

Développer la mobilité internationale des apprentis : Propositions d'actions présentées par la Mission Formation de la CCIP

L'objectif premier de la Mission Formation de la CCIP est de développer les compétences dont les entreprises ont besoin, en accompagnant les évolutions du marché du travail. Dans cette perspective, le développement des formations en apprentissage est l'une des priorités de la CCIP : presque toutes les formations proposées par les établissements de la CCIP peuvent aujourd'hui être suivies par le biais de l'apprentissage et couvrent l'ensemble des niveaux de formations du CAP au Master. En parallèle, l'internationalisation des parcours de formation constitue une priorité stratégique pour les établissements de la CCIP, dans la perspective d'une revalorisation de l'apprentissage comme filière d'excellence.

Or cette mobilité est actuellement limitée par un certain nombre de contraintes juridiques, organisationnelles et financières. C'est pourquoi la Mission Formation de la CCIP s'attache à promouvoir la mise en œuvre de mesures concrètes permettant de généraliser la mobilité des apprentis en Europe et à l'international. Cette note vise à présenter les conditions de possibilité de cette généralisation et à mettre en avant des propositions concrètes quant aux cadres pédagogiques et organisationnels envisageables.

1. ÉTAT DES LIEUX DE LA MOBILITE DES APPRENTIS EN FRANCE ET A LA CCIP

Depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et le décret du 8 novembre 2005 (article R 117-5-1-1 du Code du travail), la mobilité internationale des apprentis s'effectue dans deux **cadres juridiques** distincts, selon qu'elle a lieu au sein de l'Union Européenne ou non :

- Le droit du travail français permet désormais d'intégrer une mobilité en Europe au parcours de formation des apprentis. En effet, une partie de la formation peut se dérouler dans une ou plusieurs entreprises européennes via une **convention de mobilité européenne** (convention de mise à disposition spécifique).
- En revanche, si la mobilité s'effectue hors Union Européenne, il n'existe pas de cadre juridique spécifique, et la mobilité des apprentis s'effectue par le biais d'une **convention de mise à disposition** assimilant l'apprenti à un salarié détaché

Les **dispositifs de financement de la mobilité** des apprentis se situent essentiellement à deux niveaux, régional et européen :

- Le **Conseil régional** d'Ile-de-France apporte un appui spécifique à la mobilité des apprentis, en finançant des bourses de mobilité individuelle et collective, mais également en soutenant le développement de partenariats entre organismes de formation.

- Le **programme communautaire Éducation et Formation tout au long de la vie** finance la mobilité en Europe de l'ensemble des publics de l'enseignement et de la formation. Le sous-programme Leonardo da Vinci finance la mobilité des élèves du secondaire, le sous-programme Erasmus celle des étudiants du supérieur. Si les apprentis peuvent bénéficier de ces financements, il n'existe pas au niveau européen de dispositif distinct de soutien à l'apprentissage, le statut d'apprenti constituant une spécificité française sans équivalent dans la plupart des pays européens.

En 2006-2007, la **mobilité des apprentis à la CCIP** a concerné 375 jeunes. A cela s'ajoute le post-apprentissage (mobilité en stage à l'étranger à l'issue de l'apprentissage) qui a concerné en 2006-2007, 32 jeunes issus des formations de la CCIP, soit au total 400 jeunes (10 % de l'effectif total des apprentis à la CCIP). Cette mobilité concerne tous les niveaux de formation, du BEP au master, et recouvre une grande variété de contenus pédagogiques : séjours collectifs et individuels, stages et visites d'études, etc.

Les écoles de la CCIP utilisent les dispositifs de soutien financiers de manière complémentaire : financement du Conseil régional, bourses Erasmus. En outre, la mise en place d'un dispositif national de mobilité des post-apprentis géré par l'ACFCI et financé par le programme Leonardo da Vinci devrait permettre à moyen terme de développer le post-apprentissage.

2. LES FREINS ACTUELS A LA MOBILITE DES APPRENTIS

Tout d'abord, le **cadre juridique français** actuel constitue encore un frein la mobilité des apprentis, et ce à deux niveaux :

- Complexité de l'envoi d'apprentis français hors UE (le cadre juridique de la convention de mise à disposition étant inadapté),
- Restriction à l'accueil d'apprentis étrangers (les apprentis en provenance des nouveaux États membres de l'UE et des pays hors UE étant soumis à l'obligation d'obtenir un permis de travail).

Au-delà des obstacles juridiques, le principal frein à la mobilité des apprentis se situe au niveau de l'**employeur**. Pour celui-ci, la mobilité a un double coût : la perte de main d'œuvre et les frais de mobilité. C'est en effet généralement lui qui doit financer les dépenses de mobilité, en plus de continuer à rémunérer son apprenti (sauf accord négocié avec l'entreprise du pays d'accueil).

La réticence des employeurs à la mobilité de leurs apprentis renvoie à la question plus générale des **obstacles pédagogiques**. Le rythme de l'apprentissage (alternance entre périodes en centre de formation et périodes en entreprise, souvent chaque semaine ou toutes les deux semaines) constitue en effet une restriction non négligeable à la mobilité. En outre, les niveaux de formation peuvent également constituer un obstacle pédagogique à la mobilité : l'envoi à l'étranger des apprentis de faible niveau de qualification pose effectivement des problèmes tant organisationnels (besoin d'encadrement renforcé) que pédagogiques (freins linguistiques notamment).

Enfin, les **financements de la mobilité** présentent un certain nombre de contraintes, en particulier :

- Au niveau régional, les financements couvrent l'envoi d'apprentis à l'étranger mais ne prévoient qu'un très faible soutien au CFA (1 000 euros pour l'accueil). Le principe de réciprocité dans le cadre d'accords d'échange s'avère ainsi difficile à mettre en place, dans la mesure où le financement de la mobilité n'est pas nécessairement assuré pour l'organisme partenaire.
- Les financements européens ne prennent pas en compte les spécificités des parcours en alternance, et s'avèrent souvent inadaptés pour la mobilité des apprentis (durée de séjour minimale trop élevée).
- Bien que la Région apporte son soutien à l'ingénierie et à la création de partenariat, les financements européens, pour leur part, se concentrent sur les bénéficiaires, au détriment des organisateurs. Or l'ingénierie des projets de mobilité repose essentiellement sur les centres de formation, pour lesquels elle constitue un coût important en termes de ressources humaines et organisationnelles (visite des partenaires en amont, accompagnement des groupes d'apprentis, etc.). A cela s'ajoute le montage des demandes de financement, qui constitue une contrainte supplémentaire pour les organismes de formation.

3. PROPOSITIONS D' ACTIONS

Au regard des freins mentionnés précédemment, il apparaît clairement que le développement de la mobilité des apprentis est soumis à un certain nombre de **conditions de réussite** :

- Il s'agit en premier lieu d'**accorder le droit du travail à l'objectif de mobilité des apprentis**, notamment en ouvrant des secteurs d'activités prioritaires (comme l'hôtellerie-restauration ou le tourisme) à l'accueil d'apprentis étrangers. Le développement d'une convention de mobilité européenne doit également être encouragé et soutenu par une volonté politique forte au niveau des autorités régionales et nationales.
- Il convient également d'**adapter les financements aux besoins réels des organismes de formation**. Il s'agit tout particulièrement, en ce qui concerne les programmes européens, de développer la part des financements consacrée au développement de partenariats et à l'ingénierie pédagogique. Il est également nécessaire de porter une attention particulière à ce que les programmes de financement européens soient accessibles et favorisent le public apprenti.

Au-delà de ces conditions de possibilité, la CCIP souhaite mettre en avant des **propositions concrètes** quant au cadre de mobilité des apprentis :

- Face aux obstacles pédagogiques mentionnés plus haut, il semble pertinent de favoriser la **mobilité sous forme d'échange** entre organismes de formation partenaires, avec des périodes de mobilité incluant une phase d'enseignement dans le centre de formation partenaire ainsi qu'une expérience en entreprise. Le caractère collectif de la mobilité permet ainsi d'assurer un encadrement pédagogique adéquat et de prévoir en amont l'aménagement des rythmes d'alternance. A terme, il s'agit de mettre en place des doubles diplômes, dont le référentiel inclura la dimension internationale, et qui seront reconnus par les professionnels et par les États : la mobilité contribuera ainsi véritablement à faire des formations en apprentissage des filières d'excellence.

- En outre, il convient de réfléchir aux moyens d'**adapter ce modèle général aux spécificités de chaque public**. Il est en effet nécessaire de prendre en compte les niveaux de qualification et les secteurs d'activités afin de proposer une conception pédagogique différenciée et adaptée au degré d'autonomie de chaque public. Pour ce faire, il est essentiel d'associer l'ensemble de l'équipe pédagogique (enseignants mais également tuteurs en entreprise) à une réflexion sur le niveau d'encadrement et le type de mobilité (collective/individuelle) pertinents.
- Enfin, il est fondamental de **proposer des mobilités adaptées au rythme de chacun**, en permettant par exemple de partir soit au cours de la formation soit en post-apprentissage. Il pourrait notamment s'avérer pertinent de permettre aux jeunes d'effectuer une césure d'un an entre deux niveaux de formation (par exemple entre BacPro et BTS) afin de pouvoir effectuer un séjour de longue durée à l'étranger.

Exemple de bonne pratique : la Classe Europe du CFI

La « **Classe Europe** » créée par le Centre des Formations Industrielles de la CCIP constitue un dispositif innovant à promouvoir aux niveaux français et européen. Ce modèle, élaboré en coopération avec deux partenaires espagnol et suédois, est fondé sur le principe de regroupement des étudiants des trois pays pour des modules communs incluant une période en centre de formation et une période en entreprise et l'utilisation exclusive de la langue anglaise. L'organisation pédagogique très structurée en fait un modèle particulièrement adapté aux publics « sensibles ».

Le référentiel de la Classe Europe dénommé Euroclasstrucks au niveau international repose sur l'élaboration et la mise en œuvre de modules professionnels visant l'acquisition de compétences d'expertise technique et de diagnostic, de communication client ainsi que des capacités à former d'autres techniciens en atelier.

Un premier bilan vient d'être effectué à travers la création d'un comité international enseignant. Les prochains travaux (s'inscrivant dans le cadre plus général du projet pilote Leonardo obtenu auprès des instances de Bruxelles en juin 2007) visent à finaliser, d'ici 2009, la démarche compétences en termes de contenus, de reconnaissance mutuelle internationale et de dissémination au sein de l'Europe avec l'arrivée de trois nouveaux pays : Pologne, Roumanie et Irlande.