseils utiles.
Sur les mêmes thèmes, peut en outre être consulté sur les sites académiques un "guide des programmes et des aides à la mobilité" élaboré par la direction des relations internationales et de la coopération,* qui réunit un maximum d'informations sur les différents organismes susceptibles d'aider les établissements dans leurs démarches.
La mise en place d'un centre de ressources au niveau académique, tel qu'il en existe déjà dans quelques académies, contribuerait également à faciliter la mise en œuvre de la mobilité.

Pour le ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche et par délégation,
Le directeur de l'enseignement scolaire
Jean-Paul de GAUDEMAR

ANNEXE

ARRETE DU 13 AVRIL 2015 portant création de l'attestation EuroMobipro dans le diplôme du baccalauréat professionnel

Arrêté du 13 avril 2015

portant création de l'attestation EuroMobipro dans le diplôme du baccalauréat professionnel

NOR: MENE1509232A

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles D. 337-54, D. 337-55, D. 337-64 et D. 337-69 ;
Vu l'arrêté du 27 juin 2014 créant une unité facultative de mobilité ;
Vu l'avis de la formation interprofessionnelle en date du 3 mars 2015 ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 12 mars 2015,

Arrête :

Article 1
Il est créé à titre expérimental une attestation dénommée « EuroMobipro », jointe au diplôme du baccalauréat professionnel destinée aux élèves d'un établissement public ou privé sous contrat, apprentis dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage habilités, stagiaires de la formation professionnelle continue dans un établissement public indiquant qu'ils ont effectué une partie de leur période de formation dans le cadre d'une mobilité conformément aux articles D. 337-54, D. 337-55 et D. 337-64 du code de l'éducation.

Article 2
L'attestation est délivrée aux candidats qui ont satisfait à l'évaluation de l'unité facultative de mobilité prévue conformément à l'annexe II de l'arrêté du 27 juin 2014 susvisé et ont passé avec succès les épreuves de la spécialité du baccalauréat pour laquelle ils se sont portés candidats.

Article 3
Les candidats n'ayant pas obtenu le diplôme peuvent choisir de conserver le bénéfice de l'évaluation pendant une durée de cinq ans.

Article 4
Les dispositions du présent arrêté feront l'objet d'une évaluation à l'issue de la session d'examen 2017.

Article 5
L'attestation, dont le modèle figure en annexe, est délivrée par le recteur d'académie.

Article 6
Les dispositions du présent arrêté prennent effet à compter de la session 2015.

Article 7
La directrice générale de l'enseignement scolaire et les recteurs d'académie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

République française

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Académie de

ATTESTATION « EuroMobipro »

Ce document atteste des compétences acquises dans le cadre de l'unité facultative de mobilité dont le référentiel est défini par l'arrêté du 27 juin 2014 créant cette unité dans le diplôme du baccalauréat professionnel

Vu l'arrêté du

L’attestation « EuroMobipro » est délivrée, à l’issue de la session d’examen :

à

Date de naissance :

Intitulé du diplôme :

Lieu d’accomplissement de la période de mobilité :

Le recteur de l’académie :

Fait le 13 avril 2015.

Pour la ministre et par délégation :
La directrice générale de l’enseignement scolaire,
F. Robine

DOCUMENT PRODUIT PAR

L'expert de l'éducation nationale, membre de l'équipe nationale d'Experts ECVET France ainsi que la direction générale de l'enseignement scolaire – ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Annexe 5

Version en vigueur au 09 juin 2021

Code du travail

- Partie législative (Articles L1 à L8331-1)
  - Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie (Articles L6111-1 à L6523-7)
    - Livre II : L'apprentissage (Articles L6211-1 à L6261-2)
      - Titre II : Contrat d'apprentissage (Articles L6221-1 à L6227-12)
        - Chapitre II : Contrat de travail et conditions de travail (Articles L6222-1 à L6222-44)

Section 7 : Mobilité internationale et européenne des apprentis (Articles L6222-42 à L6222-44)

Article L6222-42

Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1

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

La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, les dispositions de l'article L. 6211-2 ne s'appliquent pas.

II. - Pendant la période de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

1° A la santé et à la sécurité au travail ;

2° A la rémunération ;

3° A la durée du travail ;

4° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

Par dérogation à l'article L. 6221-1 et au second alinéa de l'article L. 6222-4, une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne.

III.-Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

NOTA :
Conformément à l'article 46 II de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019.

Versions Liens relatifs

Article L6222-43

Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1

Les apprentis originaires d'un Etat membre de l'Union européenne effectuant une période de mobilité en France bénéficient des dispositions du présent livre. En raison du caractère temporaire de cette mobilité, les dispositions suivantes ne leur sont pas applicables :

1° L'article L. 6211-1, relatif à la finalité du contrat d'apprentissage ;

2° L'article L. 6222-7-1, relatif à la durée du contrat d'apprentissage ;

3° Le deuxième alinéa de l'article L. 6222-12, relatif aux conditions d'intégration d'une formation en apprentissage ;

4° L'article L. 6211-2, relatif à la durée de la formation en apprentissage.

Versions Liens relatifs

Article L6222-44

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 (V)

Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger est fixé par décret en Conseil d'Etat.

NOTA :
Conformément à l'article 46 II de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019.

Versions Liens relatifs

Annexe 6

TAUX APPLICABLES POUR LES CONTRIBUTIONS UNITAIRES

Action Clé 1- Mobilité des individus à des fins d'éducation et de formation pour l'Enseignement et Formation Professionnels

(EFP) – Mobilité PERSONNEL ET APPRENANT

Appel à propositions 2020

1. Voyage – Contribution aux frais de voyage

Distances	Montant
Entre 10 et 99 km :	20 € par participant
Entre 100 et 499 km :	180 € par participant
Entre 500 et 1999 km :	275 € par participant
Entre 2000 et 2999 km :	360 € par participant
Entre 3000 et 3999 km :	530 € par participant
Entre 4000 et 7999 km :	820 € par participant
8000 km ou plus :	1 500 € par participant

Nota Bene : le calcul des distances s'entend au sens de **la distance à vol d'oiseau** entre ville de départ (A) et ville d'arrivée (B) des mobilités. **Seul l'aller est pris en compte** dans le calcul de la distance**. Néanmoins, le montant affiché** tient compte de **l'aller et du retour.**

Le calculateur de distance fourni par la Commission européenne est celui que vous devez utiliser pour définir la tranche kilométrique applicable : https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/distance-calculator_fr.

2. Soutien individuel

En cas d'accompagnateur, les tarifs fixés pour le personnel de l'EFP s'appliquent.

	Pays de destination	Mobilité du personnel – taux journalier	
		1 à 14 jours	15 à 60 jours
Groupe 1	Danemark, Finlande, Irlande, Islande, Liechtenstein, Luxembourg, Norvège, Royaume-Uni*, Suède.	119 EUR	83 EUR
Groupe 2	Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Espagne, Grèce, Italie, France, Malte, Pays-Bas, Portugal.	106 EUR	74 EUR
Groupe 3	Bulgarie, Croatie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Macédoine du Nord, Pologne, République Tchèque, Roumanie, Serbie, Slovénie, Slovaquie, Turquie.	92 EUR	64 EUR

*Pour toute question relative au Brexit : consultez la page dédiée sur le site Erasmus+.

Dans le cadre d'une **VISITE DE PLANIFICATION PREALABLE (VPP)**, les coûts liés au séjour du personnel participant sont les mêmes que celles applicables pour les activités de mobilité du personnel. Les critères d'admissibilité suivants doivent être respectés:

- Durée: 3 jours ouvrables maximum, hors jours de voyage;
- 1 participant par VPP;
- 1 VPP par organisation d'accueil.

3. Soutien individuel pour les apprenants

	Pays de destination	Mobilité des apprenants Taux journalier	
		1 à 14 jours	**15 à 360 jours**
Groupe 1	Danemark, Finlande, Irlande, Islande, Liechtenstein, Luxembourg, Norvège, Royaume-Uni*, Suède.	41 EUR	30 EUR
Groupe 2	Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Espagne, Grèce, Italie, France, Malte, Pays-Bas, Portugal.	35 EUR	26 EUR
Groupe 3	Bulgarie, Croatie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Macédoine du Nord, Pologne, République Tchèque, Roumanie, Serbie, Slovénie, Slovaquie, Turquie.	30 EUR	22 EUR

*Pour toute question relative au Brexit : consultez la page dédiée sur le site Erasmus+.

4. Soutien organisationnel

Nota Bene **:** les accompagnateurs et les personnels participant à des visites de planification préalable ne sont pas considérés comme des participants aux activités de mobilité et ne sont pas pris dans le calcul du soutien organisationnel.

Nombre de participants	**Montant par participant**
De 1 à 100 participants	350€ par participant
Au-delà de 100 participants	200€ par participant additionnel

5. Soutien linguistique

Le soutien linguistique ne concerne que les **mobilités d'apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels** d'une durée supérieure ou égale à 19 **jours d'activité à l'étranger (hors jours de voyage).**
En fonction des situations, **le soutien linguistique peut potentiellement prendre différentes formes : accès à la plateforme OLS et/ou forfait de 150€.**

Annexe 7

PROTECTION SOCIALE

ASSURANCE MALADIE, MATERNITÉ, DÉCÈS

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

Direction de la sécurité sociale

Division des affaires communautaires
et internationales

Instruction interministérielle n° DSS/DACI/2020/42 du 15 mai 2020 relative aux modalités de mise en œuvre de la couverture sociale garantie aux apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation partant en mobilité dans un État membre de l'Union européenne en vertu des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail

NOR : *SSAS2005996J*

Date d'application : immédiate.

Résumé : mise en œuvre de la couverture sociale des apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation partant en mobilité dans un État membre de l'Union européenne en vertu des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail.

Mention outre-mer : le texte s'applique aux départements d'outre-mer.

Mots clés : mobilité européenne – apprentis – bénéficiaires de contrat de professionnalisation – couverture sociale.

Référence :

Articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail, L. 160-1, L. 412-8, R. 412-4 et R. 742-1 à R. 742-8 du code de la sécurité sociale, règlements (CE) n°s 883/2004 et 987/2009 portant coordination des systèmes de sécurité sociale.

Annexe : deux courriers types relatifs à la déclaration de mobilité et de fin de mobilité dans un État membre de l'Union européenne pour un apprenti/un bénéficiaire de contrat de professionnalisation.

Le ministre des solidarités et de la santé et le ministre de l'action et des comptes publics à Monsieur le directeur de la caisse nationale d'assurance maladie ; Monsieur le directeur général de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole ; Monsieur le directeur de la caisse nationale d'assurance vieillesse ; Monsieur le directeur de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale.

Dans le cadre du rapport de Jean Arthuis « Erasmus pro : lever les freins à la mobilité des apprentis en Europe » (janvier 2018), commandé par la ministre du travail, et de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », des travaux ont été menés afin de favoriser la mobilité européenne des apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation pendant leur formation ou apprentissage.

Les articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail prévoient ainsi que, lorsque l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation partant en mobilité dans un État membre de l'Union européenne autre que la France ne bénéficie pas du statut de salarié (ou assimilé) dans son État d'accueil, alors sa couverture sociale sera régie par le code de la sécurité sociale.

Les dispositions des règlements (CE) n°s 883/2004 et 987/2009, portant coordination des systèmes de sécurité sociale, viennent préciser la législation applicable à ces personnes et les mécanismes de coordination permettant de garantir la continuité de leur couverture sociale dans l'État d'accueil.

I. – DISPOSITIF MIS EN PLACE POUR FACILITER LA MOBILITÉ EUROPÉENNE DES APPRENTIS ET BÉNÉFICIAIRES DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

En France, l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est reconnu comme un salarié et bénéficie de la couverture sociale liée à ce statut. Toutefois, ce statut peut changer dans le contexte de la mobilité européenne.

En effet, les articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail disposent que, pendant la mobilité à l'étranger, le contrat de travail est suspendu, levant ainsi les clauses relatives à la responsabilité de l'employeur français envers son salarié, notamment en matière de sécurité sociale et de rémunération.

Cette suspension du contrat de travail est obligatoire pour les projets de mobilité longue (supérieure à quatre semaines), tandis que pour les mobilités plus courtes, l'employeur français peut choisir de maintenir actif le contrat de son salarié pendant cette période.

Lorsque le contrat de travail reste actif, la mobilité des alternants concernés devra être considérée comme un séjour temporaire dans un autre État membre pour raison professionnelle. Leur couverture sociale française, en tant que salarié, ne sera donc pas affectée par cette mobilité.

En revanche, lorsque l'employeur français suspend le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation de son salarié, deux situations peuvent se présenter :

– soit la législation sociale de l'État d'accueil reconnaît ces personnes comme des salariés ou assimilés (signature d'un contrat de travail avec l'entreprise d'accueil). Ils relèveront alors du régime de sécurité sociale de cet État, conformément à l'article 11.3a) du règlement (CE) nº 883/2004 ;

– soit ils ne sont pas considérés comme salariés dans l'État d'accueil. Leur couverture sociale (ou sa qualité) est incertaine dans cet État, faute de statut. C'est la situation visée par le présent dispositif.

Pour pallier cette difficulté, les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation, dont le contrat de travail français sera suspendu le temps de leur mobilité dans un État membre de l'Union européenne et qui ne seront pas salariés dans leur État d'accueil, devront être considérés comme des étudiants[1].

L'articulation des articles 11.3e) du règlement (CE) nº 883/2004 et 11.1b) iv) du règlement (CE) nº 987/2009 prévoit que la législation sociale applicable aux étudiants est celle de l'État de résidence. La résidence est ici déterminée non pas au regard du lieu d'habitation mais des centres d'intérêt de la personne et plus particulièrement, la source de ses revenus.

Or, la frontière entre le statut de salarié et celui d'étudiant est mince pour ces alternants qui partent en mobilité afin de compléter leur formation théorique et pratique française en Europe. Ainsi, la bourse Erasmus pro a été spécialement conçue pour ce public en mobilité et le programme Erasmus est intrinsèquement lié au statut d'étudiant.

Par ailleurs, que ce soit par le biais de cette bourse[2], par celui de l'opérateur de compétence[3] ou de tout autre financeur français[4], la source des revenus de ces personnes en mobilité sera bien en France.

Point d'attention : il est possible que l'apprenti ou le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation perçoive une rétribution ou des avantages en nature de la part de son entreprise d'accueil. Si ces prestations restent accessoires au regard du montant de la bourse Erasmus pro obtenue ou de la compensation financière versée par l'opérateur de compétence ou autres financeurs français, le statut d'étudiant ne devrait pas être remis en cause. Toutefois, si la législation du droit du travail de l'État d'accueil devait requalifier le statut de l'alternant en salarié, alors celui-ci relèvera du régime de sécurité sociale de cet État.

[1] Contrairement à celui d'apprenti, le statut d'étudiant est reconnu dans tous les Etats membres de l'Union européenne et est régi par les dispositions des règlements européens de coordination.

[2] Ce dispositif n'est pas uniquement réservé aux détenteurs d'une bourse Erasmus pro. Cette instruction est également applicable aux apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation partant en mobilité sans cette bourse mais avec un complément de rémunération attribué en France, notamment par un opérateur de compétence (si la bourse Erasmus pro est un des « indices » qui permet de justifier le statut d'étudiant, il est néanmoins indispensable que la source de revenus de ces personnes soit en France).

[3] Conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, l'opérateur de compétence peut prendre en charge la perte de ressources (notamment la perte de la rémunération habituellement versée par l'employeur français).

[4] La région par exemple.

En tant qu'« étudiants », les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation qui partent en mobilité dans un État membre de l'Union européenne bénéficieront de la couverture sociale française dévolue à ce statut : assurance maladie, maternité, accident du travail et maladie professionnelle.

Afin d'approcher au plus près cette couverture de celle dont ils bénéficient en tant que salariés en France, celle-ci pourra être complétée par l'assurance volontaire vieillesse et invalidité.

II. – OUVERTURE DES DROITS POUR LA PÉRIODE DE MOBILITÉ EUROPÉENNE ET COTISATION

a) Assurance maladie et maternité

i. Droits

Les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation, qui seront considérés comme étudiants le temps de leur mobilité, devront faire parvenir à la caisse d'assurance maladie de leur lieu de résidence (en France) un courrier informant de la suspension de leur contrat de travail. Ils basculeront donc, pendant cette période, d'une affiliation sur critère professionnel à une affiliation sur critère de résidence.

Le courrier devra parvenir à la caisse au moins deux semaines avant le départ dans un autre État membre et mentionnera les éléments suivants : nom, prénoms, no de sécurité sociale et coordonnées du demandeur (adresses en France et dans l'État d'accueil, no de téléphone et mail), période exacte de la mobilité, entreprise d'accueil et/ou organisme de formation d'accueil, entreprise et organisme de formation français (organisme « principal » si plusieurs organismes de formation).

Pendant leur mobilité, ces personnes auront droit à la couverture maladie et maternité garantie aux étudiants (identique à celle applicable aux résidents). Pour bénéficier de la prise en charge de leurs frais de santé, ils utiliseront leur carte européenne d'assurance maladie (préalablement demandée dans le courrier susmentionné ou en ligne)[5]. Par ailleurs, en cas de maladie ou de maternité, des indemnités journalières pourront leur être octroyées au titre du maintien de droit (art. L. 161-8 du code de la sécurité sociale). Ce maintien de droit ne peut être appliqué que dans la mesure où des droits ont été ouverts lorsque ces personnes bénéficiaient du statut de salarié.

Deux semaines avant leur retour en France, les alternants en mobilité informeront leur caisse d'assurance maladie française de la réactivation de leur contrat de travail français. Ils basculeront donc d'une affiliation sur critère de résidence à une affiliation sur critère professionnel.

Les courriers types permettant d'informer les caisses d'assurance maladie du départ et du retour de mobilité sont annexés à la présente instruction.

ii. Cotisations

Les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation bénéficiant du statut d'étudiant sont susceptibles d'être redevables de la cotisation subsidiaire maladie. Les conditions d'assujettissement à la cotisation dépendent des revenus d'activité et du patrimoine qu'ils perçoivent, selon les modalités prévues aux articles L. 380-2 et D. 380-1 du code de la sécurité sociale.

La cotisation subsidiaire maladie est recouvrée l'année qui suit la perception des revenus sur lesquels elle est assise. Lorsque la cotisation est due, l'assuré la verse auprès de l'URSSAF dont il dépend et sollicite son remboursement auprès de l'organisme de formation dont il relevait le temps de sa mobilité. Dans les cas où la formation a été dispensée par plusieurs organismes, l'organisme « principal » est compétent (il s'agit généralement de l'organisme d'origine qui conventionne avec d'autres pour déléguer une partie de la formation initiée).

b) Assurance accident du travail et maladie professionnelle

i. Droits

Durant la période de mobilité au sein de l'Union européenne et lorsqu'il n'est pas assimilé dans l'État d'accueil à un salarié, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage bénéficiera des mêmes droits que les étudiants, à savoir la prise en charge de ses frais de santé en cas d'accident du travail, survenu sur son lieu de travail, ou de maladie professionnelle. Les accidents survenus sur le parcours direct entre le lieu de travail et la résidence ou l'établissement d'enseignement relèveront également de la législation relative aux accidents du travail. En revanche,

[5] Pour plus de simplicité, le formulaire S1 ne s'appliquera pas ici étant donné que ces personnes seront considérées comme résidant en France et ne travaillant pas dans l'autre État membre.

le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en mobilité ne bénéficiera pas d'indemnités journalières en cas d'AT/MP. Enfin, une rente pourra être versée lorsque le taux d'incapacité lié à un AT/MP est égal ou supérieur à 10 %.

Comme pour la couverture maladie et maternité, ces personnes doivent prévenir leur caisse d'assurance maladie française de ce changement. Les courriers-type annexés à la présente instruction comprennent la mention de l'assurance accident du travail et maladie professionnelle.

En cas d'accident du travail, il revient à l'organisme de formation français de l'alternant en mobilité de le déclarer auprès de la caisse d'assurance maladie française dont relevait le bénéficiaire lors de l'exécution de son contrat en France. Si la formation était dispensée par plusieurs organismes, l'organisme « principal » est compétent : il s'agit généralement de l'organisme d'origine qui conventionne avec d'autres pour déléguer une partie de la formation initiée (cet organisme principal est aussi celui qui signera la convention de mobilité).

ii. Cotisations

Durant la période de mobilité au sein de l'Union européenne et lorsqu'il n'est pas assimilé dans l'État d'accueil à un salarié, la cotisation AT/MP est due par l'organisme de formation en France, c'est-à-dire, s'agissant des apprentis, le centre de formation et, concernant les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, l'organisme de formation principal ou, à défaut, l'employeur lorsqu'il dispose d'un service de formation.

En ce qui concerne les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation rattachés au régime général, le taux de la cotisation AT/MP applicable correspondra au taux net moyen national défini chaque année par l'arrêté relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ce taux sera appliqué à une assiette égale au salaire minimum des rentes mentionné à l'article L. 434-16 du code de la sécurité sociale.

En ce qui concerne les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation rattachés à la mutualité sociale agricole, le taux de cotisation applicable sera celui applicable aux apprentis de ce régime et l'assiette correspondra également au salaire minimum des rentes.

Le versement de la cotisation sera effectué auprès de l'URSSAF ou de la caisse de MSA dont relève l'organisme de formation.

c) Assurance volontaire invalidité, vieillesse, veuvage

i. Droits

La couverture sociale des étudiants ne comporte pas de volet vieillesse ou invalidité. Afin d'acquérir des droits, notamment à la retraite à faire valoir à la fin de leur carrière professionnelle, les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation peuvent adhérer, le temps de leur mobilité, à l'assurance volontaire invalidité – vieillesse.

L'adhésion à l'assurance volontaire[6] pour les risques invalidité et vieillesse-veuvage, est conditionnée à deux critères :

– avoir été affilié pendant au moins six mois à un régime obligatoire de sécurité sociale en tant que salarié ;
– cesser de remplir les conditions d'assujettissement obligatoire à ce régime.

Ainsi pour pouvoir demander cette assurance volontaire, les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation qui partent en mobilité doivent :

– avoir été salarié pendant au moins six mois continus avant leur mobilité (que ce soit en tant qu'apprenti, bénéficiaire de contrat de professionnalisation ou salarié) ;
– avoir un contrat de travail français mis en veille et ne pas obtenir le statut de salarié dans l'État d'accueil.

La demande d'adhésion doit être effectuée auprès de la caisse primaire d'assurance maladie de leur lieu de résidence en France. Le courrier-type annexé informant de la mobilité prévoit cette possibilité et devra être accompagné du formulaire dédié (S1101) et des pièces justificatives demandées. Toutefois, la carte vitale ne devra pas être retournée puisque la mobilité est temporaire et ces personnes retrouveront leur statut de salarié à leur retour en France.

Pour résilier cette assurance volontaire, les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation pourront utiliser le courrier-type annexé informant du retour en France (ou une simple

[6] Les alternants entrent dans la catégorie des anciens assurés sociaux.

lettre adressée à leur caisse primaire d'assurance maladie). La résiliation prendra effet à compter du 1er jour du mois qui suit la demande ou à la date de réactivation du contrat de travail français, si celle-ci est antérieure.

ii. Cotisations

Afin de les inciter à utiliser cette assurance volontaire leur permettant une couverture la plus proche possible de celle dont ils bénéficient pendant leur alternance en France, les apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation partant en mobilité sont insérés dans la quatrième catégorie de cotisants. Le montant de leur cotisation sera donc fixé à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Les caisses primaires d'assurance maladie ne tiendront pas compte de leurs revenus pour liquider la cotisation due.

Cette insertion est prévue dans un arrêté qui modifie l'arrêté du 9 décembre 1968 « modifiant l'arrêté du 1er février 1963 fixant le montant des cotisations à verser par les assurés volontaires au titre de l'article L. 244 du code de la sécurité sociale ».

L'organisme de formation est chargé du paiement des cotisations éventuellement dues. Dans les cas où la formation est dispensée par plusieurs organismes, l'organisme « principal » est compétent (il s'agit généralement de l'organisme d'origine qui conventionne avec d'autres pour déléguer une partie de la formation initiée).

III. – MOBILITÉS HORS DE L'UNION EUROPÉENNE

La mobilité des apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation peut être effectuée dans un État tiers, hors de l'Union européenne. Toutefois, le dispositif tel qu'il est ici décrit ne peut être utilisé que dans le cadre juridique des règlements européens de coordination.

Ainsi, la couverture sociale de l'alternant en mobilité dans un État tiers dépendra de la législation sociale de son État d'accueil et des dispositions de la convention bilatérale de sécurité sociale lorsqu'elle existe. Pour compléter cette couverture, il pourra avoir recours à la Caisse des français de l'étranger ou à une assurance privée.

Il est à noter que dans le cadre d'une mobilité courte, lorsque le contrat de travail français reste actif, les employeurs peuvent détacher leurs alternants :

– soit au titre de l'article L. 761-1 du code de la sécurité sociale, si l'État d'accueil est un État conventionné ;
– soit au titre de l'article L. 761-2 du code de la sécurité sociale, si l'État d'accueil n'est pas un État conventionné (possibilité que des cotisations sociales soit également exigées par l'État d'accueil).

Dès lors que les conditions prévues dans ces articles sont remplies, l'alternant reste soumis à la législation sociale française. En effet, sa résidence et son lieu de travail sont réputés être en France. Les employeurs peuvent donc utiliser le formulaire dédié (S9203 Avis de mission professionnelle à l'étranger - détachement inférieur à trois mois).

IV. – APPLICATION DE CE DISPOSITIF AUX RÉGIMES SPÉCIAUX

La présente instruction est applicable aux régimes spéciaux. Des règles spécifiques peuvent être nécessaires pour adapter ce dispositif à ces régimes. Elles seront précisées ultérieurement.

Je vous serais obligée de bien vouloir transmettre la présente instruction aux établissements de votre ressort et de me faire connaître les éventuelles difficultés que son application pourrait susciter.

Pour les ministres et par délégation :
La directrice de la sécurité sociale,
M. Lignot-Leloup

Nom
Prénom
Date de naissance
N° de sécurité sociale
Adresse en France

@

Caisse primaire d'assurance maladie / Mutualité sociale agricole / autre caisse d'assurance maladie
Adresse

Objet : Déclaration de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne pour un apprenti / un bénéficiaire de contrat de professionnalisation (à préciser) (courrier type à rédiger lorsque l'Etat d'accueil ne reconnaît pas à l'alternant le statut de salarié)

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe de mon projet d'effectuer une partie de mon contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation (à préciser) en/au (citer l'Etat d'accueil) pour la période allant du XXX au XXX, période pendant laquelle mon contrat sera mis en veille conformément aux articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail.

Cette suspension de mon contrat de travail implique la perte de mon statut de salarié le temps de cette mobilité européenne, que ce soit en France ou en/au (citer l'Etat d'accueil). C'est pourquoi, je souhaiterais bénéficier de la couverture maladie, maternité, accident du travail et maladie professionnelle garantie aux étudiants, en vertu des articles L. 160-1, L. 412-8 et R. 412-3 du code de la sécurité sociale.

Je vous remercie de bien vouloir me faire parvenir une carte européenne d'assurance maladie.

[Par ailleurs, je souhaite adhérer à l'assurance volontaire invalidité vieillesse. Je désigne (nom de l'organisme de formation français) comme mandataire pour s'acquitter des cotisations relatives à cette assurance volontaire. Vous trouverez dans ce pli le formulaire dédié et les justificatifs demandés. Toutefois, je ne vous adresse pas ma carte vitale puisque ma mobilité est temporaire et que je réintégrerai mon statut de salarié dès mon retour en France.] (Selon que le demandeur souhaite une couverture invalidité vieillesse ou non)

Enfin, à toutes fins utiles, je vous indique les informations suivantes :

Nom de l'entreprise étrangère d'accueil :
Nom de l'organisme de formation étranger d'accueil :
Adresse lors du séjour à l'étranger :
Nom et adresse de l'entreprise française :
Nom et adresse de l'organisme de formation français (organisme « principal » le cas échéant) :

Veuillez croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes sincères salutations.

Nom / Prénom
Signature

Nom
Prénom
Date de naissance
N° de sécurité sociale
Adresse en France

@

Caisse primaire d'assurance maladie / Mutualité sociale agricole / autre caisse d'assurance maladie
Adresse

Objet : Déclaration de fin de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne pour un apprenti / un bénéficiaire de contrat de professionnalisation (à préciser)

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe de la fin de ma période de mobilité européenne à la date du XXX (préciser date de fin de la mise en veille du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation). Par conséquent, mon contrat d'apprentissage / de professionnalisation (à préciser) est de nouveau actif à compter de cette date et je bénéficie du statut de salarié ainsi que de la couverture sociale rattachée à ce statut.

[Par ailleurs, je vous demande de bien vouloir mettre fin à mon assurance volontaire invalidité vieillesse.] (en cas d'adhésion pendant la mobilité)

Pour faire valoir ce que de droit.

Veuillez croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes sincères salutations.

Nom / Prénom
Signature

Annexe 8

GUIDE DE L'ALTERNANT EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

Fondation Innovations Pour les Apprentissages

Innover pour toutes les formes d'alternance

&

travel MATE

HEY TRAVEL MATE
Coût de la vie des étudiants français à l'étranger
travel MATE
heytravelmate.com

COÛT DE LA VIE DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À L'ÉTRANGER

PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

Mode d'emploi **p.1**
Europe **p.2**
Asie **p.10**
Amérique du Nord **p.20**
Amérique du Sud **p.28**
Océanie **p.34**
Afrique **p.39**
Vue d'ensemble **p.40**

COÛT DE LA VIE MOYEN COMPRENANT HEBERGEMENT, CHARGES, ALIMENTATION, TRANSPORTS ET LOISIRS SPORTIFS ET CULTURELS.

MOYENNE BILLET D'AVION

Dans ce guide vous allez pouvoir retrouver un extrait de quelques témoignages étudiants et les moyennes de coûts de la vie dans les villes étudiantes préférées des français?

Une information vous manque ? Vous voulez avoir accès à plus de témoignages ? Pas de problème ! Retrouvez sur heytravelmate.com plus de témoignages d'étudiants mais également encore plus de villes disponibles gratuitement.

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS EN **EUROPE**

1095€ / MOIS

285€

aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **BARCELONE**

880€ / MOIS

100€
aller/retour

LEA NOUS PARLE DE BARCELONE

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS?

👍 Climat, convivialité, accessibilité, bas prix

👎 Barcelone est au coeur de grandes manifestations politiques. A noter, le catalan est une langue très différente de l'espagnol et les habitants sont souvent réticents lorsqu'il s'agit de parler le castillan ou même l'anglais.

A QUEL POINT TU VALIDES LA VILLE?

💛💛💛💛💛

POURQUOI? 🤔

Le climat méditerranéen est très agréable et les espagnols sont très bons vivants. De plus, Barcelone est une ville relativement dynamique et jeune, idéale pour les étudiants. La coût de la vie est moindre et il y en a pour tous les goûts pour faire la fête. Ville très bien desservie et des vols pas chers pour voyager en Europe.

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **ZAGREB**

580€ / MOIS

190€
aller/retour

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **MADRID**

850€ / MOIS

110€
aller/retour

HANIFA NOUS PARLE DE MADRID

👍 Bon climat, coût abordable, beaucoup d'étudiants étrangers, ville pour la fête, le shopping ou pour découvrir (beaucoup de musées et d'expos), on y mange très très bien et plein d'autres choses

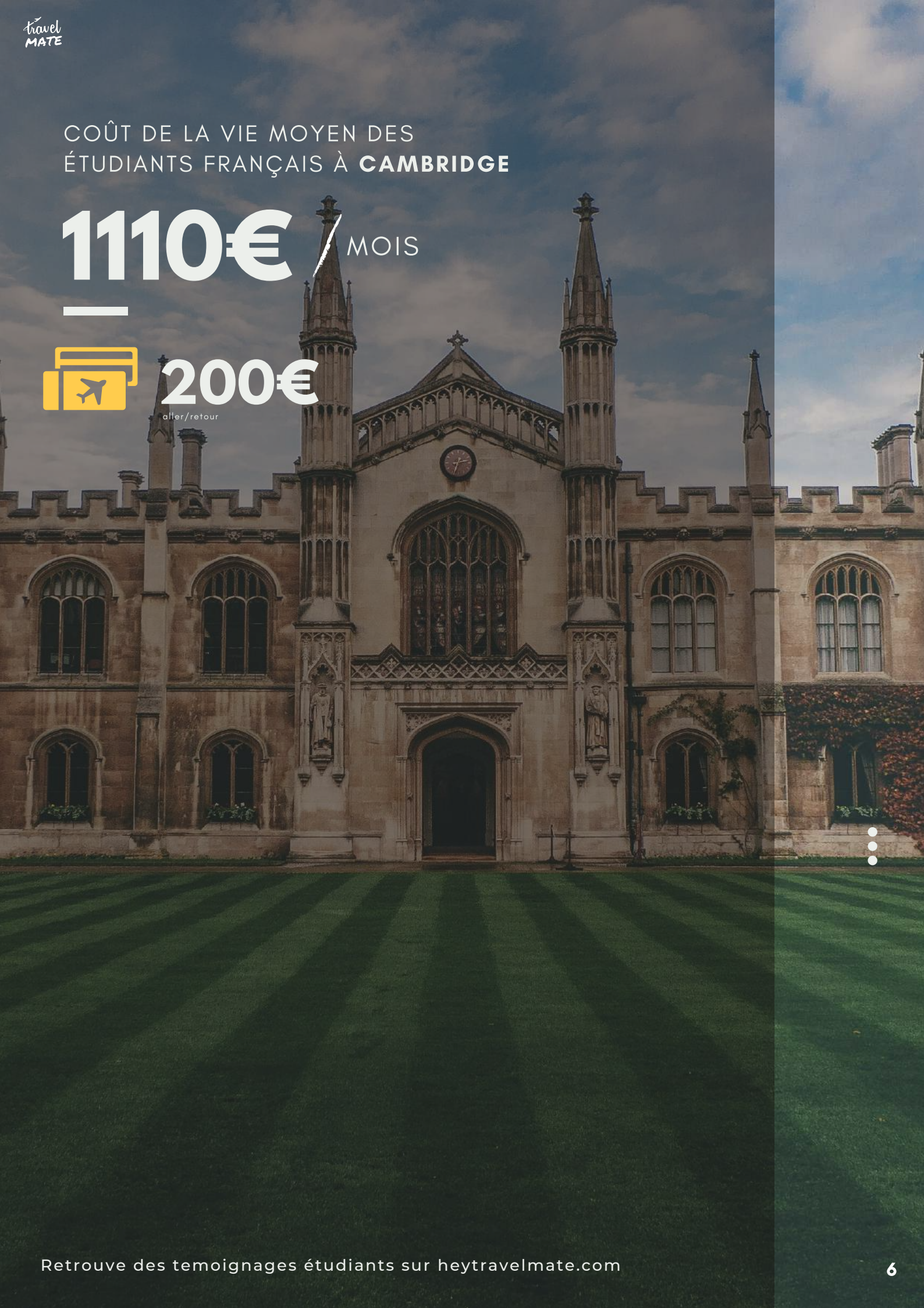
👎 On sent bien que c'est la capitale (trop de monde dans la rue), les rues pourraient être légèrement bruyantes la nuit pour certains

A QUEL POINT TU VALIDES LA VILLE?

💛💛💛💛💛

POURQUOI? 🤔

Je n'ai jamais été déçue, ou prise de regret par rapport à mon choix. J'ai rencontré des gens superbes, les espagnols sont chaleureux et je répète le climat est parfait!
Il y a pleins d' adresses intéressantes à Madrid, mais ce qui est sûr c'est qu'on s'y ennuie vraiment pas !



COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **CAMBRIDGE**

1110€ / MOIS

200€
aller/retour

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **LONDRES**

1500€ / MOIS

180€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVENIENTS DE LONDRES POUR UN ETUDIANT?

👍 la ville est super bien desservie: métros, trains, bus, etc. Au niveau des sorties, il y en a pour tous les goûts entre pubs, concerts, bars, boîtes ou rave. On ne s'ennuie pas! Culturellement parlant c'est dingue,la ville est magnifique, pleine de musées, expos, châteaux, galeries, monuments historiques. Elle est très cosmopolite, donc il y a un vrai mélange de cultures dans certains quartiers (Camden, Bethnal Green, Whitechapel...) c'est top!

👎 la vie est très chère (surtout pour loyers et transports). Niveau propreté de la ville et nourriture, ce n'est pas la catastrophe mais il y a vraiment mieux. Généralement tu ne voyages pas beaucoup quand tu es à Londres parce que la vie est chère, mais certaines villes genre Brighton peuvent être sympa pour passer un week-end ou une journée.

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

METEO

SPORT

OUVERTURE D'ESPRIT

ECOLOGIE

SÉCURITÉ

PROPRETÉ

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **OSLO**

1115€ / MOIS

300€
aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **MILAN**

1200€ / MOIS

120€
aller/retour

SERAPHINE NOUS PARLE DE MILAN

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS?

👍 On ne s'ennuie jamais ! Très bonne vie étudiante, Aussi, il est très facile d'aller visiter les villes d'à côté, tout est très bien desservi.

👎 Il pleut beaucoup a l'arrivée de l'hiver, sinon il est parfois difficile de se faire comprendre en anglais, et tout dépend du lieu de notre logement mais les aéroports sont plutôt loin.

A QUEL POINT TU VALIDES LA VILLE?

♥♥♥♥♥

POURQUOI? 🤔

Il est très important de s'y prendre bien à l'avance pour les logements, et attention à ne pas se faire arnaquer notamment pour les salles de sport ! Et aussi, ne pas attendre trop longtemps pour faire sa carte de transport car il y a énormément d'attente Pour des bons plans, acheter la carte Erasmus à 10€ pour pouvoir accéder aux voyages et plein de réductions partout !

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS EN **ASIE ET MOYEN-ORIENT**

1040€ / MOIS

790€
aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **DAEGU**

1100€ / MOIS

710€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVÉNIENTS DE DAEGU POUR UN ÉTUDIANT?

👍 Daegu est une ville pleine de charme. Il est vrai que ce n'est pas la première destination touristique de Corée du Sud, mais c'est la ville parfaite pour y vivre une année à l'étranger. Loin de l'agitation de Séoul et du coté trop international de certaines capitales. A Daegu on est pile entre le côté traditionnel de la Corée et le niveau de vie d'une grande ville. Elle est bien desservie, la nourriture est peu chère et idéale pour découvrir la culture.

👎 Si tu aimes l'agitation des grandes villes, Daegu n'est peut-être pas faite pour toi.

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

MÉTÉO

SPORT

PROPRETÉ

SÉCURITÉ

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **DUBAI**

2000€ / MOIS

800€
aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **HO-CHI-MINH**

620€ / MOIS

890€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVÉNIENTS D'HO-CHI-MINH POUR UN ÉTUDIANT?

👍 Ville cosmopolite, Forte culture, Coût de la vie pas excessif, Déplacement facile, Toujours quelque chose de différent à faire, Grande diversité de restaurants et de sorties, on peut voyager facilement, vie nocturne étudiante au top.

👎 Ville très polluée, peu de personnes parlent anglais et beaucoup de trafic en scooter.

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

METEO

SPORT

SÉCURITÉ

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **KUALA LUMPUR**

730€ / MOIS

760€
aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **SHANGHAI**

833€ / MOIS

767€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVÉNIENTS DE SHANGHAI POUR UN ÉTUDIANT?

👍 Ville peu couteuse pour un européen. Prépare toi au choc culturel ! Ville gigantesque et moderne. La nightlife est dingue et la plupart des soirées sont gratuites pour les européens. Niveau culturel, il y a aussi beaucoup à voir.

👎 Prépare toi niveau nourriture, c'est compliqué de garder ses habitudes alimentaires. Les chinois ne parlent pas anglais et cela rend la communication très compliquée. Malheureusement il peut y avoir du racisme à Shanghai, certains Mates d'origines africaines ou indiennes se sont vu refuser l'accès à certains lieux s'ils n'étaient pas en présence de caucasiens. A ne pas généraliser.

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

MÉTÉO

SPORT

OUVERTURE D'ESPRIT

SÉCURITÉ

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **NEW DELHI**

850€ / MOIS

700€
aller/retour

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **TAIPEI**

716€ / MOIS

700€
aller/retour

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **SINGAPOUR**

1800€ / MOIS

990€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVÉNIENTS DE SINGAPOUR POUR UN ÉTUDIANT?

👍 Infrastructures grandioses, facilité de vie, diversité culturelle, ville propre, voyages au départ de Singapour pour l'Asie très peu cher, les colocs sont intéressantes même si le prix reste élevé cela permet d'avoir une meilleure qualité de vie, ville hyper sécurisée, il fait 25-30° toute l'année. Connu pour ses rooftops avec une vue imprenable sur la ville et ce n'est pas qu'un cliché

👎 Pas vraiment une ville étudiante, coût de la vie élevé. Par exemple au restaurant il y a 10% de service fee + 7% de taxe l'addition est salé. Beaucoup de restrictions: pas de vente d'alcool après 22h30, pas d'entrée dans certaines boîtes pour les moins de 21 ans, interdiction de fumer en terrasse, utiliser le Wifi du voisin peut coûter la peine de prison. C'est pas une ville faite pour les piétons.Le feu rouge dure 3 heures faut pas être pressé!

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

MÉTÉO

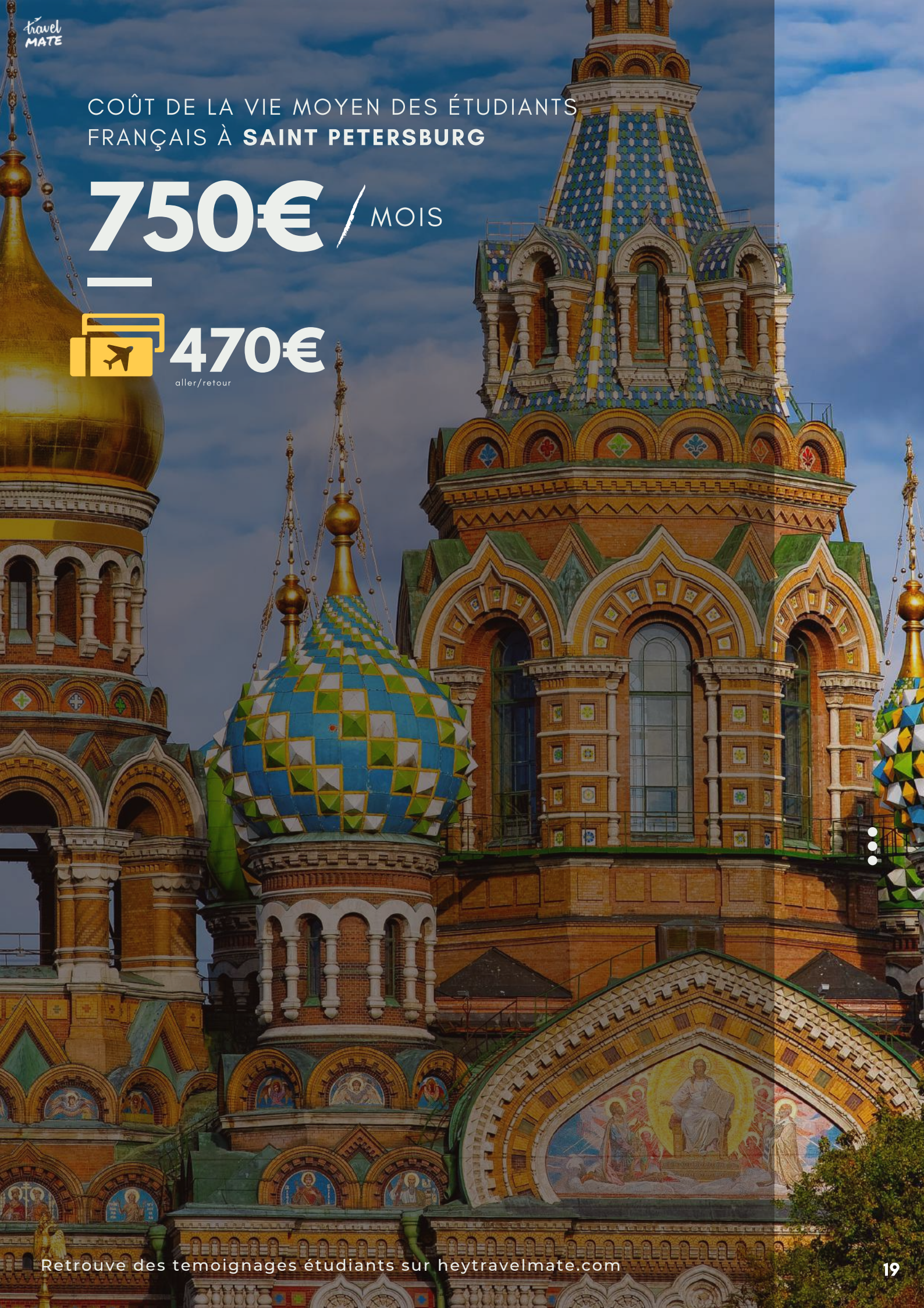
SPORT

OUVERTURE D'ESPRIT

ÉCOLOGIE

SÉCURITÉ

PROPRETÉ



COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **SAINT PETERSBURG**

750€ / MOIS

470€
aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS EN **AMERIQUE DU NORD**

1640€ / MOIS

620€
aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **MONTRÉAL**

990€ / MOIS

700€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVENIENTS DE MONTREAL POUR UN ETUDIANT?

Montréal est une ville étudiante à taille humaine où il fait bon vivre où tu trouveras toujours quelque chose à faire une fois que tu connais la ville. Les montréalais sont ouverts d'esprit. Paysages à couper le souffle à moins de 30 min du centre ville.

Il faut faire des efforts pour s'intégrer dans des groupes étudiants car ils ne viendront pas forcément vers toi. Et c'est en connaissant des gens sur place qu'on connait les bonnes adresses mais aussi les bons jours pour sortir. En effet, la ville peut être fantôme à certaines périodes de l'année ou même certains jours de la semaine si on ne connait pas certains TIPS. Le dollar canadien est très intéressant par rapport à l'euro ! Ville super bien placée pour voyager pas cher, proche de tout.

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

METEO

SPORT

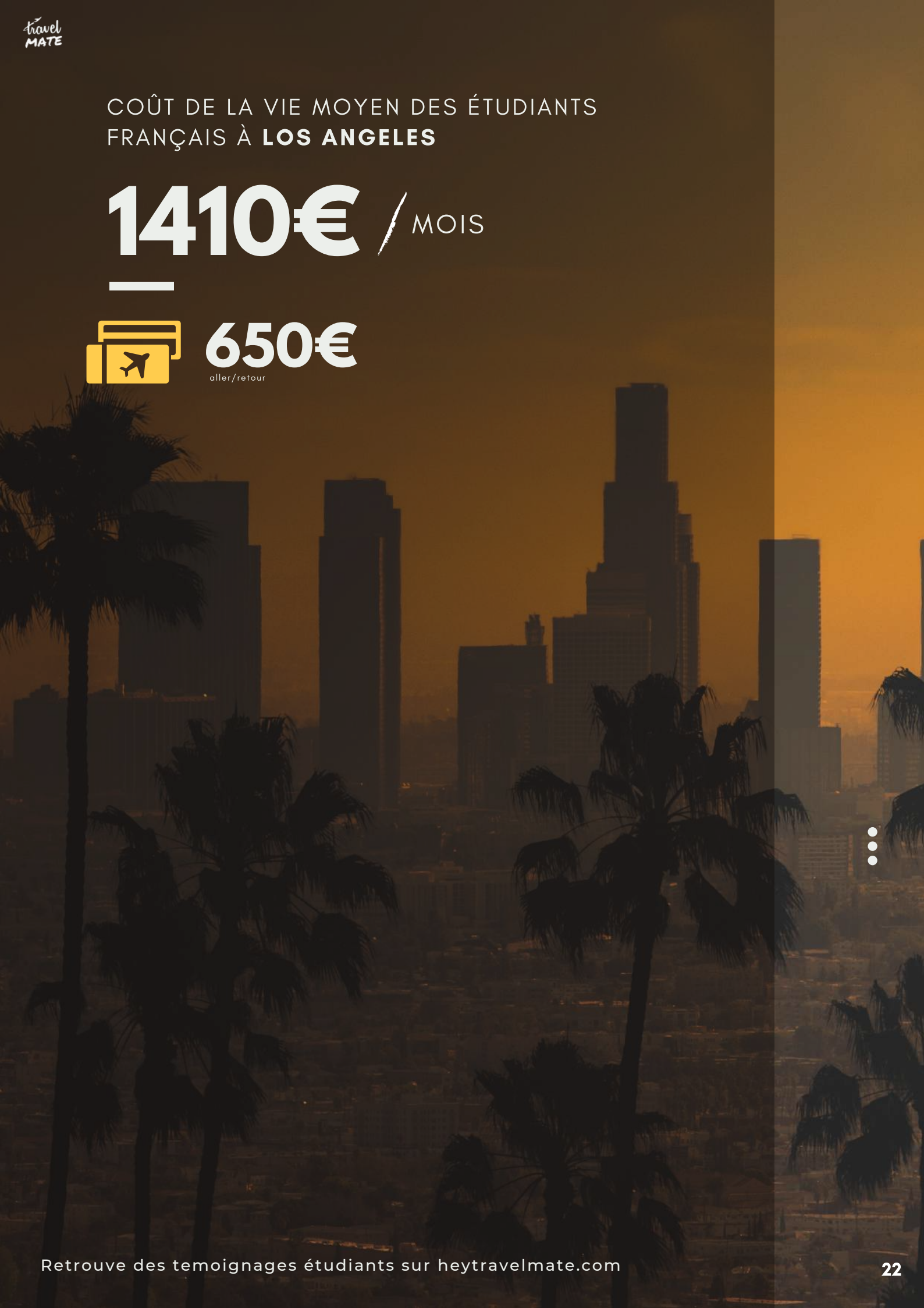
"Tu peux trouver des paysages à couper le souffle à moins de 30 minutes en voiture depuis le centre ville."
Sarah

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **LOS ANGELES**

1410€ / MOIS

650€
aller/retour



COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **SAN DIEGO**

1635€ / MOIS

580€
aller/retour

ARTHUR NOUS PARLE DE SAN DIEGO

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS?

👍 La météo incroyable, le côté chill des habitants, la multitudes d'activités à faire en groupe ou tout seul, l'océan, le surf, la nourriture, la proximité avec le Mexique, le downtown très jolie avec des quartiers magnifiques comme Little Italy...

👎 Avoir une voiture est obligatoire et les déplacements sont réguliers donc chers. Avoir 21 ans est presque une nécessité à part si on ne souhaite pas sortir en boite sur le territoire américain mais uniquement à Tijuana au Mexique.

A QUEL POINT TU VALIDES LA VILLE?

♥♥♥♥♥

DES BONS CONSEILS À DONNER?

Avoir une voiture est obligatoire, s'attendre à dépenser beaucoup dans l'essence. Acheter sa voiture chez un car dealer mais vérifier la fiabilité de la voiture, ou encore louer une voiture. Louer une maison peut être intéressant et parfois moins cher que de vivre dans une résidence, et avec plus de place pour vivre. Aller à Tijuna le samedi soir est vraiment une bonne idée pour sortir en boite en ayant moins de 21 ans, les consommations sont également moins chères qu'à San Diego, ainsi que les bouteilles.

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **SAN FRANCISCO**

1885€ / MOIS

680€
aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **MIAMI**

1800€ / MOIS

610€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVÉNIENTS DE MIAMI POUR UN ÉTUDIANT?

Le soleil, les plages, la sécurité, le mode de vie, les américains sont accueillants et serviables, de nombreux endroits à découvrir, restaurants et boites de nuit pour tous les goûts, uber pas cher, location de voitures et achat de voitures assez facile.

La vie est chère, il faut être en voiture ou Uber, il y a tout le temps des embouteillages.

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

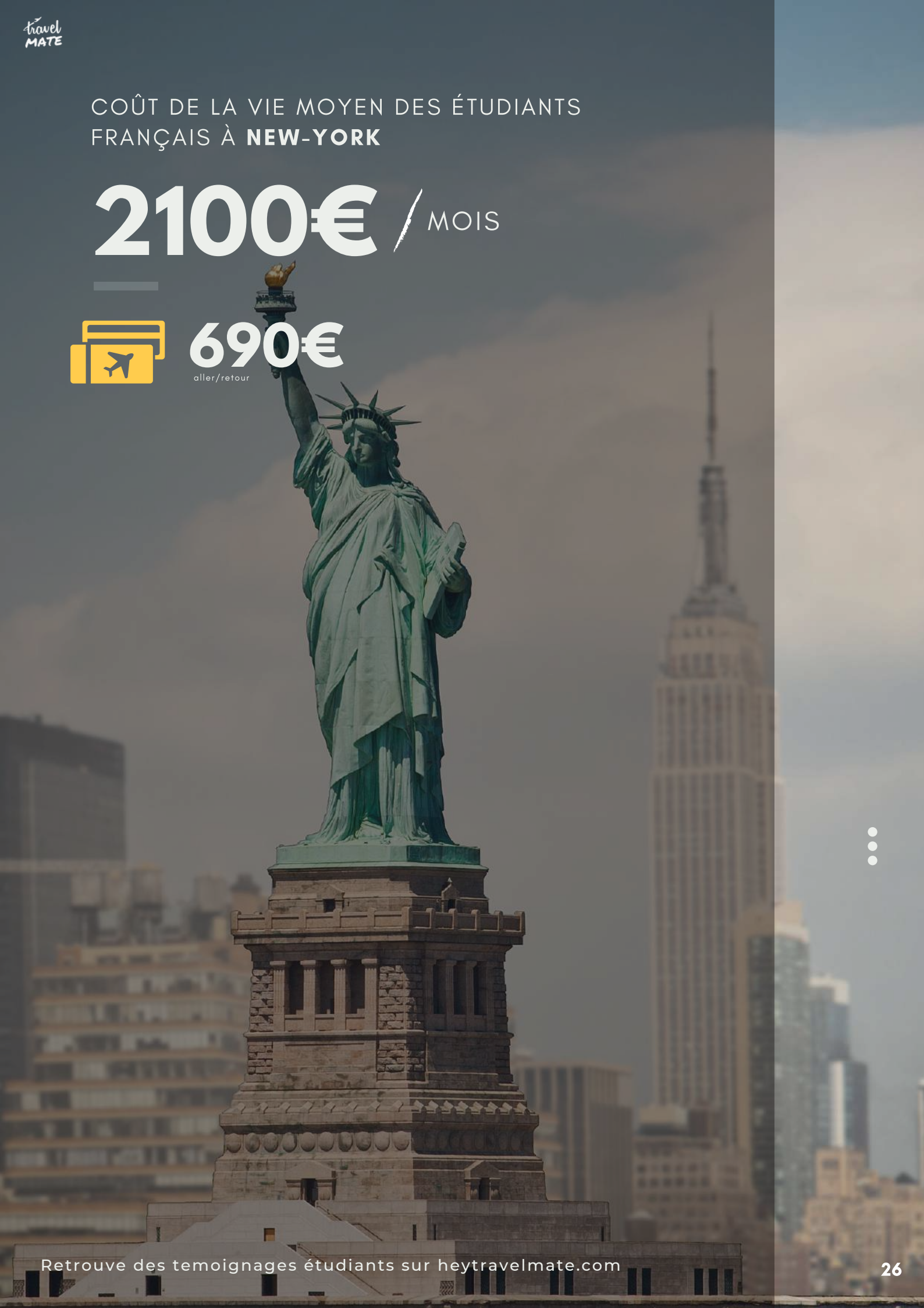
MÉTÉO

SPORT

OUVERTURE D'ESPRIT

SÉCURITÉ

PROPRETÉ



COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **NEW-YORK**

2100€ / MOIS

690€
aller/retour

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **CHICAGO**

1565€ / MOIS

700€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVÉNIENTS DE CHICAGO POUR UN ÉTUDIANT?

👍 Chicago est une ville où il fait bon vivre! Proche du Lac michigan. Il y a énormément de musées et de parcs. La ville est incroyablement belle, son architecture est à couper le souffle et il y a des activités à chaque coin de rue. De quoi ne JAMAIS s'ennuyer. Aussi on peut facilement faire toute la ville en métro, c'est bien desservie.

👎 Le seul, du moins, notable inconvénient, c'est le froid. De part son emplacement géographique, Chicago est sujette à de grosses rafales de vent ce qui n'est pas vraiment agréable.

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

MÉTÉO

SPORT

OUVERTURE D'ESPRIT

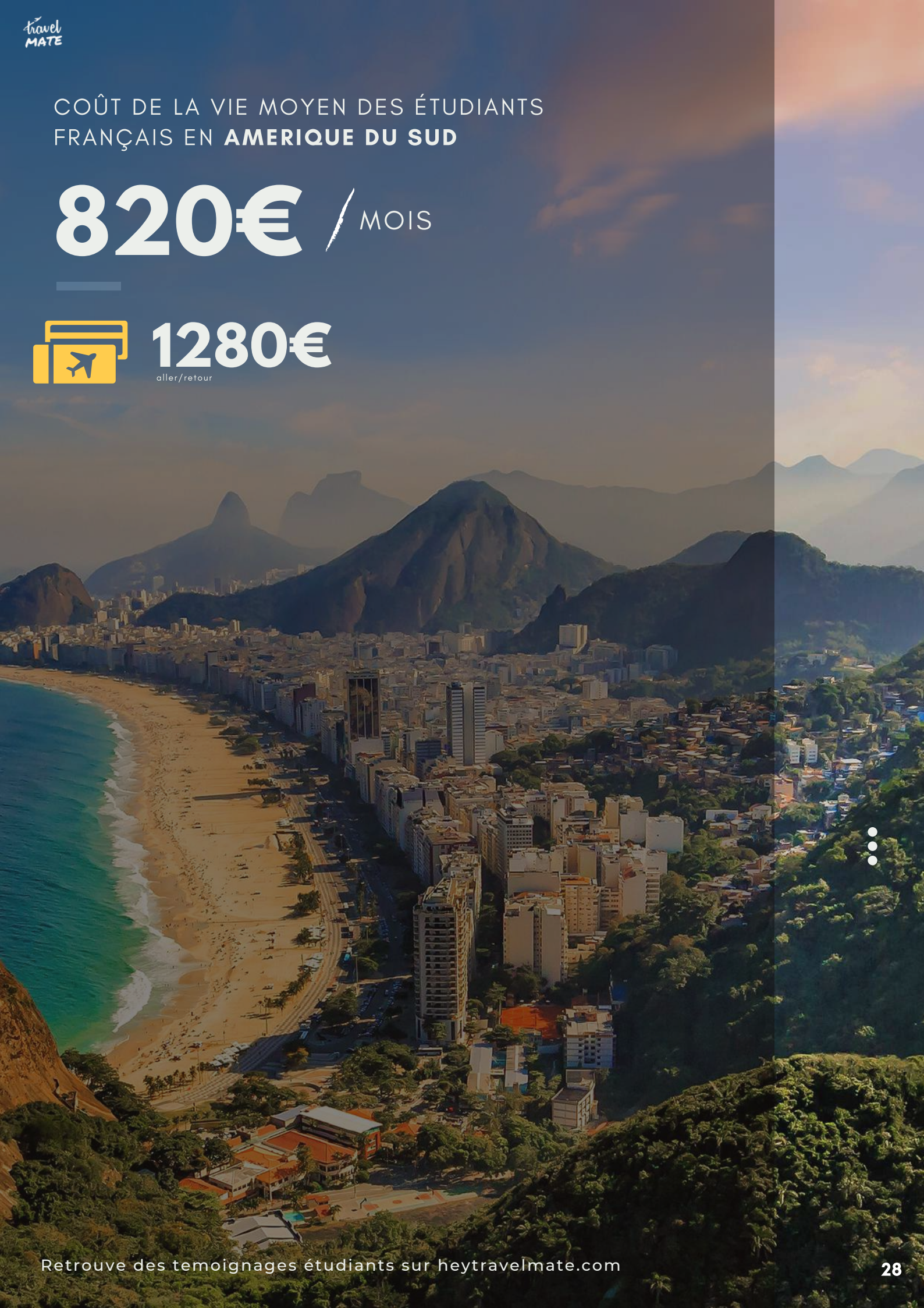
SÉCURITÉ

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS EN **AMERIQUE DU SUD**

820€ / MOIS

1280€
aller/retour



Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **SAO PAULO**

800€ / MOIS

1400€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVENIENTS DE SÃO PAULO POUR UN ÉTUDIANT?

São Paulo est une très grande ville avec beaucoup de choses à faire, beaucoup de musées et parcs à visiter. La vie nocturne est top il y a plein de boites et de soirées variées. La ville offre un grand nombre de restaurants variés qui sont très bons et à des prix abordables. Les Ubers ne sont pas cher ce qui est très pratique pour se déplacer.

Le principal désavantage de cette ville est l'insécurité qui est assez présente. Il faut toujours être prudent et faire attention à ses affaires (par exemple éviter de téléphoner dans la rue ou éviter de montrer des objets de valeurs) mais c'est un style de vie à part entière. Les brésiliens font pour la plupart aussi attention que les étrangers donc ça peut rentrer dans une expérience culturelle à vivre. Une fois qu'on connait les précautions à prendre c'est OK.

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

METEO

SPORT

OUVERTURE D'ESPRIT

ECOLOGIE

SÉCURITÉ

PROPRETÉ

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **BRASILIA**

820€ / MOIS

1700€
aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **BUENOS AIRES**

1070€ / MOIS

1100€
aller/retour

1. LES AVANTAGES/INCONVENIENTS DE BUENOS AIRES POUR UN ETUDIANT?

👍 Ville festive, on peut y faire la fête tous les jours de la semaine - Riche en patrimoine - Les "porteños" (les habitants de Buenos Aires) sont très bon vivant et ouvert d'esprit - Les McDo sont ouverts h24 - La bonne bouffe : asados, milanesas, empanadas, dulce de leche

👎 Métros bondés h24 - Conduite des automobilistes assez dangereuse - Certains quartiers peuvent craindre, ne pas les fréquenter tard le soir - Inflation omniprésente qui rend le coût de la vie assez cher - Le beau temps met du temps à arriver - Si vous comptez refaire votre garde robe là bas, oubliez !

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

METEO

SPORT

OUVERTURE D'ESPRIT

SÉCURITÉ

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS À **BOGOTA**

650€ / MOIS

960€
aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS EN **SYDNEY**

1420€ / MOIS

1550€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVENIENTS DE SYDNEY POUR UN ETUDIANT?

Avantages: Sydney est une ville mondiale qui offre de nombreuses opportunités. La ville promeut un mode de vie très dynamique et l'atmosphère qui se dégage est particulièrement chaleureuse. C'est une ville très authentique avec un style architectural distinct et des paysages très divers. La vie étudiante est très agréable et il est difficile de s'ennuyer. De plus, les salaires sont très élevés par rapport à la France (même pour les jobs peu qualifiés) et en tant qu'étudiants étrangers on a le droit de travailler. Le taux de change est également très avantageux !

Inconvénients: Le coût de la vie est élevé puisque Sydney fait partie des villes les plus chères au monde. C'est notamment le cas pour les secteurs de l'éducation, les transports et l'immobilier. Par contre, Sydney n'est pas réputée pour sa culture gastronomique (alimentation grasse, peu raffinée). D'ailleurs, on mange mieux à Melbourne qui est davantage connue pour ses restaurants de meilleure qualité et plus européens.

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

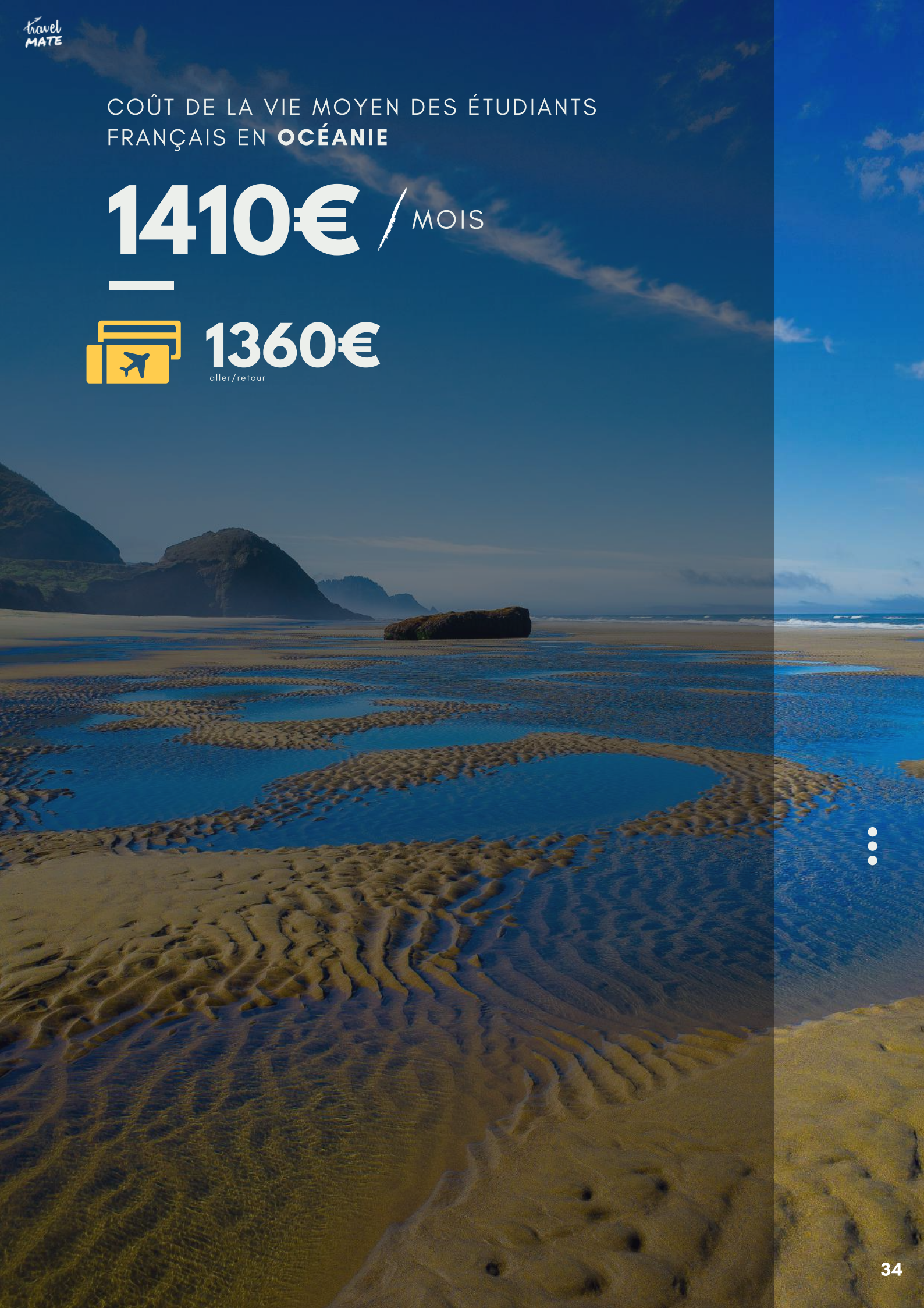
CULTURE

METEO

SPORT

OUVERTURE D'ESPRIT

SÉCURITÉ



COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS EN **OCÉANIE**

1410€ / MOIS

1360€
aller/retour

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS EN **GOLD COAST**

1370€ / MOIS

1250€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVENIENTS DE LA GOLD COAST POUR UN ÉTUDIANT?

👍 être localisé sur la côte Est australienne, c'est une station balnéaire qui est considéré comme le «Miami» de l'Australie avec ses longues plages, le beau temps et la chaleur tout au long de l'année. Université, centre-ville, bars, plages et boites de nuits sont tous accessibles grâce au tramway très efficace. La ville est réputée pour son côté fétard avec une rue qui y consacrée.

👎 Brisbane, qui est la 3ème plus grosse ville d'Australie, se trouve environ à 1h30 de la Gold Coast. L'alcool fort et les cigarettes sont très chers en Australie. La Gold Coast se résume à 2 principales activités qui sont la plage et les sorties nocturnes.

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

METEO

SPORT

OUVERTURE D'ESPRIT

SÉCURITÉ

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS EN **MELBOURNE**

1260€ / MOIS

1100€
aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

travel MATE

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS EN **CANBERRA**

1140€ / MOIS

1480€
aller/retour

LES AVANTAGES/INCONVÉNIENTS DE CANBERRA POUR UN ÉTUDIANT?

Canberra est une assez grande ville avec plein d'activités culturelles, un énorme campus universitaire, et une communauté d'étudiants active et bienveillante. Les Australiens ont une belle mentalité et sont ouverts d'esprits.

J'ai été surprise de me rendre compte qu'on ne trouve pas d'aborigènes dans la capitale du pays toutefois on a des monuments et des endroits qui portent des noms aborigènes. C'est en voyageant et en me rendant dans le désert Australien que j'ai eu mon premier contact avec un aborigène Australien - une personne qui m'a montré son patrimoine historique, sa culture et ses valeurs.

Bien que le bus soit parfois en retard à Canberra, le système administratif et universitaire de l'ANU - Australian National University - est très performant et réactif. On est sûr de trouver de l'aide pour toutes ses questions et on est accompagné de A à Z pour passer un séjour universitaire mémorable.

NOTE GÉNÉRALE

COÛT DE LA VIE

NIGHTLIFE

CULTURE

METEO

SPORT

OUVERTURE D'ESPRIT

SÉCURITÉ

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS EN **CHRISTCHURCH**

1300€ / MOIS

1400€
aller/retour

Retrouve des temoignages étudiants sur heytravelmate.com

COÛT DE LA VIE MOYEN DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS EN **AFRIQUE**

700€ / MOIS

600€
aller/retour

5 IDÉES REÇUES TOTALEMENT FAUSSES SUR L'AFRIQUE

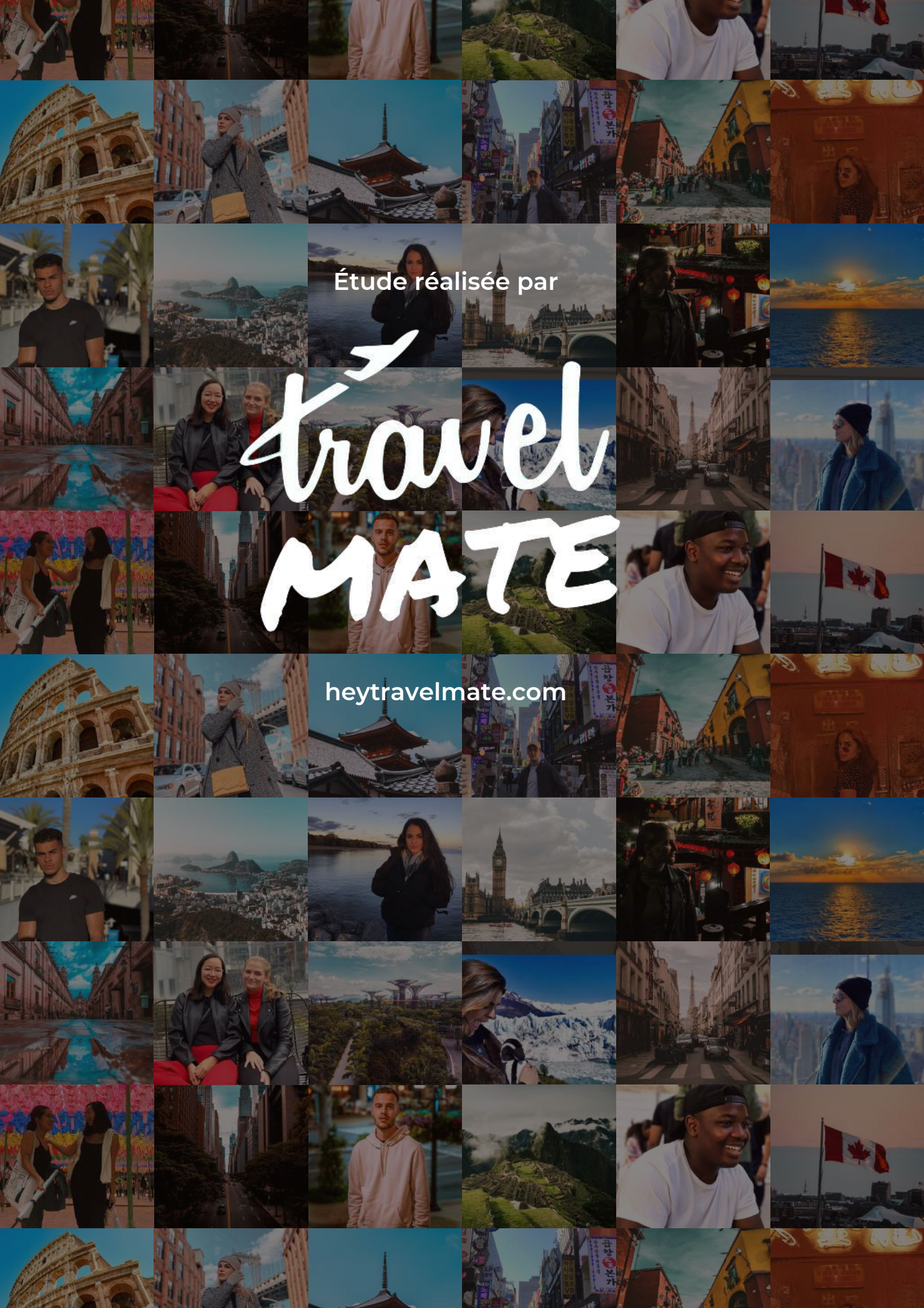
1. C'EST JUSTE UN GRAND DESERT
2. C'EST SOIT POUR L'HUMANITAIRE OU POUR FAIRE DES SAFARIS
3. VOYAGER SEUL(E) EN AFRIQUE, C'EST LA PIRE IDÉE
4. LES PAYSAGES SE RESSEMBLENT TOUS
5. C'EST EXTRÊMEMENT DANGEREUX

COÛT DE LA VIE MOYEN DES
ÉTUDIANTS FRANÇAIS **À L'ÉTRANGER**

1165€ / MOIS

680€
aller/retour

RÉPARTITION DU COÛT DE LA VIE MOYEN
DES ÉTUDIANTS FRANÇAIS **À L'ÉTRANGER**


Étude réalisée par
travel
MATE
heytravelmate.com