



Madame, Monsieur,

Vous nous avez convié à contribuer à la consultation sur la future stratégie UE 2020.

Nous vous communiquons pour y contribuer les documents que la FREREF a élaboré dans ses instances de réflexion : les sessions de l'Université Européenne d'été de Thessalonique (organisée en lien avec le CEDEFOP sur le thème de la coopération interrégionale pour l'apprendre tout au long de la vie) et de Barcelone (organisée avec la Région Catalunya sur « apprendre tout au long de la vie, la crise et les régions : quelles tensions révélées, quelles opportunités nouvelles ? ») ainsi que la contribution au Livre Vert de la Commission sur la promotion de la mobilité à des fins d'apprentissage.

Nous restons à votre disposition pour toute information.

En espérant que vous nous ferez part de vos conclusions,

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos meilleurs sentiments,

Pour la Direction Exécutive de la FREREF :  
Joël Bonamy, chef de projet

### **Documents :**

Présentation de la FREREF : <http://www.freref.eu/docs/fr/plaquette.pdf> et  
[http://www.freref.eu/docs/fr/PRESENTATION-2009\\_FR.pdf](http://www.freref.eu/docs/fr/PRESENTATION-2009_FR.pdf)

Synthèse de la session de l'Université Européenne d'été pour apprendre tout au long de la vie de Thessalonique : <http://www.freref.eu/docs/fr/64-pages-francais-sans-couverture.pdf>

contribution de la Fondation des Régions Européennes pour la Recherche en Education et Formation (FREREF) au livre vert de la Commission Européenne "Promouvoir la mobilité à des fins d'apprentissage". : pdf en attach

Compte rendu de la session de Barcelone de l'Université Européenne d'été de la FREREF :  
ci-dessous

**La session de Barcelone de l'Université Européenne d'été  
pour apprendre tout au long de la vie, Barcelone, 2-4 septembre 2009**

**« Apprendre tout au long de la vie, la crise et les Régions :  
Quelles tensions révélées, quelles opportunités nouvelles ? »,**

Alors que la crise financière et économique s'annonçait et que les demandes d'emploi augmentaient, les Régions de la FREREF décidaient en septembre 2008 de réfléchir à ses répercussions sur les perspectives de l'apprendre tout au long de la vie dans et au-delà des cycles économiques, et aux initiatives nécessaires dans un cadre interrégional.

Sous le titre « Crise et Régions : quelles tensions révélées et quelles opportunités pour l'apprendre tout au long de la vie ? », la session de Barcelone a été organisée en partenariat avec le SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya) du Ministère de l'Emploi de la Generalitat de Catalogne et s'est déroulée sur le site de Cosmo Caixa du 2 au 4 septembre 2009 avec plus de 200 participants provenant de 24 Régions européennes et du Québec.

*Un thème qui dérange*

Après la clôture de la session de Thessalonique, le Conseil des régions de la FREREF s'est interrogé sur la thématique de la prochaine Université Européenne d'été à Barcelone. Dans un premier temps, la proposition du SOC de réfléchir aux perspectives de l'Apprendre tout au long de la vie dans le contexte de la crise n'a pas été très bien accueillie. Ce thème paraissait trop négatif, ne fallait-il pas plutôt parler des tensions et des innovations en cours ; il mettait l'accent sur les insuffisances de réalisation des objectifs de Lisbonne, plutôt que de marquer les progrès réalisés ou attendus.

La crise s'aggravant, il a paru plus évident qu'une réflexion paraissait nécessaire et qu'il fallait avancer des idées nouvelles pour résoudre les problèmes de court terme sans négliger le long terme. C'est ce double aspect de la question qu'a particulièrement souligné la Ministre du Travail de Catalogne, Sra. Mar Serna, (*Consellera de Treball de la Generalitat de Catalunya*) en parlant des tensions auxquelles sont soumises les populations des régions et des opportunités que l'institution régionale doit développer : « *les demandes d'emploi continuent à augmenter ...l'apprendre tout au long de la vie est un élément-clé pour en sortir et faire face au nouveau modèle de production. ...La région est l'institution la plus proche du territoire et la formation est son instrument principal ...le moment est venu d'investir sur les personnes.* »

Car la crise est davantage un révélateur des problèmes du travail, de l'emploi et de la formation. Regarder au-delà de la crise, c'est prendre conscience que la « nouvelle donne » de la sortie de crise ne s'impose pas d'elle-même, il faut prendre les moyens pour la construire. Ce bilan de la session de Barcelone reprend dans un premier point les temps forts de l'analyse des dimensions économiques et des conséquences sociales de la crise et développera ensuite les perspectives qui ont été développées pour la construction d'une nouvelle donne de l'éducation et de la formation. En effet, les tensions sur l'emploi et la formation obligent à repenser la formation professionnelle dans la perspective longue des parcours de vie et de leur sécurisation (deuxième point). Cela souligne l'importance de la gouvernance territoriale et

conduit à chercher les moyens de renforcer la coopération entre les Régions pour développer des politiques communes d'apprendre tout au long de la vie (troisième point).

### ***Accompagner et sécuriser les parcours de vie***

La crise est d'abord un révélateur des tensions existantes sur l'emploi et sur la formation. Ces tensions ne datent pas d'aujourd'hui mais sont encore renforcées. Elles rendent plus aigu un paysage déjà très tourmenté. Le risque est fort que, en cas de reprise rapide de l'économie, soient oubliés les aspects les plus critiques que la crise a révélés. Comme l'ont souligné un grand nombre d'interventions, il s'agit du travail et des personnes dans le travail, d'une part, des moins qualifiés d'autre part.

La crise a révélé les conséquences d'une politique de l'emploi où la flexibilité par le recours à la précarité a dégradé les conditions de travail. La mise en valeur d'un travail décent par des actions sur la qualification, la qualité du travail, l'organisation du travail, l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle est aujourd'hui prioritaire et passe par autant d'actions et de formation formelle et informelle pour préparer les personnes au travail aux multiples dimensions de l'adaptation aux changements.

Ce sont les moins qualifiés qui sont les plus vulnérables et qui auront le plus de mal à s'en sortir. Les perspectives qui ont été exposées mettent la notion d'accompagnement au centre. Il est d'autant plus nécessaire en période de crise, il doit prendre en compte la vie « entière » en intégrant les dimensions formelle, non formelle, informelle, personnelle, sociale, collective, professionnelle. Il suppose des lieux d'information, d'orientation et de consultation, des dispositifs et des outils en particulier pour la valorisation des compétences.

Sur ces deux axes, trois grandes orientations ont été proposées et des exemples d'action en cours ont été données, qui concourent à créer les conditions préalables de sécurisation des parcours de vie :

- l'orientation tout au long de la vie et l'insertion sociale
- la formation professionnelle intégrée
- la mobilité des jeunes en formation professionnelle.

### ***La gouvernance territoriale***

Face aux tensions, les présentateurs ont tous insisté sur la prise en compte des contextes et des environnements. L'institution régionale paraît à cet égard la plus adaptée car elle seule a la capacité de réunir les acteurs des territoires pertinents comme les bassins d'emploi ou de cadre de vie.

Assez paradoxalement, la crise mondiale fait ressortir l'importance des instances territoriales pour gérer les tensions et créer des opportunités nouvelles. La crise a révélé que les grandes régions ou agglomérations fortement inscrites dans la mondialisation étaient vulnérables. Les territoires qui recèlent des avantages adaptatifs et deviennent ainsi attractifs sont ceux qui permettent un autre rapport au travail. La démocratie locale, l'action politique locale, la mobilisation des acteurs créent des facteurs facilitant des solutions nouvelles comme la gestion concertée de la multi-activité, l'aménagement des carrières, le développement de formations au travail adaptées aux situations locales.

La notion la plus innovante qui a été avancée est celle du dialogue territorial. C'est une forme de gouvernance qui vise à l'expression des points de vue et des intérêts et à leur confrontation

dans la recherche d'une solution de compromis. Mettre ensemble les acteurs de la politique régionale, de la société civile – associations, ONG, syndicats de salariés, groupements d'entrepreneurs, ...- pour définir les orientations et les actions à poursuivre.

### *Vers de nouveaux axes de coopération interrégionale*

La session de Barcelone a repris la question amorcée au CEDEFOP à Thessalonique - comment les Régions peuvent-elles entrer dans des perspectives de coopération pour mieux mettre en commun leurs politiques de LLL ? - et visait à la prolonger en l'inscrivant dans le contexte de la crise et dans les perspectives au-delà de la crise.

#### *1) Affirmer des positions par rapport aux enjeux de l'apprendre tout au long de la vie dans les cycles économiques*

Les positions par rapport au contexte et aux enjeux de la crise ont été l'objet des deux plénières du premier et dernier jours avec les interventions de Bernard Gazier (*Economiste, Membre de l'Institut universitaire de France et enseignant à l'Université de Paris, expert à la Banque Mondiale et au Bureau International du Travail*), Vincent Merle (*Professeur au CNAM*), Raul Ramos (*Professeur d'économie appliquée, Université de Barcelone*), Christiane Demontès (*Sénateur du Rhône*), et de Jean-François Troglic (*Directeur du Bureau de l'Organisation internationale du travail (OIT) en France*) et Steve Bainbridge (*Directeur de la Communication, CEDEFOP*). En simplifiant, leurs messages principaux ont porté sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une crise mais de plusieurs crises qui viennent se superposer aux anciennes. La sortie de crise ne débouchera sur une nouvelle donne que si on la construit. Les défis à relever sont principalement :

- ceux de la gouvernance : des exemples ont été présentés avec les cas de Rhône-Alpes (la création d'un Service Public Régional de la Formation), de la Suisse Romande (coopération interrégionale de formation) et de l'Andalousie (les politiques de formation dans les problématiques qui sont l'emploi, le développement territorial et la compétitivité régionale).

- ceux de l'accompagnement des parcours de vie : avec l'examen des cas de la Bretagne (accompagnement et validation des compétences des populations les plus vulnérables), des Iles Baléares (action de formation permettant à des adultes très fragilisés d'acquérir de nouvelles compétences), de Champagne-Ardenne (les enjeux de l'orientation pour les populations les plus vulnérables) et de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (identification des compétences des publics fragilisés à travers un référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle).

- ceux d'une nouvelle relation emploi-formation : avec l'examen de cas de Belgique (mettre en place un dispositif inter régional d'Anticipation des compétences au sein de la Grande Région), de Catalogne (le programme FORMA'T d'aide aux entreprises pour la participation des salariés à la formation), et de Suisse Romande (gestion du marché du travail transfrontalier et Validation des acquis pour valoriser les compétences acquises de façon non formelle)

#### *2) Réfléchir au-delà de la crise aux orientations à mettre en place*

Réfléchir au-delà de la crise, c'est ancrer le LLL dans une prise en compte réelle des transitions tout au cours de la vie. Les ateliers-projets ont approfondi la question des transitions autour de :

- la question des abandons scolaires prématurés et des processus de raccrochage scolaire (recherche-action en parallèle entre le Québec et 5 Régions européennes)
- la transition Ecole-Vie active (présentation d'un Guide d'analyse et d'amélioration de la qualité des dispositifs de transition)
- la transition Université- Monde du travail (Cas des formations doctorales : renforcer l'employabilité des doctorants par l'acquisition de compétences transversales requises sur le marché du travail)
- la mobilité des jeunes en formation professionnelle (rôle des Régions pour faciliter la mobilité et la valorisation des compétences acquises).

Il serait trop long de présenter ici les conclusions de chacun de ces ateliers-projets, mais l'on doit souligner que deux cas ont fait l'objet d'une présentation en plénière et d'une discussion sur les perspectives à long terme. Le premier sur la formation intégrée qui dépasse la dichotomie trop marquée entre formation initiale et formation continue (dispositif FP.CAT de la Catalogne) ; le second sur l'orientation tout au long de la vie et les critères de qualité pour l'améliorer (projet européen AQOR).

### *3) Oser penser à long terme*

Réfléchir au-delà de la crise, c'est oser penser à long terme. La session s'est conclue par un exercice de scénarios à horizon 2020 qui a été proposé à des responsables-décideurs pour qu'ils esquissent les enjeux principaux.

- le scénario de la société civile (Jean VANOYE, 1<sup>er</sup> vice président du CESR Rhône-Alpes et Josep Maria RAÑE, Président du Conseil économique et social de la Catalogne) a mis en avant la nécessité du dialogue social sur les territoires pour transformer la vision des systèmes éducatifs. La formation tout au long de la vie demande une évolution des contenus éducatifs qui doivent viser à mettre les personnes en capacité de gérer leurs situations à travers les mutations qu'ils devront affronter. La sécurisation des parcours de vie est un préalable à une extension de la formation pour les personnes au travail.

- le scénario du dialogue territorial (Hélène BERNARD, DGA en charge de l'Education, Région Rhône-Alpes et Olga CAMPMANY, Secrétaire Générale du Consorcio per a la Formacio Continua de Catalogne) a insisté sur la formation continue comme « une expérience en concertation ». La politique de formation ne peut être seulement une réponse à chaud à la crise. Elle demande de repenser la gouvernance dans le sens de la concertation sociale. Apporter une réponse aux besoins en compétences, investir sur la qualité nécessitent une méthode de démarche partagée et un dialogue approfondi avec tous les acteurs présents sur un territoire.

- le scénario 2020 de la formation des adultes tout au long de la vie (Daniel DESBIENS, Directeur de la DEAAC, au MELS de Québec, Isabelle HALLEUX, Université de Liège et Grazyna PRAWELSKA-SKRZYPEK, vice-Ministre de la Science et de l'Enseignement supérieur de la Pologne, Professeur de l'Université Jagellonne) a tenté d'indiquer les grands changements qui auront lieu. Les politiciens, les gestionnaires, les professionnels et les agents du milieu communautaire concernés auront donné naissance à une véritable culture partenariale qui assurera et qui favorisera l'accessibilité, la diversité, la flexibilité et la créativité en matière d'éducation et de formation. L'éducation et la formation occuperont une place prépondérante dans la société planétaire apprenante et

seront reconnues comme des forces indispensables pour s'adapter au changement permanent. L'éducation des adultes sera caractérisée par une clientèle multiethnique et devra développer une culture partenariale permettant un maillage entre secteur éducatif, entreprise et communauté. L'offre de services à l'intention de la clientèle adulte sera beaucoup plus intégrée (concomitance formation générale – formation professionnelle) et devra offrir des parcours scolaires adaptés aux contraintes de l'apprenant, des services d'accompagnement diversifiés (réussite scolaire, intégration au marché de l'emploi, orientation professionnelle), et une accessibilité à de nombreux programmes ayant pour raison d'être la mise à niveau des compétences professionnelles.

### ***Conclusion : S'organiser pour une réponse commune des Régions***

Pour conclure cette réflexion sur l'au-delà de la crise, le Président de la FREREF, Jean Vanoye et Sr. Ernest Maragall Mira, Ministre de l'Éducation de la Generalitat de Catalogne (Conseller d'Educació de la Generalitat de Catalunya) ont esquissé trois perspectives à mettre en œuvre :

- mieux articuler la formation initiale et la formation dans l'emploi ;
- développer un espace européen de la formation garantissant la mobilité et des possibilités de reconnaissance des acquis ;
- évoluer vers un système de formation et d'éducation en relation avec les partenaires sociaux dans chaque branche et dans chaque territoire.

Il reste aux Régions membres de mettre en œuvre ces grandes lignes. Dès la clôture de la session, le Conseil des Régions a adopté le principe d'un projet pour développer les actions et politiques communes. La FREREF et ses Régions-membres souhaitent qu'un nouveau projet permette d'établir et de mettre en œuvre une stratégie pour structurer et renforcer la coopération entre les Régions européennes pour développer et implémenter des politiques pour apprendre tout au long de la vie.

Dans une vision stratégique, le projet visera à fournir une valeur ajoutée aux trois niveaux d'acteurs :

- les Régions : nourrir les politiques régionales thématiques par des analyses et études.
- le réseau des Régions : par la coopération interrégionale, à travers des échanges sur les politiques thématiques communes.
- les acteurs externes : démontrer aux instances nationales, européennes, internationales, les besoins des Régions et leurs actions.

Pour cela, le rôle de la FREREF sera d'aider les Régions dans les domaines de la politique d'apprendre tout au long de la vie et d'aider à développer l'apprentissage par les pairs (*peer-learning*) parmi les Régions, c'est à dire d'un échange et d'une analyse structurée des priorités des Régions en matière d'apprendre tout au long de la vie (approche qui s'inspire de la « Méthode ouverte de Coordination » (MOC) que les Etats membres utilisent au niveau européen). A travers ce nouveau projet, les Régions partenaires auront l'opportunité d'échanger de l'information, de travailler ensemble sur des projets communs, et d'analyser le développement de la politique d'apprendre tout au long de la vie dans d'autres Régions.

Esther ESTANY, Responsable d'intercanvis internacionals, Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)

Joël BONAMY, chef de projet FREREF





### Questions posées dans le livre vert

### « Promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage »

## *Contribution de la Fondation des Régions Européennes pour la Recherche en Éducation et en Formation (FREREF)*

L'intérêt de la mobilité des jeunes en formation professionnelle initiale (FPI) n'est plus à démontrer : elle favorise le développement personnel et professionnel des jeunes ainsi que leur employabilité. Longtemps portée par les programmes européens, la mobilité a bénéficié d'une forte impulsion grâce à la Présidence Française de l'Union Européenne en 2008. C'est désormais une priorité affichée aux différents niveaux de l'action publique non seulement en France mais dans de nombreux autres pays européens.

En lien avec la proximité des territoires et avec leurs domaines de compétences, les autorités publiques régionales s'investissent aujourd'hui particulièrement en faveur de la mobilité européenne des jeunes. Elles ont dans ce sens un important rôle de facilitateur à jouer. Elles peuvent garantir la transparence et la sécurité de la mobilité puisqu'elles connaissent les centres de formation de leur territoire et constituent également un lien avec les autres Régions.

Au-delà des financements parfois considérables affectés à la mobilité, les Régions construisent désormais des dispositifs pour promouvoir la mobilité et accompagner les opérateurs de terrain (ingénierie de projet : logistique, expertise, financement, l'accompagnement sur les dimensions juridiques et linguistiques, recherche de partenaires européens, suivi du projet...).

Tant au niveau régional, national qu'euro-péen, il est aujourd'hui évident que la phase d'expérimentation des projets de mobilité a été dépassée. Il s'agit à présent de structurer la mobilité en mettant en synergie les acteurs, relayant un discours fort, favorisant la transparence et le « guichet unique » pour le bénéficiaire. L'enjeu principal est maintenant d'inscrire la mobilité comme un passage systématique dans les parcours de formation professionnelle. Il s'agit de faire de « la mobilité la règle et non pas l'exception ». C'est donc dans ce sens que le livre vert nous paraît un pas important de la Commission européenne.

**Questions posées dans le livre vert « Promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage »**

***Contribution de la Fondation Européenne des Régions pour la Recherche en Éducation et Formation (FREREF)***

1 - PREPARER UNE PERIODE DE MOBILITE	QUESTIONS / REPONSES
1-1 - Information et orientation	
Question	<b>Comment améliorer la disponibilité d'informations et de conseils en matière de mobilité ?</b>
	<p>Nous savons aujourd'hui que l'information et les outils en matière de mobilité existent, la question est bien ici de savoir comment les rendre visibles et accessibles auprès de tous les publics concernés.</p> <p>Cette mise à disposition pourrait passer par différents types d'actions :</p> <p>La <b>mise en place physique d'un « point d'information sur la mobilité »</b> facilement repérable par les différentes parties prenantes. Ainsi il pourrait en exister de deux sortes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>un à destination directe du public cible (les jeunes et leur famille)</b> : directement implanté au sein des centres de formation (au service de l'orientation, création d'un bureau des relations internationales...) ou dans un endroit externe concerné par les questions d'orientation des jeunes (missions locales, bureau d'Information Jeunesse, centre d'information et d'orientation...). Ce lieu permettrait de s'informer sur la mobilité sous toutes ses formes (stages, Volontariat International d'Entreprise (VIE)...). On pourrait y consulter des documents, être conseillé par des spécialistes, recueillir des témoignages, avoir accès à des plateformes Internet...</li> <li>- <b>un autre à destination des acteurs intermédiaires</b> tels que les entreprises, les établissements scolaires, les centres de formation et les autres partenaires de terrain. Ce lieu constituerait une « plateforme » permettant de répertorier différentes ressources pour organiser la mobilité des jeunes en Formation Professionnelle (FP), permettre une concertation et une organisation entre les différents acteurs territoriaux, et de proposer des conseils et un accompagnement. Ce type de plateforme existe déjà dans plusieurs Régions Européennes.</li> </ul> <p><b>Campagne d'information</b> sur la mobilité des jeunes en FP :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer une <b>large campagne de communication</b> au niveau Européen en utilisant les médias de masse : affichage, spot publicitaire, vidéos...</li> <li>- <b>Diffuser en Région des prospectus</b> sur les dispositifs favorisant la mobilité des apprenants sur le territoire (cf.: prospectus Conseil Régional d'Ile de France...)</li> <li>- Remettre à chaque jeune une « mallette mobilité » en début d'année scolaire contenant toutes les informations de base pour les inciter à se renseigner</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Modules d'information</b> : organiser des modules d'information directement dans les classes des jeunes (avec Powerpoint, vidéo). Ce type d'action est déjà proposé par les Conseils Régionaux de Champagne-Ardenne (FR), Lorraine (FR)...</li> <li>- <b>Événementiel</b> : Organiser des manifestations prises en charge par les Régions. Des employeurs convaincus auraient la possibilité de venir témoigner sur les avantages de la mobilité en termes de valeur ajoutée et d'employabilité ; des jeunes pourraient faire partager leur expérience, des représentants Régionaux ou des organismes de terrain parleraient également des possibilités d'accompagnement...</li> <li>- Mettre en place un « stand mobilité » dans un maximum d'événements susceptibles d'attirer les jeunes en FP (salon des métiers,...)</li> <li>- <b>Site Internet institutionnel</b></li> </ul> <p><b>Informers et Former les opérateurs de terrain sur ce sujet.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier dans chaque établissement ou chaque secteur, un « référent mobilité » qui serait à même de répondre aux questions posées. Ce référent pourrait entre autre organiser une « Journée de la mobilité » dans son centre de formation pour informer les jeunes sur le sujet et leur donner une mallette mobilité.</li> </ul>
	<p>Veillez donner des exemples de bonnes pratiques, notamment des outils et moyens appropriés pour la mise à disposition de ces informations.</p>
	<p>Plusieurs Régions européennes ont déjà mis en place des plateformes d'information et d'accompagnement des acteurs pour le développement de la mobilité des jeunes apprenants. C'est le cas notamment pour la Région Lorraine avec sa Plate forme d'Assistance Technique Européenne en Lorraine (PASTEL), l'Auvergne avec son « Schéma Régional pour le développement de la mobilité européenne », l'Aquitaine avec sa plateforme « Cap Mobilité », Rhône-Alpes et sa plateforme régionale pour la mobilité des apprentis...</p> <p>Le Centre de Coordination et de Gestion des programmes européens du Ministère de la Communauté française de Belgique organise des séances d'information auprès des établissements scolaires de l'enseignement qualifiant afin de promouvoir la mobilité des apprenants.</p> <p>Site Internet d'informations et de conseils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="http://ec.europa.eu/ploteus/">http://ec.europa.eu/ploteus/</a></li> <li>- <a href="http://www.study-in-europe.org">http://www.study-in-europe.org</a></li> <li>- <a href="http://www.eu-next.eu/">http://www.eu-next.eu/</a></li> </ul>
<p><b>1-2 – Sensibilisation et motivation</b></p>	
<p><b>Question</b></p>	<p><b>Comment mieux sensibiliser les jeunes aux avantages de la mobilité et les inciter à en tirer partie?</b>  <b>Comment faut-il procéder pour garantir un effet maximal ?</b></p>

Si l'on veut aujourd'hui développer la mobilité des jeunes en FP, il faut commencer par développer des actions de sensibilisation auprès du public cible mais aussi plus largement en direction de toutes les parties prenantes. Un travail devra par exemple être mené auprès des tuteurs, des établissements, des familles, des formateurs, etc... Il s'agit de développer globalement une véritable « culture de la mobilité » pour tous ces publics.

**Les jeunes peuvent être sensibilisés aux avantages** par différentes sortes de moyens :

- Développer une large campagne de communication au niveau européen en utilisant les médias de masse (affichage, spot publicitaire, vidéos...). Ceci devra être largement relayé à tous les niveaux.
- Créer des réseaux de pairs où les jeunes pourront échanger sur leur expérience de mobilité, se conseiller. Cela peut prendre différentes formes : site de « peer to peer » (comme celui mis en place par la Région Andalouse (ES)), organisation de rencontres, témoignages, réseau virtuel (Facebook, Twitter ...)
- Rencontres avec des pairs étrangers : la Région Toscane (IT) organise par exemple des stages de sensibilisation en groupe de 2 semaines en Europe pris en charge à 100%.
- Faire un effort de communication pour présenter les avantages effectifs d'une mobilité transnationale : amélioration de l'employabilité par la maîtrise de nouvelles compétences transversales (autonomie, savoir-être, compétences linguistiques et culturelles...), reconnaissance et débouchés attendus.
- Sensibiliser et convaincre les personnes pouvant jouer un rôle de « prescripteur » auprès du jeune : famille, amis, entreprises et enseignants.

**Les inciter :**

- Faire des jeunes des « Ambassadeurs » de leur Région (et dans une autre mesure : de leur établissement, de leur entreprise...) pour qu'ils se sentent d'autant plus impliqués.
- Sécuriser suffisamment les parcours pour rendre attractive la mobilité. La mise en place des certifications ECVET (European Credit Vocational Education and Training) est dans ce sens un pas important pour le développement de la mobilité des apprentis.
- Valoriser les expériences de mobilités existantes pour que la mobilité transnationale soit identifiée comme une véritable valeur ajoutée (ex : faire témoigner des jeunes ayant vécu une expérience de mobilité positive)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendre obligatoire une période de mobilité dans le cursus du jeune</li> <li>- Intégrer la mobilité dès la signature du contrat d'apprentissage. Il pourrait ainsi très bien exister deux types de contrat : un avec et un sans clause de mobilité.</li> <li>- Mettre en place des « classes européennes » où la mobilité serait obligatoire</li> <li>- Garantir au jeune un accompagnement et un suivi de sa démarche</li> <li>- Proposer aux jeunes de vivre leur expérience de mobilité en binôme (70 % des échanges de jeunes accompagnés par l'Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA) se font ainsi)</li> </ul> <p><b>Comment agir pour garantir un effet maximal :</b></p> <p>Organiser ce que l'on appelle la « mobilité progressive ». C'est-à-dire que l'on peut amener par étape le jeune à une mobilité autonome sur une longue durée. Dans un premier temps, le jeune pourrait être sollicité pour accueillir un homologue étranger dans son établissement ou/et son entreprise, puis être engagé sur une mobilité courte collective dans un pays proche du sien. Il pourrait ensuite être amené à une mobilité plus longue en petit groupe ou encore soutenu par des accompagnateurs. Enfin opter pour une mobilité longue, seul, dans un pays peut-être plus éloigné culturellement. Nous sommes bien ici dans la mise en place d'une « culture de la mobilité ».</p>
<p>Veillez fournir des exemples de bonnes pratiques dans ce domaine.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evénements « Les assises Régionales de la mobilité » en Région Lorraine(FR), Aquitaine(FR), Champagne-Ardenne(FR)..., la tenue de stands « mobilité » lors des forums annuels de l'emploi en région Auvergne (FR)</li> <li>- Outils vidéos de sensibilisation : « vidéo Eurodyssée », « Mobidéveloppement » de la Région Auvergne(FR),</li> <li>- Le portail internet « Mobiloutil » développé par le réseau Euroguidance France. Il recense notamment plus de 25 outils sur la sensibilisation des différents publics (jeunes, porteurs de projets, entreprises).</li> </ul>
<p><b>Quels sont, à votre sens, les principaux obstacles qui freinent la motivation des jeunes à séjourner à l'étranger ?</b></p>	
	<p>Les obstacles qui freinent la motivation du jeune peuvent être de plusieurs types :</p> <p>1) Obstacles financiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De nombreux partenaires octroient des aides financières pour les jeunes voulant vivre une expérience de mobilité (Commission Européenne, gouvernements, Régions, branches et secteurs, entreprises, certaines fondations ou associations...). Cependant les jeunes n'ont aujourd'hui pas tous le même niveau d'accès à ces financements, car ils ne sont pas informés de la même manière et ne dépendent pas des mêmes territoires.</li> </ul>

	<p>- Bien qu'en augmentation, le nombre de bourses LEONARDO disponibles ne suffit pas à satisfaire toutes les demandes.</p> <p>2) Obstacles administratifs/ « logistiques » :</p> <p>-Le jeune qui souhaite vivre une expérience de mobilité va très vite être confronté à la complexité du montage des dossiers de financements, des démarches administratives (assurances, santé, visas...) et des conditions d'accueil (trouver un logement et une entreprise dans le pays visé...).On peut aisément penser qu'un jeune non accompagné dans ces différentes démarches pourra rapidement se décourager. D'autre part, dans le cadre du programme « Lifelong Learning », le jeune devra être inscrit au sein d'un établissement de formation qui a décidé de monter un projet européen.</p> <p>3) Obstacles liés à la reconnaissance/ valorisation de la mobilité :</p> <p>- Etant donné que les projets de mobilité des jeunes en FP ne sont pas encore reconnus dans leur cursus, certaines « unités d'enseignement » suivies dans le pays étranger ne peuvent pas être validées. La mobilité peut donc apparaître pour les jeunes et leur entourage comme une « perte de temps ».</p> <p>- Pour les jeunes en formation professionnelle, il est souvent très difficile de convaincre leur tuteur d'entreprise de « les laisser partir ».</p> <p>4) Obstacles psychologiques/ culturels</p> <p>- Certains jeunes n'ont pas la « culture de la mobilité » et n'envisagent pas de partir hors de leur territoire.</p> <p>- Peur de quitter leur environnement social et familial et de ne pas réussir à s'adapter.</p> <p>- Peur ne pas pouvoir suivre l'équivalence des enseignements qui auraient été choisis dans le pays d'origine</p> <p>- Peur de ne pas savoir parler la langue étrangère</p> <p>- Envie de finir les études rapidement (relatif à l'obligation de faire dans certains cas une année de césure pour vivre une mobilité transnationale).</p>
	<p>Le projet EUROSTART mis en place par la Région Ile de France, prévoit une mobilité entre deux contrats d'apprentissage, l'employeur de l'apprenti étant associé à la mobilité. L'apprenti est accompagné avant, pendant et après la mobilité. Celle-ci est complètement intégrée au parcours et ne met pas le jeune en difficulté pour retrouver un contrat.</p>
<p><b>1-3 – Langues et cultures</b></p>	
<p><b>Question</b></p>	<p><b>Quels sont les meilleurs moyens pour surmonter les obstacles linguistiques et culturels à la mobilité ?</b></p>
	<p>Contrairement aux idées reçues sur ces questions, nos partenaires de terrain semblent affirmer que le manque de</p>

	<p>connaissances linguistiques ne serait pas un obstacle à la mobilité des jeunes en formation professionnelle car, les rudiments de base seraient rapidement intégrés.</p> <p>Cependant, un minimum de pré-requis sur les aspects culturels et linguistiques est essentiel avant le départ, ne serait-ce que pour lever certains freins psychologiques.</p> <p>Les moyens pouvant être mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser les classes européennes d'apprentis</li> <li>- Proposer des « modules sur la mobilité, en plus, ou inclus dans le cursus du jeune, comme cela avait été expérimenté dans le projet Européen TRANSNET</li> <li>- Encourager des échanges et l'accueil dans les familles de jeunes étrangers</li> <li>- Mettre à disposition des jeunes un maximum d'outils/ supports pour travailler l'apprentissage linguistique : logiciels, films en VO, journaux étrangers, livres, ...</li> <li>- Utilisation massive du passeport EUROPASS</li> </ul>
	<p>Veillez illustrer votre réponse par des exemples de bonnes pratiques.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le dispositif MOBIL'ACCESS de la Région Ile de France permet de préparer le jeune à sa mobilité deux mois avant son départ. Il permet également de valider au retour les compétences acquises.</li> <li>- Le dispositif « Assistants en langues » du Conseil régional d'Auvergne met des étudiants étrangers déjà présents dans les universités de la Région à disposition des lycées généraux et professionnels pour 6h de conversation par semaine (cela permet une ouverture linguistique et interculturelle pour les lycéens et un complément financier pour les étudiants étrangers)</li> </ul>
<p><b>I-4 – Aspects juridiques</b></p>	
<p><b>Question</b></p>	<p><b>Quels sont les principaux obstacles juridiques à la mobilité que vous avez rencontrés ?</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La non reconnaissance du stage à l'étranger dans le cursus de la Formation Professionnelle Initiale (FPI) dans certains pays</li> <li>- Les assurances</li> <li>- Problème du jeune mineur et de la responsabilité pour les Centres de formation</li> <li>- Le statut de l'apprenti n'est pas forcément le même selon les pays.</li> <li>- Les formalités pour une couverture sociale différent également</li> <li>- La réglementation relative aux visas n'incite pas forcément à partir.</li> <li>- Le manque de connaissance des responsabilités relatives à la jeunesse dans chaque pays (autorisation de conduire une voiture, alcool, etc.) pouvant entraîner des conséquences non négligeables.</li> </ul>
	<p><b>Pouvez-vous donner des exemples de bonnes pratiques pour surmonter les obstacles juridiques à la mobilité ?</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le générateur de conventions élaboré par le projet Leonardo « European Mobility Agreement Customizer» permet</li> </ul>

	<p>de préciser les points importants d'une convention tels que le tutorat, les conditions de travail, le logement, la rémunération, les responsabilités et le suivi. Ce site devrait être totalement opérationnel au second trimestre de l'année 2010. Il couvrira 27 pays de l'Union Européenne et les statuts de formation en temps-plein et en apprentissage.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les outils créés par la Chambre des métiers de la Région Rhône-Alpes (modèle de convention + support Powerpoint)</li> <li>- La plateforme « EURONAVER » développée par un consortium européen dans le cadre du projet Leonardo du même nom. Elle comprend des fiches-outils sur les différentes étapes de la mobilité, et notamment sur les aspects juridiques.</li> </ul>
<b>1-5 - Portabilité des aides et prêts</b>	
<b>Question</b>	<b>Quels types d'obstacles avez-vous rencontrés concernant la portabilité des aides et des prêts et l'accès aux prestations ?</b>
	/
	Veillez donner des exemples concrets.
	/
<b>1-6 – La mobilité depuis et vers l'Union</b>	
<b>Questions</b>	<b>Que reste-t-il à faire pour favoriser la mobilité vers et depuis l'Union ?</b>
	<b>Comment faut-il procéder ?</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promouvoir le Processus de Copenhague dans l'Union Européenne et en dehors de l'Union Européenne</li> <li>- Développer des partenariats avec des centres de formation et des entreprises, hors Union Européenne</li> <li>- Favoriser la mise en place de réseaux internationaux</li> </ul>
	Veillez illustrer votre réponse par des exemples de bonnes pratiques.
<b>1-7 – Préparation de la période de mobilité et assurance qualité</b>	
<b>Question</b>	<b>Quelles mesures permettraient de garantir la qualité de la période de mobilité ?</b>
	<p>- Lorsqu'il sera validé, le système de certification ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) permettra de garantir une meilleure qualité des périodes de mobilité.</p> <p>- La « charte européenne de qualité pour la mobilité ».</p> <p>- Il faudrait mettre en place une assurance qualité systématique sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o <i>Avant la mobilité</i> : phase de repérage et de préparation qui passerait par la sélection des partenaires étrangers (centre de formation, entreprise) selon des critères très précis, l'organisation des conditions d'accueil anticipées et garanties avant le départ du jeune (tutorat, hébergement, assurance et couverture santé) et l'identification très claire des objectifs pédagogiques et des résultats d'apprentissage à acquérir à l'étranger.</li> <li>o <i>Période de mobilité</i> : assurance des engagements pris par les tiers et de l'implication du jeune</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Post-mobilité</i> : debriefing, évaluation et reconnaissance</li> </ul> <p>- Création d'un label au profit des entreprises et des Centre de Formation par Alternance (CFA) s'engageant dans la démarche, ce qui permettra de valoriser l'implication de ces acteurs (Proposition du Conseil Régional Rhône-Alpes).</p>
	<p>Veillez illustrer votre réponse par des exemples de bonnes pratiques.</p>
<b>1-8 – Inclure les groupes défavorisés</b>	
<b>Question</b>	<b>Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les groupes défavorisés en matière de mobilité à des fins d'apprentissage ?</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bien souvent les bourses accordées (LEONARDO et Régionales) ne suffisent pas totalement à couvrir les frais de déplacements. Les jeunes qui ne sont pas aidés par des tiers ne peuvent donc pas partir.</li> <li>- La « culture de la mobilité » n'est souvent pas une priorité pour les groupes défavorisés. Leur environnement ne les pousse pas à vivre une telle expérience.</li> <li>- Les groupes défavorisés n'ont pas ou peu accès aux informations relatives à la mobilité</li> <li>- Le temps de sensibilisation et de préparation de ces groupes est beaucoup plus long</li> </ul>
	<p>Veillez donner des exemples de bonnes pratiques pour résoudre ces difficultés.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projets de missions locales</li> <li>- La Région Ile de France soutient les projets retenus par L'Agence Europe Education Formation France (2e2f) pour compléter les financements liés à la mobilité et à la préparation linguistique et interculturelle : stages en entreprise de 3 mois en priorité pour les jeunes en mission locale, les post diplômés, les demandeurs d'emplois, les apprentis et les salariés en situation précaire.</li> <li>- En Communauté française de Belgique, le Centre de Coordination et de Gestion (CCG) a mis en place des projets cadre – « pool project » en prenant en charge toute l'organisation du départ et du séjour pour permettre aux jeunes défavorisés de participer à un placement européen.</li> <li>- Avant un départ individuel en stage, il est plus sécurisant de partir en groupe pendant une courte période (plusieurs Conseils régionaux offrent cette possibilité)</li> </ul>
<b>2 – PENDANT ET APRES LE SEJOUR</b>	
<b>2-1 - Tutorat et intégration</b>	
<b>Question</b>	<b>Pouvez-vous fournir des exemples concrets de bonnes pratiques dans ce domaine ?</b>
	<p><b>Tutorat :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Former les chefs d'entreprises au rôle de tutorat</li> </ul> <p><b>Intégration :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser une journée d'accueil au siège de la Région ou dans les établissements</li> <li>- Guide pratique à destination du jeune étranger</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Désignation d'un élève-tuteur pour intégrer le jeune en échange</li> <li>- Prévoir des sorties pour les jeunes étrangers (visites, spectacles...)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA) Rhône-Alpes organise pour ses apprentis des mobilités de 3 semaines : la 1<sup>ère</sup> semaine se déroule dans le centre de formation du pays étranger et les deux suivantes dans l'entreprise d'accueil. Ce découpage permet au jeune de s'intégrer rapidement.</li> </ul>
<b>2-2 - Reconnaissance et validation</b>	
<b>Question</b>	<b>La validation et la reconnaissance des apprentissages formels et non formels restent-elles, selon votre expérience, des obstacles majeurs à la mobilité ?</b>
	<p>Afin de faire de la mobilité une véritable valeur ajoutée dans les parcours de formation pour la qualification des jeunes, il est nécessaire de développer la reconnaissance officielle des apprentissages formels et non formels de la mobilité.</p> <p>On peut constater aujourd'hui que la plupart des programmes de mobilité se caractérise par une absence de validation de ces apprentissages. Cependant, plusieurs modes de validation existent, il conviendrait donc de les développer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'outil EUROPASS de la Commission Européenne (CE) qui permet de valoriser et reconnaître la période de mobilité</li> <li>- la validation en interne des apprentissages formels et non formels: attestation, rapport, compte rendu, examen</li> <li>- l'outil académique EUROPRO</li> <li>- le contrôle continu de la formation</li> </ul>
	Veuillez illustrer votre réponse par des exemples concrets et formuler des propositions pour améliorer la situation.
	<p>- Plusieurs Régions de notre réseau se sont engagées dans le cadre d'un projet innovant d'expérimentation des European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) qui sont des crédits européens pour la formation professionnelle. L'objectif principal du projet est de développer un système d'unités de crédit relatif à 2 métiers, coiffeur et automaticien, assurant aux apprenants le transfert et l'accumulation des unités d'acquis d'apprentissage. Il ne s'agit pas de concevoir des certifications communes, mais d'assurer une totale transparence de toutes les certifications organisées dans le champ de ces deux métiers. Le défi est d'accepter que des jeunes aillent effectuer une partie de leur formation professionnelle dans des pays de culture différente et que l'évaluation effectuée à l'étranger soit acceptée et intégrée dans son pays d'origine (mobilité de 2ème type).</p> <p>Plus d'informations sur <a href="http://www.freref.eu/page.php?page=64">http://www.freref.eu/page.php?page=64</a></p>
<b>3 – UN NOUVEAU PARTENARIAT POUR LA MOBILITE</b>	
<b>3-1 - Mobiliser les acteurs et les ressources</b>	
<b>Questions</b>	<b>Quels sont les moyens de mieux mobiliser l'ensemble des acteurs et des ressources aux niveaux national, régional et local en faveur de la mobilité des jeunes ?</b>
	<b>Pouvez-vous fournir des exemples de partenariats territoriaux réussis ?</b>

**Pouvez-vous fournir des exemples intéressants et des idées novatrices concernant le financement de la mobilité des jeunes ?**

De nombreux acteurs se mobilisent déjà pour développer la mobilité des jeunes en formation professionnelle :

- des organisations nationales ou supranationales : l'Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME), L'Agence Europe Education Formation France, l'agence Jeunesse, les ministères, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)....
- des réseaux nationaux : l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCM), l'Assemblée des chambres française de commerce et d'industrie (ACFCI), Les Compagnons...
- des Régions européennes
- des acteurs intermédiaires : des entreprises, des groupements d'établissements, des centres de formation...

La plus grande difficulté aujourd'hui est la coordination de ces différents acteurs. Il n'existe pas de dialogue structuré et d'actions conjointes.

C'est en prenant en compte cette réalité que la Fondation des Régions Européennes pour la Recherche en Education et Formation (FREREF) et l'Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME) ont décidé de s'associer afin de permettre une véritable synergie entre leurs différentes approches. L'idée est de créer des espaces de concertations et d'échanges afin de rendre les actions plus efficaces, de constituer un véritable pôle d'expertises à partir des ressources existantes, et de constituer à moyen terme un réseau solide entre les Régions et les secteurs, proche des directives de la Commission Européenne.

**Pour mieux mobiliser les acteurs**

Initiatives régionales

- L'un des moyens de mieux mobiliser les acteurs territoriaux est de réussir à affirmer une volonté politique forte des Régions en faveur de la promotion de la mobilité pour ce public. C'est dans cette optique que la Generalitat de Catalogne a pris l'initiative de proposer la « *Déclaration de Barcelone sur la contribution des Régions et autorités territoriales dans l'organisation et la promotion de la mobilité formative des personnes en formation professionnelle initiale* ». Les signataires s'engageront à « *promouvoir l'offre de formation professionnelle dans leurs frontières, à optimiser les ressources, à travailler pour la reconnaissance des acquis de formation obtenus au cours de la période de mobilité et à coopérer avec les acteurs économiques afin que les étudiants puissent mener à bien des stages de formation dans des entreprises d'autres pays en conditions de qualité et de sécurité* ». Cette charte est actuellement soumise à signature. Plus d'information sur la Déclaration de Barcelone :

[www.gencat.cat/educacio/conf\\_mob\\_regions.htm](http://www.gencat.cat/educacio/conf_mob_regions.htm)

- En attendant que cette initiative soit finalisée, la signature de conventions bilatérales entre différentes Régions d'Europe sur le thème du développement des échanges de jeunes en formation professionnelle entre les différentes Régions reste un moyen efficace de mobiliser les différents acteurs territoriaux sur ces questions.

La mise en place de plateformes régionales dédiées à la mobilité avec différents niveaux d'accompagnement possibles est l'un des meilleurs moyens de mobiliser les acteurs territoriaux. Selon les Régions, l'accompagnement peut se faire de différentes manières : aide financière, porteur de projets au nom des centres de formation, former pour aider au montage de dossier, création d'un guichet unique, dédier entièrement une personne aux questions de mobilité ...

Par exemple, dans le cadre des activités de Plate forme d'Assistance Technique Européenne en Lorraine (PASTEL) en Région Lorraine, un groupe de travail sur la mobilité a été mis en place pour mutualiser les compétences des personnes et structures qui travaillent sur ces questions de mobilité en région et mettre en place des actions communes (organisation de réunions d'information, échanges sur les outils de communication...).

- Le projet MOBIVET-REGIO (financé par le Fonds Social Européen) porté par la Fondation des Régions Européennes pour la Recherche en Education et Formation (FREREF) a permis de mobiliser les acteurs de deux manières :
  - o Création du "Forum MOBIVET-REGIO" (1er Forum interrégional pour la mobilité des jeunes en FPI) organisé par la Région Rhône-Alpes a vu la participation de 13 Régions, accompagnées de centres de formation. Il a permis aux établissements de formation de différentes Régions de se rencontrer afin de constituer des partenariats pour la mobilité, et de leur apporter des éléments de soutien pour l'organisation de leurs projets. Afin de poursuivre l'expérience à plus grande échelle, la Communauté française de Belgique organisera une nouvelle édition du forum en 2010 à Bruxelles, dans le cadre de la Présidence belge de l'UE. Une vidéo et les résultats du forum sont disponibles sur <http://www.freref.eu/page.php?page=66>
  - o Mobilisation de plusieurs Régions européennes , de partenaires sectoriels (l'Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), l'Association Nation pour la Formation Automobile (ANFA), Centre de formation par alternance du bâtiment...) et d'organismes européens (Réseau Euroguidance, les Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (CARIF) et les Observatoires régionaux emploi formation (OREF) , les établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole(ELPLEFPA) ...) autour d'un travail de mutualisation d'outils afin de créer deux guides compilant les bonnes pratiques des Régions en matière de juridiction et de sensibilisation des publics.

	<p>Au sein des centres de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'un des moyens de mieux mobiliser les acteurs au sein des centres de formation est de créer de véritables communautés de pratiques des porteurs de projets. Actuellement, les projets de mobilité ne sont souvent que le fait de la volonté de personnes et non pas d'organisations. On « réinvente constamment la roue ». Il faudrait pouvoir faire de la mobilité des apprentis <u>un axe fort des projets d'établissements</u> (CF : le ministère de l'agriculture).</li> <li>- Créer un poste dédié à la mise en place et au développement de la mobilité dans les Centres de formation qui le souhaitent</li> <li>- Organiser des « visites d'études » en impliquant : les établissements, les chambres consulaires, les entreprises et les conseils Régionaux sur une base bilatérale pour envisager des projets de mobilité possibles</li> <li>- Favoriser des opérations de mobilité partagée entre les Centres de Formation par Alternance de proximité (pour réduire les coûts, mutualiser les moyens, créer une dynamique)</li> <li>- uniformiser les procédures et montages de subvention, voire une centralisation</li> </ul> <p><b>Ressources</b></p> <p>Il faudrait abandonner la logique de projets dans les programmes et encourager une mobilité structurelle, c'est-à-dire comme partie intégrante des programmes de formation.</p> <p>De nombreuses autorités régionales disposent de leurs propres instruments de financement de la mobilité individuelle – qui sont généralement utilisés de pair ou en complémentarité avec les programmes européens – comme le programme Leonardo da Vinci. Sur le strict plan financier, le budget annuel consacré par l'ensemble des Régions en 2008, tous publics confondus, est similaire au montant du programme Lifelong Learning pour la France (environ 85M€).</p> <p>A titre expérimental dans certaines régions, il pourrait être envisagé de déléguer la gestion des financements de certains programmes européens de mobilité aux régions comme c'est le cas pour les subventions globales pour les fonds structurels. Ceci permettrait une meilleure articulation entre les financements européens et les financements régionaux et ceci permettrait une meilleure réactivité et une plus grande équité entre les différents publics.</p>
<p>3-2 – Un engagement plus actif du monde de l'entreprise</p>	
<p>Question</p>	<p>Comment inciter les entreprises à s'engager davantage dans la mobilité des jeunes ?</p>

Bien que pleinement concernées, les entreprises ne sont souvent pas assez sollicitées dans l'organisation des projets de mobilité. Il apparaît aujourd'hui essentiel de les impliquer.

Les entreprises, et surtout les Petites et Moyennes Entreprises (PME), sont souvent réticentes à favoriser des projets de mobilité pour leurs apprentis et ce pour plusieurs raisons :

Pour la mobilité sortante :

- Manque d'intérêts : bien souvent, les entreprises ne voient pas l'intérêt de la mobilité et ne se sentent pas concernées par ces questions.
- Contraintes de ressources : les entreprises doivent dans la plupart des cas continuer à verser le salaire de leur apprenti quand celui-ci est en mobilité et « perdent » de manière effective une ressource humaine pendant que le jeune est absent de l'entreprise
- Motivation : elles ne voient pas l'intérêt de la mobilité et ne se sentent pas concernées par ces questions. Certaines assimilant même la période de mobilité à des «vacances ».

Pour la mobilité entrante :

- barrière de la langue
- peur de ne pas accueillir un apprenti « opérationnel » techniquement

Il faut rendre la mobilité plus attractive pour les entreprises et donc mettre en place des outils pour : sécuriser les échanges, leur apporter une sorte de « retour sur investissement », réduire les difficultés juridiques, administratives et financières, définir clairement les objectifs pédagogiques.

Plusieurs moyens pourraient les inciter à s'engager davantage dans la mobilité des jeunes :

1) Les sensibiliser en amont aux questions de mobilité

- Organiser des rencontres entre différentes structures d'un même territoire
- Leur donner accès à une plateforme Internet répertoriant leurs pairs (en matière de mobilité) et leur fournir des arguments en faveur de celle-ci.

2) Les convaincre de l'intérêt de la mobilité entrante/sortante pour leur structure

- Leur faire reconnaître l'augmentation de l'employabilité des jeunes au sortir de cette expérience
- Replacer la mobilité dans les contrats de travail
- Avoir accès à un réseau d'entreprises internationales impliquées dans la mobilité des jeunes apprentis : cela peut passer par l'intermédiaire des chambres consulaires des différents pays
- Leur présenter les avantages en termes d'acquisition de « savoir-faire » différents
- Leur financer des actions spécifiques de mobilité, comme des sortes de « visites d'études »

	<p>3) Leur permettre un « retour sur investissement »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attribuer une compensation financière aux entreprises qui favorisent la mobilité de leurs apprentis (cf. : Les initiatives des Régions Catalogne et Ile de France)</li> <li>- En termes d'image de marque, plusieurs actions pourraient être conduites : attribuer un label aux entreprises qui jouent le jeu en matière de mobilité (Région Rhône-Alpes), valoriser les entreprises en faveur de la mobilité...</li> <li>- Compensation financière versée par l'entreprise étrangère qui accueille le jeune</li> </ul> <p>4) Les accompagner :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création de structures dédiées à la simplification et à l'assistance pour les démarches administratives et financières (ou si elles existent déjà : communication sur les structures existantes)</li> <li>- Créer ou mettre à disposition une base de données permettant de répertorier des profils disponibles ou des profils recherchés</li> </ul>
	<p>Veillez illustrer votre réponse par des exemples de bonnes pratiques.</p>
	<p>Organiser des réunions de sensibilisation et d'informations auprès des entreprises de son territoire, voire des rendez-vous en tête à tête dans l'entreprise à travers les interlocuteurs habituels des entreprises (chambres consulaires, agences pour l'emploi, fonds de formation, etc.) : Conseil Régional d'Auvergne(FR)...</p>
<p><b>3-3 – Réseaux et jumelages virtuels</b></p>	
<p><b>Questions</b></p>	<p><b>Comment utiliser au mieux les TIC afin d'offrir des possibilités de mobilité virtuelle utiles pour enrichir la mobilité « physique » ?</b></p>
	<p><b>Le principe du jumelage virtuel peut-il être utilisé dans d'autres domaines d'apprentissage comme le bénévolat ou la formation professionnelle ?</b></p>
<p><b>3-4 – Accroître l'engagement des « multiplicateurs »</b></p>	
<p><b>Questions</b></p>	<p><b>Y a-t-il lieu d'accorder davantage de soutien aux possibilités de mobilité des « multiplicateurs » (enseignants, formateurs, travailleurs socio-éducatifs, etc.) dans le cadre des programmes européens ?</b></p>
	<p><b>Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à un engagement accru des enseignants et des formateurs en faveur de la mobilité ?</b></p>
	<p>L'idée d'accorder davantage de soutien à la mobilité des « multiplicateurs » nous paraît essentielle. Ils vont non seulement jouer un rôle d'investigateurs, mais être aussi des prescripteurs auprès des jeunes en formation professionnelle. Il faudrait donc pouvoir organiser la mobilité de ce public au cours des différentes phases du projet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En amont : organiser des « visites d'études » dans une Région étrangère : présentation des différents systèmes de formation, rencontre des différents opérateurs de terrain (entreprises, formateurs, autres contacts de terrain (responsable régional des relations internationales, organismes de soutien à la mobilité...))</li> <li>- Quelques temps avant le projet : rencontrer les futurs tuteurs et accompagnateurs des jeunes à l'étranger pour établir un programme pédagogique, un programme d'évaluation et organiser la « logistique » (hébergement, financement...)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendant la période de mobilité du jeune pour s'assurer du bon déroulement de la mobilité, de la « sureté physique et morale » du jeune et du respect des engagements pris par les partenaires étrangers. Ce déplacement permettrait aussi de construire une évaluation fiable.</li> </ul>
	<p>Les principaux freins à la motivation des porteurs de projet sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque de reconnaissance : souvent un grand investissement en temps et en énergie qui n'est au final récompensé que par le « bonheur de voir le projet aboutir » (quasi-inexistence de compensations financières, ...)</li> <li>- Complexité liée au montage des dossiers, à la recherche de financements</li> <li>- Isolement des porteurs de projets : difficulté à convaincre la direction de certains établissements, peu de soutien de la part des pairs...</li> <li>- Difficulté pour mobiliser les partenaires non seulement économiques (souvent les entreprises sont peu enclines à « libérer » leurs apprentis et il est difficile de trouver une entreprise étrangère prête à accueillir les jeunes sur une durée de 3/4 semaines) mais aussi pédagogiques (difficulté à trouver un relais sur place, un centre de formation prêt à collaborer)</li> <li>- Freins linguistiques</li> </ul> <p>A l'initiative des Régions européennes, plusieurs « bonnes pratiques » ont été repérées pour tenter de contrer ces freins et favoriser l'implication de ce public :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les aider à se professionnaliser dans le montage des projets de mobilité, ce qui peut prendre diverses formes selon les Régions : « ateliers d'accompagnement » en Lorraine, réunions d'information en Champagne-Ardenne, journées de formation de « référents mobilité » en Auvergne, réunions d'information et de sensibilisation décentralisées dans les territoires en Communauté Française de Belgique...</li> <li>- Favoriser l'émergence de communautés de pratiques</li> <li>- Compenser financièrement l'implication des porteurs de projet (Cf : Dispositif Catalan (ES))</li> <li>- Assurer le remplacement des porteurs de projet lorsqu'ils sont en déplacement (Cf : Dispositif Catalan (ES))</li> <li>- Accompagner le montage financier et l'articulation des bourses régionales avec les autres dispositifs financiers</li> <li>- Appuyer le montage organisationnel : en groupant éventuellement les mobilités de plusieurs centres de formation vers une même Région</li> <li>- Proposer un accompagnement juridique et administratif aux projets</li> <li>- Informer massivement les organismes intermédiaires sur les systèmes d'éducation des autres pays. La Région Rhône-Alpes et la Generalité de Catalogne sont l'exemple type qu'une fois les différents systèmes présentés aux acteurs de terrain, les acteurs ont saisi leur similarité et ont pu mener à bien des projets de coopération.</li> </ul>
<b>3-5 – Objectifs en matière de mobilité</b>	

Question	<p><b>Les objectifs vous paraissent-ils constituer des outils utiles pour définir une stratégie en matière de mobilité et , si oui, à quel niveau doivent-ils être définis (européen, national, institutionnel, sectoriel, etc.) ?</b></p>
	<p>Si les objectifs constituent des instruments utiles, ils devront s’accompagner d’outils financiers ambitieux permettant de les mettre en œuvre. Ces objectifs devront être définis au niveau européen mais également au niveau des Etats membres et des Régions.</p> <p>Tous les flux de mobilité des jeunes devront être pris en compte dans les indicateurs européens et pas uniquement ceux financés par les programmes européens. Un effort devra être effectué pour intégrer au sein d’une même base de données les programmes d’aides locaux, régionaux, nationaux, binationaux, sectoriels et les initiatives communautaires.</p>
	<p>Veillez illustrer votre réponse par des exemples de bonnes pratiques.</p>