

Cette synthèse vise à présenter les grandes lignes des règles de droit applicables en matière d'accès à l'apprentissage pour les jeunes de nationalité étrangère. Elle s'appuie, en premier lieu, sur le code du travail et le CESEDA*¹, mais également sur diverses sources (service-public.fr, ...etc.) ainsi que sur des échanges avec le service étrangers de la Préfecture de la Gironde et la MCP PACA*², que nous souhaitons remercier. Cette synthèse n'est évidemment pas, par elle-même, créatrice de droits. Enfin, il convient de rappeler qu'il est nécessaire de procéder à un examen rigoureux de chaque cas particulier pour déterminer les dispositions applicables.

*1 Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

*2 Mission de contrôle pédagogique de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur

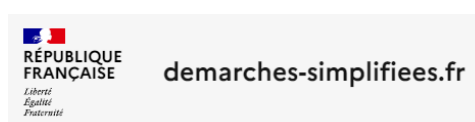
Quelles sont les règles applicables concernant l'embauche d'un jeune de nationalité étrangère en contrat d'apprentissage ?

Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que le futur salarié possède les pièces justificatives lui permettant de prouver son identité et sa nationalité par la présentation d'un passeport ou d'une carte nationale d'identité (Article L5221-8 du Code du travail). C'est la nationalité indiquée sur ce passeport ou cette carte nationale d'identité qui permet de **déterminer si le candidat a le droit de travailler avec ou sans titre de séjour**, et les éventuelles démarches à engager.

Les salariés ressortissants de l'union européenne (UE), de la confédération suisse ou de l'Espace économique européen (EEE*³) bénéficient **du principe de la libre circulation** sur le sol français. Ils peuvent donc signer librement un contrat d'apprentissage sans titre de séjour ou autorisation de travail.

S'agissant des ressortissant(e)s étrangers relevant d'autres pays, l'employeur doit s'assurer que le candidat est en situation régulière sur le territoire et se faire présenter un titre de séjour. L'authentification du titre de séjour s'effectue auprès du préfet de département du lieu d'embauche au plus tard 48h avant l'embauche. Le contact pour la vérification des documents d'identité est, à titre d'exemple, pour la Gironde :

*3 Soit les 27 membres de l'UE auxquels s'ajoute l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège



Il est à noter que certaines préfectures ne recourent pas au service numérique « démarches simplifiées » pour la mise en œuvre de ce contrôle mais à une adresse électronique de contact.

Tous les titres de séjour n'autorisant pas à travailler, les obligations de l'employeur en la matière dépendent du titre dont dispose le demandeur. On distingue ainsi :

- les **titres de séjour valant autorisation de travail** : tels que les titres de séjour vie privée et familiale (VPF), les titres de séjour « passeports talent », ...etc.

- et les **titres de séjour nécessitant au préalable une autorisation de travail**, comme :

- le visa de long séjour (VLS-TS mention étudiant) ou titre de séjour temporaire étudiant*,
- ou le titre de séjour salarié/travailleur temporaire.

** sous réserve des précisions apportées ultérieurement qui concernent spécifiquement l'apprentissage (voir partie « Les étudiants »)*

Pour ces derniers il convient de solliciter préalablement au recrutement une autorisation de travail sur la plateforme Administration numérique des étrangers en France (ANEF): [Étrangers en France | Accueil \(interieur.gouv.fr\)](https://interieur.gouv.fr/etrangers-en-france).

Le délai de traitement est de deux mois maximum (en l'absence de réponse au terme des 2 mois, la demande est considérée comme rejetée). Il est possible d'être aidé dans ses démarches par le Centre de Contact Citoyen (CCC) joignable au 0 806 001 620 ou via un formulaire de contact proposé sur le site en ligne ([Étrangers en France | Contact \(interieur.gouv.fr\)](https://interieur.gouv.fr/etrangers-en-france)).

L'instruction de la demande de titre de séjour peut donner lieu à la délivrance d'un document provisoire de séjour sous réserve que l'utilisateur ait transmis un dossier complet, soit :

- un **récépissé** pour les dossiers transmis par voie postale;
- une **autorisation de prolongation d'instruction (API)** pour les demandes déposées via l'ANEF.

Ces documents sont valables 3 mois (6 mois pour les bénéficiaires de la protection internationale, les réfugiés et apatrides).

Précisions que si la demande de titre est portée par l'utilisateur, la demande d'autorisation de travail a vocation à être portée par l'employeur. L'ordre des démarches dépend du titre et de la situation considérée (la demande de titre ne précède pas forcément la demande d'autorisation de travail) :


- Ainsi, dans le cas d'un VLS-TS étudiant, la demande de titre (visa valant titre de séjour en l'espèce) précède l'éventuelle demande d'autorisation de travail,
- Cependant, c'est l'inverse qui prévaut pour une demande de titre de séjour « salarié », l'octroi du titre étant conditionné par la délivrance de l'autorisation de travail* (article L421-1 du CESEDA).

** Dans les faits le dépôt de la demande d'autorisation de travail permet d'effectuer la demande de titre.*

L'autorisation de travail sera néanmoins requise pour délivrer le titre.

En tout état de cause les 2 démarches sont étroitement liées et souvent concomitantes.

La situation des mineurs : mineurs accompagnés et mineurs non accompagnés

Le principe 
Les mineurs primo-migrants ont accès à l'apprentissage

Les notions de « primo-arrivant » ou « primo-migrant » sont relativement floues. Néanmoins nous ferons référence, sous cette notion, aux étrangers – en l'espèce mineurs – qui sont arrivés pour la première fois en France et qui ont vocation à s'y installer de façon plus ou moins durable.

Un mineur étranger est dit « accompagné » lorsqu'il est en France aux côtés d'un parent titulaire de l'autorité parentale ou d'un représentant légal. Les **mineurs étrangers accompagnés** ne sont pas tenus de détenir un titre de séjour, mais ils doivent effectuer **une demande de titre de séjour de manière anticipée à partir de 16 ans** (Article L421-35 du CESEDA) s'ils souhaitent s'engager dans un parcours professionnalisant (contrat pro et contrat d'apprentissage).

Dans cette hypothèse l'obtention du titre de séjour suffit pour travailler et il n'est pas nécessaire de solliciter, au-delà de celui-ci, une autorisation de travail (les titres concernés valent autorisation de travail).



Que se passe-t-il à la majorité ? Le mineur accompagné devra solliciter un titre de séjour avant ses 19 ans s'il peut prétendre à une VPF de plein droit, un titre salarié détaché ICT (famille), un passeport talent famille ou une carte de résident. Dans les autres cas il devra solliciter dans les 2 mois qui suivent ses 18 ans un titre de séjour ainsi qu'une autorisation de travail¹

¹ <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/24896/download> (page 26)

² Les OPCO ne garantissent pas le respect des règles relatives au droit des étrangers pour la conclusion d'un contrat en alternance. C'est la validation du contrat au regard de la réglementation propre au contrat d'apprentissage qui entraîne de plein droit l'autorisation de travail conformément aux règles relatives au droit des étrangers.

S'agissant des **mineurs non accompagnés (MNA)** - soit les jeunes de moins de 18 ans qui n'ont pas la nationalité française et se trouvent séparés de leurs représentants légaux sur le sol français - l'enregistrement du contrat d'apprentissage par l'OPCO autorise à travailler². Il n'est pas nécessaire, en l'espèce, de disposer d'un titre de séjour (décret n°2021-360 du 31 mars 2021, articles L5221-5 et R5221-22 du code du travail).

En effet les mineurs non accompagnés pris en charge par l'ASE (sur la base d'une décision administrative ou judiciaire), dont le contrat a été validé, sont considérés comme **bénéficiaires d'une « autorisation de travail de droit »**.

L'ordre indicatif des démarches, en l'espèce, est le suivant :

Inscription en formation dans un CFA ➡ conclusion d'un contrat d'apprentissage ➡ dépôt du contrat (et de ses annexes) auprès de l'OPCO compétent ➡ validation du contrat par l'OPCO ➡ l'employeur reçoit l'accord de son OPCO ➡ le contrat peut commencer à s'exécuter.

Pour résumer



Mineurs accompagnés et non accompagnés

- 1 — Mineurs accompagnés
Doivent effectuer une demande de titre de séjour de manière anticipée
- 2 — Mineurs non accompagnés pris en charge par l'ASE
L'enregistrement du contrat d'apprentissage par l'OPCO autorise à travailler
- 3 — Mineurs non accompagnés sans prise en charge ASE
Pas de dispositions spécifiques

** Leur situation au regard du travail dépendra du contrat dont il est question et du type de titre de séjour dont ils disposent*



Que se passe-t-il à la majorité ? Tout d'abord, le contrat validé par l'OPCO, débuté pendant la minorité, autorise à travailler jusqu'à son terme.

Ensuite, les démarches diffèrent en fonction de l'âge de prise en charge ASE. S'agissant des MNA pris en charge par l'ASE avant l'âge de 16 ans, ils peuvent solliciter un titre de séjour VPF dans le courant de leur 19^e année. Pour les autres il leur appartient de solliciter un titre de séjour dans les deux mois suivant leur 18^e anniversaire. Une carte de séjour temporaire « salarié » ou « travailleur temporaire » d'un an pourra leur être délivrée*.

Concernant les mineurs non accompagnés qui ne sont pas pris en charge par l'ASE il n'existe pas de disposition prévoyant expressément la possibilité pour eux de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Si la jurisprudence (voir notamment CE, 12 nov. 2001, n° 239794) tend à considérer que tout mineur étranger présent sur le territoire français est autorisé à séjourner en France du fait de sa minorité, et aurait vocation à bénéficier – de ce fait – des dispositions de l'article L. 5221-5, il convient de se rapprocher des plateformes interrégionales de main d'œuvre étrangère ou des services étrangers des préfectures sur cette question.

Les étudiants

Le principe



L'apprentissage n'est pas accessible aux étudiants étrangers « primo-arrivants » majeurs non originaires de l'espace européen, mais des exceptions existent

Quelques remarques introductives concernant la notion de primo arrivant

La notion de primo-arrivant désigne, dans le cas des étudiants, les personnes demandeuses ou titulaires d'un visa (donc dans leur première année en France) et n'ayant pas encore de titre de séjour. Le sujet des ressortissants étrangers entrés mineurs en France et souhaitant y poursuivre leurs études est, de fait, abordé dans le chapitre précédent (voir « Que se passe-t-il à la majorité ? »). Ces derniers peuvent prétendre à des titres (comme la carte de séjour « vie privée, vie familiale ») qui autorisent l'accès au contrat d'apprentissage sans conditions.

Quel accès à l'apprentissage pour les étudiants étrangers ?

L'accès à la formation en alternance est possible pour les ressortissants étrangers ciblant une formation du supérieur, mais cette possibilité est largement encadrée s'agissant des

étrangers primo-arrivants non originaires de l'union européenne (UE), de la confédération suisse ou de l'espace économique européen (EEE).

Les étudiants ressortissants d'un pays de l'UE, de l'EEE ou de la confédération helvétique peuvent conclure un contrat d'apprentissage sans avoir à solliciter de titre de séjour et sans autre formalité, à la condition d'être en possession d'un titre d'identité en cours de validité.

S'agissant des étudiants ressortissants de pays ne relevant pas de l'UE, de la confédération suisse ou de l'EEE, ils doivent quant à eux :

- être titulaire d'un titre de séjour comportant la mention "étudiant" en cours de validité,
- avoir réalisé, au préalable, une année d'études en France dans le cadre d'une formation initiale avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage. Autrement dit **l'apprentissage n'est pas accessible aux étrangers « primo-arrivants » non originaires de l'espace européen.**

Cependant, le décret n° 2021-360 du 31 mars 2021 a introduit des **exceptions** à cette règle : ainsi, les candidats étrangers préparant une formation en alternance de **niveau Master ou un diplôme de niveau I labellisé par la Conférence des grandes écoles** n'ont pas obligation de justifier d'une première année d'étude en France (art. R. 5221-7 du Code du travail).

Qu'en est-il de l'autorisation de travail ?

Le code du travail indique que l'autorisation de travail « est accordée de plein droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage » (article L. 5221-5 du code du travail). Par ailleurs une série d'article de la partie réglementaire dudit code ([Code du travail : article R5221-1 à R5221-7](#)) précise le droit applicable en matière d'autorisations de travail des ressortissants étrangers, dont les étudiants.

La **circulaire du 12 juillet 2021 (NOR : INTV2121684J)** explicite les démarches nécessaires en la matière en distinguant 2 types de situations :

1

S'agissant des étudiants présents sur le territoire français qui disposent d'un titre de séjour « étudiant » et qui ont déjà effectué une première année d'étude en France, il n'est pas nécessaire de solliciter une autorisation de travail

En vertu de l'article L. 5221-5 et du 12° de l'article R. 5221-2 du code du travail, les titulaires de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant* » sont dispensés d'autorisation de travail pour la conclusion, dans le cadre de leur cursus, d'un contrat d'apprentissage validé par le service compétent. Autrement dit, le contrat d'apprentissage signé, et visé par un organisme compétent (OPCO ou Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) dans le cas des employeurs publics), autorise à travailler pour toute la durée du contrat

**Ces dispositions ne concernent que les titulaires d'un titre de séjour ou d'un VLS-TS portant la mention « étudiant ». Dans tous les autres cas, la nécessité de déposer ou non une demande d'autorisation de travail dépendra du titre dont dispose le candidat à l'apprentissage, même si celui-ci s'avère être, par ailleurs, étudiant*

2

A l'inverse, dans le cas d'étudiants qui ne sont pas encore présents en France et souhaitent venir sur le territoire français dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, il conviendra de faire une demande d'autorisation provisoire de travail auprès de la plateforme dite MOE (main d'œuvre étrangère)

Le contrat signé devra être produit à l'appui de la demande de visa étudiant et une autorisation provisoire de travail devra être sollicitée à l'arrivée en France.

Pour résumer



Etudiants ressortissants de l'UE, EEE, Suisse

↳ Principe de libre circulation des travailleurs

R ressortissants hors UE, EEE, Suisse disposant d'un titre de séjour étudiant

- ↳ Possibilité de signer un contrat d'apprentissage sous réserve d'avoir réalisé, au préalable, une année d'étude en France
- ↳ Certains diplômes (Master...) autorisent l'accès à l'apprentissage dès la première année
- ↳ Il n'est pas nécessaire de faire une demande d'autorisation de travail, sauf pour les primo-arrivants*

**voir définition page 4*

Rappelons, en complément, que les étudiants ont 3 mois pour valider leur visa long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) après leur entrée sur le territoire (sur la plateforme : [Étrangers en France | Accueil \(interieur.gouv.fr\)](https://interieur.gouv.fr/etudiants))

L'employeur d'un étudiant étranger ressortissants de pays non européen devra quant à lui procéder, avant l'embauche :

- à l'authentification du titre de séjour auprès du préfet de département du lieu d'embauche,
- à une déclaration nominative d'embauche auprès de la Préfecture du lieu de résidence 48h ouvrées avant la date d'embauche prévue (article R. 5221-27 du code du travail). Ce n'est qu'après cette déclaration que le contrat d'apprentissage peut commencer à s'exécuter.



Questions/Réponses

Certains employeurs refusent à s'engager dans un recrutement au motif que le candidat à l'apprentissage ne serait pas « en règle » au moment où l'embauche est envisagée. Faut-il disposer d'un titre de séjour en cours de validité et d'une autorisation de travail au moment de la signature du contrat ?

L'employeur qui souhaite embaucher un étranger doit vérifier s'il a le droit de travailler en France. Selon la nationalité et la situation du salarié, les démarches en vue de l'embauche sont différentes. Cependant, cela ne se traduit pas par l'exigence systématique que le candidat dispose d'un titre de séjour en cours de validité et d'une autorisation de travail au moment de la signature du contrat.

En effet, dans certaines situations le contrat de travail doit être signé en amont de la demande de visa ou de titre de séjour puisqu'il a vocation à être produit à l'appui de celle-ci : par exemple dans le cas d'une demande de visa long séjour ou de titre de séjour portant la mention « salarié ».

C'est cette logique qui prévaut dans le cas d'un étudiant étranger* primo-arrivant souhaitant s'engager dans une formation en apprentissage : le contrat d'apprentissage signé (préalablement) doit venir à l'appui de la demande de visa étudiant, l'autorisation de travail ayant vocation à être demandée a posteriori lors de l'arrivée en France.

Dans le cas d'un MNA pris en charge par l'ASE, on l'a vu, c'est l'enregistrement du contrat par l'OPCO qui autorise à travailler : la conclusion du contrat et son enregistrement emportent l'autorisation de travail.

** ressortissant de pays ne relevant pas de l'UE, de la confédération suisse ou de l'EEE*

**1 A cet effet il semble possible de s'appuyer sur l'instruction relative à l'interprétation facilitatrice des normes en date du 2 avril 2013*

**2 Trois mois maximum.*

De surcroît, et sous réserve de l'examen du cas d'espèce, on peut concevoir qu'un employeur dispose d'une marge de manœuvre dans le délai séparant la conclusion du contrat d'apprentissage de son début d'exécution*¹ (pour faire la demande d'autorisation de travail par exemple, si ce délai le permet). Rappelons à cet égard que l'exécution du contrat d'apprentissage doit suivre sa conclusion dans un délai raisonnable*².

En tout état de cause, il convient d'insister sur le fait qu'un contrat d'apprentissage ne peut commencer à **s'exécuter** qu'une fois le titre de séjour et, le cas échéant, l'autorisation de travail obtenues.

La période de validité du titre de séjour doit-elle couvrir la totalité de la durée du contrat ?

Dans un certain nombre de situations la durée du titre de séjour et la durée du contrat de travail doivent être identiques.

Cependant, cela ne constitue pas une exigence systématique. En effet, en fonction du cas d'espèce il peut être envisagé de conclure un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage sans que le titre en possession de la personne souhaitant travailler ne couvre la totalité de la période d'emploi envisagée : par exemple, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage de 2 ans, en vue de préparer un Master, avec un étranger primo-arrivant non ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, disposant d'un VLS-TS étudiant valable un an. Ce point ne constitue pas, en lui-même, un élément bloquant du point de vue de l'autorisation de travail qui devra être sollicitée.

Afin de prendre la suite de son VLS-TS étudiant, la personne concernée devra solliciter, dans les délais requis, la délivrance d'un titre de séjour étudiant sur le site de l'administration numérique pour les étrangers en France (ANEF).

Que doit faire l'employeur en cas de fin de validité du titre d'un de ses salariés pendant un contrat donné ?

Tout au long de l'exécution du contrat de travail, l'employeur est tenu de s'assurer que le salarié étranger qu'il emploie conserve un droit au séjour et au travail en France. En effet « nul ne peut (...) conserver à son service (...) un étranger non muni du

titre l'autorisant à exercer une activité salariée » (art. L.8251-1 du code du travail).

En cas de fin de validité d'un titre et/ou d'une autorisation de travail survenant au cours de la période d'emploi :

- C'est au salarié qu'il appartient d'effectuer la demande de renouvellement de son titre de séjour dans les délais impartis. Le délai réglementaire impose d'entamer ces démarches entre 4 mois à 2 avant la fin de validité du titre précédent. Cette demande de renouvellement doit être portée par l'utilisateur auprès des services étrangers de la Préfecture de son lieu de résidence. En cas de non-respect des délais l'utilisateur concerné doit s'acquitter d'une taxe de régularisation (200 euros).
- L'employeur doit, le cas échéant, s'assurer du renouvellement de l'autorisation de travail (Article R5221-32).

En cas de perte de validité du titre initial et/ou de l'autorisation de travail, le contrat de travail de l'apprenti doit être suspendu jusqu'au renouvellement de son titre de séjour (et/ou de l'autorisation de travail), sauf si le récépissé de la demande de renouvellement de titre de séjour porte la mention « autorise son titulaire à travailler »*1.

En cas de **refus de renouvellement du titre de séjour** (et/ou de l'autorisation de travail) par l'administration, l'employeur ne peut pas garder l'employé concerné dans l'entreprise et doit rompre le contrat de travail (voir en ce sens : Cour d'appel de Paris, 4 juin 2015, n° 14/13610)*2.

**1 Si le titre de séjour en cours de renouvellement permet l'exercice d'une activité professionnelle, le récépissé délivré autorise généralement à travailler dans les mêmes conditions (voir en ce sens l'article R431-15-2 du CESEDA)*

**2 Voir [Suspension ou rupture anticipée du contrat d'apprentissage en cas de non-renouvellement de titre de séjour ? - Centre Info \(centre-info.fr\)](#)*

Existe-t-il des conditions liées aux secteurs d'activité, à la correspondance entre formation et emploi, etc. ?

Lorsqu'une autorisation de travail est nécessaire, l'emploi proposé doit relever de la **liste des métiers en tension** prévue à l'article L. 421-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile établie par arrêté (arrêté 1er avril 2021, modifié par l'arrêté du 1er mars 2024, relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse).

A défaut, il est nécessaire que l'employeur concerné publie au préalable l'offre d'emploi auprès du réseau pour l'emploi pendant 3 semaines (article R5221-20 du code du travail). Si l'offre n'a pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail au terme de ce délai, l'autorisation de travail peut être accordée.

La situation de l'emploi n'est pas opposable aux mineurs étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance ou accompagnés par leurs parents, lorsqu'ils sollicitent un titre de séjour de façon anticipée pour s'engager dans un parcours professionnalisant comme un contrat d'apprentissage (Article R5221-22).

Lors de la demande d'autorisation de travail la plateforme MOE contrôlera de son côté, notamment, que l'employeur :

- est à jour de ses déclarations sociales,
- n'a pas été condamné pénalement pour travail illégal,
- n'a pas fait l'objet d'une constatation, par l'administration, de manquement ; grave aux règles générales de santé et de sécurité dans l'entreprise.

Quel est le cadre applicable aux ressortissants britanniques ?

Il convient de distinguer 2 types de situations :

- les ressortissants de Grande Bretagne qui étaient en France avant le Brexit,
- et ceux qui sont venus après.

Pour les personnes ayant séjournées en France avant 2021, ou ayant un lien familial avec une personne répondant à ces conditions, des dispositions spécifiques s'appliquent : il convient de faire une demande de titre de séjour « Brexit » auprès du service titre de la Préfecture.

Pour les autres, c'est le droit commun qui s'applique : demande de titre de séjour comme ressortissant(e) d'un pays hors UE. Pour travailler, il faut un visa VLS-TS valable 1 an.

Quelles sont les nouveautés introduites par la loi du 26 janvier 2024 pour Contrôler l'Immigration, Améliorer l'Intégration (dite CIAI) ?

La loi du 26 janvier 2024 ne modifie pas les dispositions applicables aux étudiants internationaux présentées plus haut.

Quelles sont les dispositions applicables aux ressortissants algériens (en vertu de l'accord Franco Algérien du 27 décembre 1968) en matière d'accès à l'apprentissage ?

Les étudiants de nationalité algérienne souhaitant étudier en France doivent être titulaires d'un certificat de résidence Algérien étudiant (sauf s'ils sont en possession d'un certificat de résidence scientifique, un certificat de résidence vie privée et familiale ou un certificat de résidence de 10 ans).

Les étudiants algériens ont besoin d'une autorisation provisoire de travail dès la première heure travaillée, à la différence des étudiants étrangers hors Union européenne non algériens pour lesquels le titre de séjour permet de travailler à titre accessoire sans autorisation provisoire de travail. Dans ce cadre ils sont autorisés à travailler à hauteur de 50 % de la durée annuelle du travail.

De la même façon que les étudiants étrangers hors Union européenne non algériens, les étudiants algériens – disposant d'un titre de séjour portant la mention « étudiant », ne peuvent accéder à l'apprentissage comme primo-arrivants*, sauf lorsque le diplôme préparé est de niveau Master ou Grandes Écoles. Que le demandeur soit primo-arrivant ou non, **une autorisation provisoire de travail sera nécessaire pour s'engager en apprentissage.**

**voir définition page 4*

Le titre de séjour est-il contrôlé lors de l'enregistrement d'un contrat par l'OPCO ou la DDETS ?

Non, la validité du titre de séjour ne fait pas partie des points de contrôles obligatoires prévus par les textes. Comme indiqué précédemment, le contrôle de la validité d'un titre de séjour relève de la responsabilité de l'employeur d'une part, et de la compétence de la préfecture d'autre part.

Il conviendra cependant d'évaluer, dans la pratique, la portée des nouvelles dispositions introduites par le décret n° 2024-631 du 28 juin 2024 en la matière et notamment le 7° alinéa 2 de l'article D6224-2.

Je n'ai pas trouvé de réponses à mes questions. Existe-t-il une source d'information plus complète sur ces sujets ?

Le site service-public.fr vous permet d'obtenir un grand nombre d'informations en fonction de votre situation [Travail d'un étranger en France | Service-Public.fr](https://service-public.fr/travail-etranger)