

Mobilité internationale des apprentis : échanges avec des acteurs de terrain

La loi du 27 décembre 2023 est née d'un constat : la mobilité internationale des apprenti(e)s demeure insuffisamment développée : 7 820 apprenti(e)s ont effectué une mobilité en 2018-2019, représentant 2.1% des apprenti(e)s loin de l'objectif fixé à 8% par l'UE dans une recommandation de 2020. La loi pour un « Erasmus de l'apprentissage », poursuit donc l'objectif de lever certains freins au développement de la mobilité internationale des alternants, en sécurisant leur statut et en simplifiant les démarches administratives.

Entrée en vigueur progressive de différentes dispositions, mesures complémentaires d'ordre réglementaires à venir, la **DGEFP** a publié un « Questions-Réponses » apportant des précisions concernant la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions : « [Erasmus de l'apprentissage](#) » : modalités d'entrée en vigueur de la loi visant à faciliter la mobilité internationale des alternants | [Le Portail de l'Alternance](#) (emploi.gouv.fr)

A l'occasion de l'entrée en vigueur de la loi « Erasmus de l'apprentissage » et dans la foulée d'un colloque très réussi organisé par l'**OPCO EP** le 13 mars à La Rochelle intitulé «**Les dialogues de la mobilité**», nous vous proposons un entretien avec des acteurs de terrain qui portent des projets de mobilité : **Séverine GALLAIS**, Directrice Maison de l'Europe des Landes et **Victor MONMEGE**, Responsable du pôle ouverture à l'international pour la Fédération régionale des MFR Nouvelle-Aquitaine.



POUVEZ-VOUS VOUS PRÉSENTER ET NOUS DIRE DEPUIS COMBIEN DE TEMPS VOUS TRAVAILLEZ SUR LE SUJET DE LA MOBILITÉ ?

Séverine Gallais : Comme formatrice polyvalente en filière par alternance, j'ai rapidement inclus la mobilité dans mes approches pédagogiques surtout pour mes cours en espagnol. Depuis les 1ères expérimentations dans les années 2000, je n'ai jamais quitté l'Univers Erasmus+. Pendant 20 ans j'ai œuvré pour construire une dynamique d'ouverture à l'Europe et à l'International pour le réseau régional des MFR de Nouvelle Aquitaine pour les apprenants, apprenti(e)s, les équipes éducatives, les chefs d'entreprises. Ensuite il y a 5 ans j'ai créé la Maison de l'Europe des Landes Wipsee et aujourd'hui j'en assume la direction. Dans ce nouvel environnement, les champs d'Erasmus+ se sont encore ouverts et la découverte des autres dispositifs européens en faveur des jeunes, des adultes et des populations me laisse entrevoir de nombreuses nouvelles opportunités et coopérations locales et internationales pour répondre aux problématiques sociétales auxquelles nous sommes confrontés. Inclusion, numérique, égalité des chances, environnement sont nos axes de travail pour assurer l'insertion socio-économique des bénéficiaires en zone rurale et participer à la construction d'un monde durable et juste.

Victor Monmège : Cela fait maintenant près de 5 ans que je travaille au sein du Pôle ouverture à l'international de la Fédération Régionale des MFR Nouvelle-Aquitaine. Aujourd'hui, mes missions sont notamment de piloter et de coordonner les projets de mobilités Erasmus+ de notre réseau sur trois secteurs éducatifs : celui de l'enseignement scolaire, de l'enseignement et la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur. Au total, nous permettons à plus de 2 000 bénéficiaires de notre réseau de vivre des mobilités à l'étranger chaque année.

Ce qui m'a donné viscéralement envie de faire des projets d'ouverture à l'international et de l'autre côté mon métier a été l'opportunité de vivre une année à l'étranger durant mes études. J'ai alors pu mesurer l'intérêt et les impacts d'une telle expérience.

J'ai donc ensuite poursuivi mon cursus sur la thématique des relations internationales et j'ai eu la possibilité de travailler au sein de différentes structures sur ces projets Erasmus+ et sur des projets de coopération internationale divers.

DREETS : COMMENT PERCEVEZ-VOUS L'INTÉRÊT DES ENTREPRISES POUR LE SUJET ?

Il existe plusieurs «variétés» d'entreprises. Certaines ne sont plus à convaincre sur l'intérêt de la mobilité car l'international est intégré dans leurs fonctionnement soit par leurs exportations/importations, soit par leurs équipes de travail multiculturelles. Elles savent qu'un apprenti(e) effectuant une mobilité reviendra chargé(e) de nouvelles compétences ou des compétences renforcées en langue ou en techniques culinaires, de constructions, en mécanique, en gestion, en communication, en logistique... Elles précèdent à la fois les mobilités sortantes et entrantes.

Pour les autres, c'est plus difficile. Elles doivent dépasser des inquiétudes, des préjugés et penser investissement et impact social. Cela peut donc nécessiter un travail de conviction ou un accompagnement.

Il faut rappeler qu'il existe 2 modalités de mise en œuvre de la mobilité, selon la durée, qui ont des conséquences différentes pour l'employeur :

■ dans le cadre d'une mobilité courte (avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi qui étend cette possibilité, NDLR), de 4 semaines ou moins : l'apprenti(e) est mis à disposition par l'entreprise : il conserve sa couverture sociale en France, et il est rémunéré par son employeur français.

■ au-delà de 4 semaines : le contrat est mis en veille. L'apprenti(e) n'est plus rémunéré par son employeur français.

Dans le 1er cas, le frein principal peut relever du coût pour l'entreprise, puisque la rémunération de l'apprenti(e) est maintenue, dans le second, de la durée de l'absence de l'apprenti(e). Dans les 2 cas l'accord de l'employeur est nécessaire pour engager la mobilité. A ce titre, il est important de souligner que la sensibilisation des entreprises à la plus-value de faire partir leurs salariés en alternance est l'un des enjeux du développement de la mobilité. Les arguments en ce sens sont nombreux : les entreprises voient revenir des jeunes plus murs, agiles et motivés, avec une expérience renforcée et diversifiée. Les jeunes qui reviennent sont très largement enthousiastes, l'expérience contribue ainsi à prévenir les risques de démotivation en cours de contrat. Enfin, le fait de participer à des projets de mobilité renforce l'attractivité d'un employeur pour recruter de futurs apprenti(e)s.

L'expérience de terrain tend néanmoins à montrer que l'approche la plus efficace afin de convaincre les employeurs consiste à mettre en avant la mobilité auprès de ceux-ci dès la présentation initiale du plan de formation, donc le plus en amont possible.

DREETS : Rappelons que la mise en veille du contrat était, et reste possible pour les mobilités courtes.

Les apprenti(e)s sont-ils plus en demande aujourd'hui, ou faut-il aussi faire la promotion de l'intérêt de la mobilité auprès des jeunes et des familles ?

Différentes études montrent que les jeunes sont informés principalement par leurs entourages (famille et amis), les médias et réseaux, leurs professeurs ou formateurs. Encourager la mobilité passe donc par l'ensemble de ces canaux. La mobilité est une démarche qui entraîne des changements, il faut donc réaliser un vrai travail d'information, de sensibilisation et d'éducation auprès des parents, des enseignants pour qu'ils soient porteurs, encourageants, mis en confiance et favorables à la mobilité de leurs enfants.

Dans ce cadre on peut notamment souligner l'effet positif produit par le retour d'expérience de ceux qui sont partis : leur enthousiasme, déjà souligné, contribue à lancer un cercle vertueux et susciter de nouveaux projets de départ.

La promotion de la mobilité vient également des expériences réussies vécues par les formateurs eux-mêmes, c'est pourquoi il est important, dans certaines conditions, de familiariser les équipes pédagogiques pour lever les freins, les préjugés qu'ils peuvent avoir et qui ne facilitent pas l'accompagnement des apprenti(e)s vers la mobilité.

Enfin, il n'est pas inutile de replacer cette question de la mobilité dans les enjeux plus larges auxquels elle contribue, tels qu'ils sont mis en avant dans le programme ERASMUS+ : promouvoir « l'égalité des chances et l'égalité d'accès, l'inclusion, la diversité et l'équité » notamment entre les apprenti(e)s et les étudiants du supérieur. Vaste et ambitieux programme, qui ne peut pas faire l'économie d'une certaine forme de volontarisme.

QUELLE CHARGE DE TRAVAIL REPRÉSENTE LE MONTAGE ET LE SUIVI D'UN DOSSIER ?

Il existe 2 grands types de stratégies pour les CFA en matière d'ingénierie de projets, liées aux 2 principaux modes de financements : porter des projets en direct auprès de ses OPCO partenaires, ou solliciter les financements Erasmus+ en règle générale dans le cadre d'un consortium accrédité auprès de l'agence.

De nombreuses organisations peuvent assurer ce rôle de consortium « coordinateur » : association, chambre de commerce, collectivité locale, fédération professionnelle, établissement d'enseignement supérieur, COMUE, GIP académique, etc.

Le choix de l'une ou l'autre des stratégies évoquées plus haut dépend de la situation, des choix et des ambitions de chaque CFA en matière de mobilité. Schématiquement, si on s'oriente vers du portage de projets ponctuels, le recours en direct aux OPCO apparaît comme la solution la plus appropriée. En effet la constitution d'un dossier auprès de son ou ses OPCO partenaires engage des démarches relativement simples (prévoir la mobilité dans la convention de formation, formuler une demande auprès de son OPCO et produire les pièces nécessaires).

S'agissant d'ERASMUS +, cela engage une démarche plus globale et lourde qui peut s'apparenter à un véritable projet d'établissement, afin de répondre aux enjeux de qualité attachés au dispositif. En tout état de cause, accéder aux financements individuels suppose d'obtenir au préalable une accréditation (une fois obtenue, celle-ci est valable sur toute la durée de la programmation européenne en cours.) et de répondre ensuite aux appels à financement annuels. On le voit l'ensemble de la démarche est lourde pour un CFA (engagement pluriannuel, démarches annuelles). Par ailleurs pour les CFA accueillant à la fois des apprenti(e)s inscrits dans une formation de niveau 3 ou 4 et des apprenti(e)s inscrits à un diplôme de niveau 5 et plus, il sera nécessaire de répondre aux appels de chaque secteur dont les règles d'accès diffèrent.

Passer par un consortium est donc facilitant : en effet, en intégrant un consortium, le CFA bénéficiera de l'accréditation Erasmus+ du coordinateur du consortium qui lui permettra d'accéder à des financements pour ses apprenti(e)s. Pour cela, le CFA devra inscrire sa stratégie d'ouverture à l'international dans le cadre du plan Erasmus+ du coordinateur du consortium pour garantir la cohérence d'ensemble du projet. Une fois ce travail effectué, le CFA pourra projeter ses activités de mobilités dans les mois / années à venir en collaboration étroite avec le consortium dans lequel se développeront ces activités, ce qui réduit la charge de travail du CFA porteur du projet individuel et facilite le montage des dossiers grâce à l'accompagnement du consortium.

EN COMPLÉMENT DE CES ÉLÉMENTS, QUE PEUT-ON DIRE CONCERNANT L'ACCÈS AUX FINANCEMENTS ?

2 catégories de frais peuvent faire l'objet d'une prise en charge : les frais de gestion du CFA et les frais de l'apprenti. Et il existe 2 principaux modes de financement de ce frais : les prises en charge **OPCO** et les financements de l'agence **Erasmus +**. Les 2 peuvent, sous certaines conditions, se combiner.

Les **OPCO** proposent un forfait obligatoire versé au CFA, correspondant à des frais de gestion et dont le montant varie de 400 à 1300 euros. S'il n'y a pas de prise en charge Erasmus + par ailleurs, les OPCO peuvent également verser un forfait dit facultatif pour la prise en charge des frais liés au voyage de l'apprenti, ses frais de bouche et d'hébergement.

D'autres financements sont mobilisables : l'aide à la mobilité internationale (pour les étudiants du supérieur), des aides régionales, départementales ou municipales, et enfin les appels à projets FSE+ (qui peuvent financer les postes de référents mobilités longues d'une part, et les mobilités des « NEETs » (initiative ALMA) d'autre part). Enfin, rappelons qu'Erasmus + finance également la mobilité des personnels de direction, des personnels enseignants et des maîtres d'apprentissage.

DREETS : petite précision utile : il est possible de consulter et de comparer l'offre des différents OPCO (qui devrait évoluer) en matière de financements sur le [site Cfadock](#), onglet « majorations »

DERNIÈRE QUESTION SUR CE SUJET : EST-IL POSSIBLE DE REJOINDRE UN CONSORTIUM DÉJÀ EXISTANT LORSQU'ON NE FAIT PARTIE D'AUCUN RÉSEAU ? ET SI OUI, COMMENT ?

Oui, en s'adressant à une structure pilotant un consortium et en lui en formulant la demande. La demande doit être justifiée et validée par les membres du consortium selon les règles fixées par ce dernier. Ces demandes doivent être anticipées.

DREETS : il semble que le repérage des consortiums ne soit pas pleinement formalisé à ce jour. Il est cependant possible de faire une demande d'information à l'[agence Erasmus, département de la promotion](#)

Il est également possible de consulter les listes de résultats sur la plateforme «[Mon projet Erasmus +](#)» (cependant les porteurs individuels ne sont pas distingués des consortiums), ou encore [Erasmus dans les territoires](#) (renseigner les filtres puis aller voir la liste des organismes classés par montants de financement).

QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE VOUS RENCONTREZ DANS LE MONTAGE DES PROJETS ?

Les difficultés sont nombreuses, en revanche elles restent surmontables par un plan d'actions à imaginer par les porteurs selon leur contexte.

Ces dernières peuvent être de différentes natures :

- Des équipes pédagogiques peu informées, peu acculturées à la mobilité européenne et donc foncièrement inquiètes par leur niveau d'anglais, par les volumes horaires, les déplacements...
- Des organismes de formation volontaristes mais qui n'ont pas construit une équipe « Europe de travail » solide se retrouvent face à des problèmes sérieux de mise en œuvre
- Des relations partenariales transnationales insuffisantes ou non développées peuvent rendre difficile la recherche de stage à l'étranger
- Un travail de sensibilisation et de collaboration en amont avec les entreprises françaises peut rendre impossible les projets de mobilité.
- Les préparations des apprenti(e)s au départ et au retour (LV, compétences, rapport, Kit de secours...) peuvent être réduites à une « peau de chagrin » alors que ces temps sont fondamentaux pour la réussite d'une mobilité. Le problème est : quand pouvons-nous placer ces heures, qui peut les animer ?
- Ne pas prendre en compte l'investissement (organisation, suivi des projets, évaluation et valorisation) et la durabilité (entre 2 et 7 ans) d'un projet Erasmus+ peut s'avérer dramatique. Il est donc important de mettre en place une gestion de projet de LONG TERME tant pour les mots de passe, les flux financiers, les supports pédagogiques, les listings d'entreprises... Erasmus+ demande de la rigueur, de la créativité, une volonté de fer et de la considération pour les valeurs européennes, sans cela...

A cet égard il me semble intéressant de rappeler les ressources mobilisables pour être appuyé

Tout d'abord, le programme de professionnalisation des référents de l'agence Erasmus +, a été repris par « Euro app mobility ». Il s'agit du programme « Mobility », gratuit et clé en main pour tout type de CFA. Ceux-ci peuvent s'inscrire au programme de formation, qui représente 45 h au total sur 3-4 mois, en format hybride présentiel/distanciel. Les inscriptions pour la prochaine session seront ouvertes à la rentrée.

On peut également mentionner la [plateforme des développeurs Erasmus](#), qui sont des relais locaux ayant pour objectif d'informer, d'orienter, et d'accompagner les acteurs.

Erasmus+ organise également des TCA (Training and Coopération Activities) qui sont des rencontres européennes. C'est une excellente occasion pour prendre de l'information et constituer son réseau. Un CFA peut s'inscrire, même en amont de l'accréditation. Toutes les informations sont disponibles sur le site de l'agence. Accueil | [Agence Erasmus+ France / Éducation Formation \(erasmusplus.fr\)](#) (rencontre européennes Erasmus+).

On peut rappeler aussi que les «Maisons de l'Europe» peuvent proposer des ateliers de formation et peuvent également avoir des experts qui sont développeurs Erasmus.

Enfin il est possible de consulter le département promotion de l'agence Erasmus + : [promotion.formpro@agence-erasmus.fr](#), et pour la partie OPCO, de s'adresser à un référent territorial pour être accompagné.

POUVEZ-VOUS TÉMOIGNER DES APPORTS POSITIFS DES PROJETS DE MOBILITÉ QUE VOUS AVEZ MENÉS À LEUR TERME, TANT POUR L'ENTREPRISE, QUE POUR LE CFA ET L'APPRENTI(E) ?

On peut vraiment témoigner de l'effet positif des projets de mobilité sur les apprenti(e)s, notamment au niveau des compétences transversales ou soft-skills (adaptabilité, autonomie, esprit d'initiative). On constate également, en tant que porteurs, un effet positif sur la réussite aux examens.

Pour les entreprises, on l'a déjà dit mais il faut souligner, qu'au-delà des bénéfices communs employeurs d'apprenti(e)s (gain de compétences de l'apprenti(e), réussite du parcours) l'effet sur l'attractivité de l'employeur pour recruter de futurs apprenti(e)s est réel, les CFA pouvant mettre en avant les entreprises avec lesquelles ils ont déjà collaboré sur des projets de mobilité.

Pour les CFA, on peut souligner que la mobilisation et la montée en compétence sur les sujets de mobilité - au-delà de l'obligation légale - contribue à l'instauration de « cercles vertueux ». Les apprenti(e)s qui reviennent de mobilité sont enthousiastes, ce qui nourrit les futurs projets. La réussite aux examens nous semble également renforcée. La montée en compétence sur le sujet participe d'un renforcement de la qualité pédagogique. Les études d'impact d'Erasmus + le soulignent : la qualité de l'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur est renforcée. Ce même effet est constaté dans les CFA. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'Erasmus+ vise à la mobilité des enseignants et formateurs, au-delà des

seuls apprenants (les deux peuvent d'ailleurs être fait conjointement). La qualité des formations s'améliore par de la modernisation, de l'actualisation et de l'innovation. Une implication des formateurs plus marquée au sein des établissements. Puis, et comme cela a déjà été souligné, les enseignants qui ont vécu une mobilité encouragent les apprenti(e)s à partir en mobilité.

Enfin, la réussite des projets est mise en avant et contribue au rayonnement et à l'attractivité du CFA sur le territoire. L'engagement dans ce type de projets implique une transversalité, stimulante et valorisante pour les équipes, et donne lieu à des dynamiques d'équipes positives.

DREETS : Merci à vous pour cet échange. Je conclurais en reprenant une idée déjà suggérée et qui me semble importante : concrétiser les projets de mobilité suppose parfois un travail de conviction. A cet effet les arguments en faveur de la mobilité et les témoignages de ses bienfaits sont nombreux. Pour autant, il existe une part irréductible d'« engagement » dans ce type de projets, quelque chose qui ne relève pas de l'intérêt immédiat mais d'une démarche en faveur de certains principes : défendre l'équité entre l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, donner l'opportunité à un(e) jeune de développer son plein potentiel de compétences, tant spécifiques que transversales. Reconnaître, aux côtés des différents intérêts et bienfaits de la mobilité, cette dimension d'« engagement » en faveur de certaines valeurs ne jouerait pas forcément en défaveur des projets de mobilité, notamment auprès des entreprises qui peuvent être sensibles à ces arguments.

