

GT Implication des Entreprises – Outils de valorisation

Déroulé type d'un atelier animé par le référent mobilité, pour informer les chargés des relations entreprises sur les mobilités (pour relai aux employeurs)

Note : le support PowerPoint associé a été élaboré par le groupe de travail « Implication des entreprises : outils de valorisation » dans le cadre du projet MONA. En complément du présent déroulé type, il constitue une base d'éléments de langage à destination des chargés de relations entreprises (CRE). Chaque CFA est invité à l'adapter à son propre contexte, à ses besoins, aux financements mobilisés ainsi qu'à ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

Objectifs Pédagogiques de l'atelier

- Comprendre les enjeux et les opportunités de la mobilité internationale en apprentissage
- Se familiariser avec le cadre réglementaire et juridique (conventions, démarches)
- Connaître les dispositifs d'accompagnement proposés par le pôle mobilité du CFA
- Identifier les principales sources de financement mobilisables (Erasmus+, OPCO...) – à adapter par chaque CFA

Public Cible

Chargés de relations entreprises ou tout autre personnel du CFA qui, dans ses fonctions, est régulièrement en contact avec les entreprises.

Durée - A adapter

Déroulé de l'atelier :

0. Introduction et lancement de l'atelier (Diapositives 1-2)

- Présentation du thème de l'atelier : « Parler mobilité avec les employeurs : comprendre, rassurer, valoriser »
- Rappel des objectifs pédagogiques de l'atelier

1. Quiz de démarrage (Diapositives 3-4)

- Quiz (ex. Slido) pour impliquer les participants et faire un état des lieux de leurs connaissances :
 - o Connaissance du projet Mona
 - o Depuis quand existe le programme Erasmus ? (1975 / 1987 / 1995)
 - o La mobilité internationale est-elle possible pour tous les apprentis pendant leur parcours?
 - o Les entreprises sont-elles selon eux au courant de cette possibilité ?
 - o Connaissance des effets de la mobilité internationale sur le contrat d'apprentissage
- Quiz sur les freins perçus et le ressenti des CRE :
 - o Frein principal pour l'employeur (gestion de l'absence de l'apprenti / rémunération / confiance dans les retombées de la mobilité)
 - o Frein principal pour le jeune (financement / éloignement familial / barrière linguistique)
 - o Aisance des CRE à présenter à une entreprise (partenaire ou potentielle) la possibilité pour un apprenti de réaliser une mobilité de stage au cours de sa formation

Notes pour l'animateur (diapositives 3-4) :

- Format quiz : quelques questions pour susciter l'intérêt des CRE et faire un état des lieux de leurs connaissances
- Projet Mona : expérimentation de 4 ans visant à lever les freins de la mobilité longue des alternants (juridiques, financières, linguistiques, académiques)
- Plan d'investissement France 2030 : finance 70 % des actions mises en place dans le cadre de Mona
- Euro App Mobility (EAM) : chef de file du consortium Mona, en charge de la coordination du projet et de l'accompagnement des membres du consortium
- Le programme Erasmus existe depuis 1987 ; son ouverture au secteur de l'enseignement et de la formation professionnels date de 1995
- L'impact de la mobilité internationale sur le contrat d'apprentissage est détaillé dans les diapositives suivantes
- Diapositive 4 : questions à choix multiples – il n'y a pas de bonne réponse

2. La Place de la Mobilité Internationale (Diapositive 5)

2.1 Contexte actuel et enjeux (Diapositive 6)

- Volonté de créer un espace européen de la formation professionnelle, à travers des programmes tels qu'Erasmus+
- Volonté de renforcer la citoyenneté européenne : les alternants deviennent des ambassadeurs de l'espace civique européen
- Volonté politique française : 15 % des apprentis bénéficient d'une mobilité
- Cadre réglementaire : la mobilité des apprentis et alternants est encadrée par la loi et impose la signature d'une convention quadripartite
- Engagement RSE : un levier stratégique pour les entreprises qui investissent dans la mobilité internationale de leurs apprentis

Notes pour l'animateur (diapositive 6) :

- La Commission européenne, à travers des programmes comme Erasmus+, souhaite créer un espace européen de la formation professionnelle ; les employeurs qui permettent à leurs apprentis de partir en mobilité participent à la construction de ce cadre
- La mobilité n'est pas une simple « plus-value » : c'est un vecteur puissant de cohésion européenne, de dialogue interculturel et de construction citoyenne
- Le cadre réglementaire a été redéfini en 2018 par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (financement OPCO et mise en veille rendus possibles, alors qu'auparavant seule la mise à disposition existait de facto), puis complété par la loi Maillard de 2023 qui permet la mise à disposition pour une mobilité supérieure à 4 semaines
- Engagement RSE : voir la diapositive 17 pour plus de détails
- Sources : loi Maillard du 27/12/2023 (alternance.emploi.gouv.fr) ; décret du 04/12/2024 précisant les modalités des conventions de mobilité (legifrance.gouv.fr) ; volonté politique française (agence.erasmusplus.fr) ; Label européen des langues 2025 (touteurope.eu)

2.2 Quels bénéfices pour l'employeur ? (Diapositive 7)

- Offrir à ses apprentis une expérience à l'international, ou accueillir un apprenti étranger, présente de nombreux bénéfices pour l'employeur :
 - ✓ Renforcer l'attractivité de l'entreprise en tant que lieu de formation et d'emploi, tout en développant sa visibilité à l'échelle internationale
 - ✓ Dynamiser les équipes grâce à une expérience enrichissante sur les plans professionnel, culturel et humain, favorisant également le partage de savoir-faire
 - ✓ Contribuer au développement des compétences des apprentis, tant professionnelles que linguistiques et transversales

Notes pour l'animateur (diapositive 7) :

- Préciser que la suite de l'atelier abordera comment l'entreprise peut mettre en avant la mobilité dans sa stratégie de communication et sa démarche RSE (diapositive 17)
- La mobilité permet aux apprentis de développer des compétences professionnelles, linguistiques et interculturelles, valorisables ensuite par leur employeur à leur retour
- Le guide mobilité employeurs (publié par le ministère du Travail) met en avant les bénéfices d'un séjour à l'étranger pour l'entreprise comme pour le jeune : levier d'attractivité, d'ouverture internationale et d'amélioration de l'image de marque
- Selon une enquête menée auprès d'environ 300 dirigeants de PME-TPE : 49 % estiment que la mobilité internationale développe l'employabilité et les compétences des apprentis ; 44 % observent l'acquisition de nouveaux outils ou techniques ; 32 % la considèrent comme un facteur de recrutement et de fidélisation
- Sources : travail-emploi.gouv.fr ; centre-inffo.fr ; cftcpacac.fr

2.3 Quels bénéfices pour l'apprenti ? (Diapositive 8)

- Acquisition de nouvelles pratiques professionnelles
- Renforcement de l'autonomie, prise d'initiative et capacité d'adaptation en milieu professionnel
- Développement des compétences linguistiques
- Développement personnel : gain de confiance en soi, maturité et sens des responsabilités
- Ouverture culturelle et citoyenneté européenne
- Amélioration de l'employabilité : valorisation sur le CV, différenciation sur le marché du travail

Notes pour l'animateur (diapositive 8) :

- Les bénéfices pour l'apprenti sont palpables quelle que soit la durée de la mobilité : même sur un format court, c'est l'occasion d'acquérir ou de renforcer des compétences techniques ; dans tous les cas, la mobilité développe fortement les compétences transversales (soft skills)
- La mobilité européenne est aussi un outil d'insertion professionnelle
- Sources : travail-emploi.gouv.fr ; centre-inffo.fr (études européennes sur les plus-values de la mobilité internationale des apprentis)

2.4 Questions récurrentes et réponses (Diapositive 9)

- S'appuyer si besoin sur le tableau des objections. Chaque CFA peut sélectionner les questions qu'il juge les plus pertinentes pour ses équipes, notamment celles portant sur des exemples de réticences exprimées par les entreprises et les leviers pour y répondre efficacement

Notes pour l'animateur (diapositive 9) :

- Le tableau des objections est disponible sur Teams ; il s'agit d'un document interne créé pour les référents mobilité et non d'un document public (lien SharePoint Mona – Groupes de travail / 04_IMP ENT / Groupe thématique Outils / Livrables)

3. Le Cadre Réglementaire et les Moyens alloués à la Mobilité européenne (Diapositive 10)

3.1 Salaire et contractualisation (Diapositive 11)

- 2 possibilités : mise à disposition / mise en veille
 - o Mise à disposition : le droit du travail français continue à s'appliquer, l'employeur reste donc responsable des conditions d'exécution du contrat, y compris :
 - Versement du salaire à l'apprenti
 - Cotisations sociales permettant un maintien de la protection sociale (AT/MP)
 - Durée de travail en France reste en vigueur (ex. 35h max/semaine)
 - o Mise en veille : certaines clauses du contrat sont mises en pause pour une durée limitée à celle de la période de mobilité :
 - Pas de maintien de salaire
 - Pas de paiement des cotisations sociales de la part de l'employeur (AT/MP)
 - Le droit du travail du pays d'accueil s'applique (ex. 40h/semaine)
- Attention : l'aide employeur est proratisée en cas de mobilité la 1^{re} année du contrat

Notes pour l'animateur (diapositive 11) :

- Convention de formation OPCO : vérifier selon l'organisme de formation comment cela fonctionne ; la mobilité doit être cochée dans la convention de formation (sources : legifrance.gouv.fr ; espacesurdemande.anct.gouv.fr)
- Convention de mise à disposition : c'est le conventionnement le plus sécurisant pour l'apprenti, car son contrat continue de s'exécuter comme s'il était en France. L'alternant est « mis à disposition » de façon temporaire par l'entreprise française auprès d'une entreprise située à l'étranger ; le contrat de travail reste en vigueur, sans rupture ni suspension, et la législation française continue de s'appliquer (rémunération, protection sociale, etc.)
- En cas d'accident du travail en mise à disposition, c'est le taux de cotisation de l'employeur qui est impacté et c'est à lui de faire la déclaration
- Continuité de la couverture sociale : l'employeur français doit demander le certificat A1, qui s'obtient directement en ligne sur son espace URSSAF

- La convention de mise à disposition est conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le CFA et l'entreprise accueillant à l'étranger
- Convention de mise en veille : suspension temporaire du contrat d'apprentissage pour la durée de la mobilité (l'apprenti reste dans l'effectif de l'entreprise) ; l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des dispositions légales (santé, sécurité au travail, rémunération, durée de travail, repos et jours fériés)
- Dans la plupart des pays de l'UE, le statut d'alternant n'existe pas : l'apprenti aura donc le statut de stagiaire ou d'étudiant et ne sera pas rémunéré
- Couverture sociale en mise en veille : l'employeur en France indique la mise en veille du contrat dans sa DSN et le CFA s'acquitte du paiement des cotisations AT/MP via sa propre DSN (une procédure existe à ce sujet); la convention est conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le CFA et l'employeur d'accueil à l'étranger
- À noter : lors d'une mise en veille, l'aide à l'embauche d'un apprenti accordée aux employeurs la première année n'est pas versée pendant l'absence de l'apprenti
- Assurances : attention à ne pas confondre protection sociale et assurance. L'apprenti doit obligatoirement souscrire une assurance responsabilité civile (RC) à l'étranger ainsi qu'une assurance rapatriement

3.2 Les financements (Diapositive 12)

- Il existe plusieurs financeurs possibles ; le but des bourses est de couvrir une partie ou la totalité des frais de mobilité : hébergement, transport et alimentation
- Erasmus+ : les bourses varient en fonction de la destination, du type de mobilité et de la durée
- OPCO : les financements varient selon les OPCO
- OFAJ et ProTandem : financeurs pour l'Allemagne et la France
- D'autres possibilités existent selon le contexte ou le profil du jeune – le référent mobilité se charge de se renseigner

Notes pour l'animateur (diapositive 12) :

- Chaque CFA doit adapter cette partie selon ses financeurs
- Important : le fait que la mobilité soit financée n'empêche pas que la mise à disposition (MAD) puisse être privilégiée. Car au-delà du maintien de salaire, elle permet d'autres bénéfices.
- Attention avec le niveau de détail. C'est intéressant de savoir que les financements Erasmus+ et / ou OPCO ne suffisent pas toujours à couvrir toutes les charges directes. De même, le maintien de salaire n'est généralement pas de trop pour les apprentis qui sont autonomes ou aidants familiaux.

4. Accompagnement des Entreprises et des Apprentis (Diapositive 13)

4.1 Timeline – accompagnement des entreprises par le CRE (Diapositive 14)

- CRE et apprentis :
 - o Informer les apprentis sur le programme Erasmus+ (et autres financeurs comme les OPCO, région...) et les différents projets proposés par le centre de formation lors des JPO ou salons
 - o Souligner que la mobilité fait partie intégrante du projet d'établissement
 - o Préparation du projet pro avec les apprentis comportant la mobilité
 - o Préparation des arguments à mettre en avant face aux employeurs
- CRE et entreprise :
 - o Présentation du CFA (suggestion : inviter les MA aux réunions tuteurs/comités de pilotage)
 - o Présentation du programme Erasmus+ (et autres financeurs comme les OPCO, région...) et des différents projets de mobilité (suggestion : inviter les MA aux réunions tuteurs/comités de pilotage ; valoriser la mobilité des MA)
 - o Prévoir des temps / webinaires, ateliers ou d'autres temps de rencontres avec tous les MA impliqués dans la mobilité des apprentis

Notes pour l'animateur (diapositive 14) :

- Présentation détaillée du programme Erasmus+ disponible sur le site de l'agence : agence.erasmusplus.fr/programme-erasmus/presentation-programme-erasmus/

4.2 Accompagnement des employeurs dans la mise en place des projets (Diapositive 15)

- Explication du projet
- Présentation des options de convention (mise à disposition / mise en veille)
- Choix des dates
- Définition des compétences à développer en mobilité
- Accompagnement juridique / administratif
- Proposition de tuilage pendant l'absence de l'apprenti, en fonction des possibilités du CFA

Notes pour l'animateur (diapositive 15) :

- Accompagnement de l'employeur réalisé par le CRE / référent mobilité (selon le CFA) ; diapositive à adapter par chaque organisme de formation
- Explication du projet : l'activité sur place, l'intérêt pour le jeune et pour l'entreprise (compléter le référentiel, gain de maturité, etc.), l'organisation de la mobilité – sensibiliser au fait que ce n'est pas un voyage mais un projet professionnel

- Présentation des options (mise à disposition / mise en veille) : implication financière et juridique des deux options
- Choix des dates : à caler en concertation avec l'entreprise en fonction de l'activité et des besoins
- Définition des compétences à développer en mobilité : occasion de faire un point sur les activités du jeune et sur la façon de les compléter à l'étranger (logique gagnant/gagnant)
- Accompagnement juridique / administratif : aide à la rédaction des documents, information sur les démarches
- Proposition de tuilage : par exemple, proposer un stagiaire pendant la période de mobilité, ou organiser un échange avec un établissement sur place

4.3 Comment impliquer le maître d'apprentissage (MA) dans le projet de mobilité de son apprenti (Diapositive 16)

- Avant :
 - o Associer le MA à la qualification du partenaire et aux échanges avec l'entreprise d'accueil
 - o Définir avec le MA les objectifs pédagogiques de la mobilité et les acquis visés
 - o Inviter le MA à prendre part à la visite préparatoire
- Pendant :
 - o Prévoir des temps d'échanges réguliers avec l'apprenti (entretien à mi-parcours)
 - o Donner l'accès à un carnet de bord numérique pour l'impliquer dans le suivi pédagogique
- Après :
 - o Impliquer le MA dans l'évaluation finale de la mobilité
 - o Inviter le MA à faire un « rapport d'étonnement »
 - Lors d'événements (cérémonie de remise des Europass, Erasmus Days...)
 - Lors d'une rencontre avec les employeurs partenaires du CFA engagés dans la mobilité (ex. Club des Employeurs)
 - Dans la communication du CFA

Notes pour l'animateur (diapositive 16) :

- Cette implication dépendra de la volonté de l'entreprise de s'investir davantage dans le soutien du projet de son apprenti ; elle vise aussi à développer le partenariat entre le CFA et l'employeur
- Avant : créer les conditions d'un échange direct entre le maître d'apprentissage (MA) en France et l'encadrant à l'étranger permet de définir les attentes et d'assurer un cadre favorable ; le MA doit partager son expertise et comprendre les méthodes de travail de l'entreprise d'accueil

- Le MA joue un rôle clé dans la définition des objectifs d'apprentissage, ce qui permet de prendre en compte les besoins de l'entreprise et d'intégrer la mobilité de façon cohérente dans le parcours du jeune – cela évite que la mobilité soit perçue comme une parenthèse sans enjeu professionnel
- Inviter le MA à la visite préparatoire (mobilité financée par Erasmus+ dans certains cas) lui permet de comprendre l'organisation de l'apprentissage dans le pays partenaire, de préciser les compétences déjà acquises par le jeune et d'adapter la définition des tâches – cela renforce aussi le partenariat entre l'employeur et le CFA
- Pendant : assurer le lien entre le MA et son apprenti permet de vérifier que les missions sont alignées avec les objectifs de formation et que les conditions de réalisation sont optimales ; le CFA joue un rôle de facilitateur dans ce co-pilotage (moyens de suivi, temps d'échanges)
- Après : l'implication de l'entreprise dans l'évaluation finale est essentielle pour maximiser l'impact de l'expérience. Pour valoriser les compétences acquises : aider le jeune à identifier et valoriser ses nouvelles compétences techniques, linguistiques et interculturelles pour favoriser sa réintégration. Pour renforcer l'accompagnement post-mobilité : organiser un entretien de retour avec le CFA pour évaluer comment exploiter ces compétences dans le poste de l'apprenti
- Penser à expliquer ce qu'est un club des employeurs, par exemple ceux portés par Euro App Mobility (cf. euroappmobility.eu/federer/club-des-employeurs/)

4.4 Comment l'entreprise peut développer son image grâce à la mobilité des apprentis (Diapositive 17)

- Les entreprises qui investissent dans la mobilité internationale de leurs apprentis peuvent en tirer un bénéfice significatif en matière de communication et de RSE
- Un engagement en faveur de l'internationalisation des compétences
- Un atout pour attirer et fidéliser les talents
- Une démarche inclusive, en lien avec les priorités du programme Erasmus+ en matière d'inclusion sociale
- Support associé : Flyer Mona « Gagnez en attractivité grâce à la mobilité de vos apprentis »

Notes pour l'animateur (diapositive 17) :

- Diapositive optionnelle, à utiliser selon le type d'entreprises auxquelles on s'adresse
- L'engagement RSE est un indicateur volontaire (volet social), rattaché à plusieurs axes : formation et développement des compétences (nombre d'apprentis mobiles, durée moyenne, pays d'accueil) ; attractivité employeur / marque employeur ; diversité et ouverture internationale ; impact sociétal et territorial (lien avec Erasmus+ et le projet MONA)
- Les entreprises peuvent aussi envisager d'accueillir des apprentis étrangers en mobilité pour renforcer encore leur ouverture internationale

- Ressource : « Indicateurs RSE : les étapes à connaître pour bien les construire » (Carbo)
- Ne pas hésiter à présenter le flyer Mona « Gagnez en attractivité grâce à la mobilité de vos apprentis » (livrable téléchargeable et personnalisable avec le logo du CFA, disponible sur www.monaeam.eu)

4.5 La mobilité des maîtres d'apprentissage (Diapositive 18)

- En tant qu'organisme de formation, possibilité d'organiser une mobilité par Erasmus + pour les maîtres d'apprentissage / tuteurs en entreprise (qui encadrent des apprentis qui préparent un diplôme de niveau 3 ou 4)
- Objectifs : leur montrer qu'une mobilité est une expérience professionnalisante et une aventure humaine ; leur permettre de bénéficier des apports d'une expérience à l'étranger ; renforcer les liens de partenariat entre la structure et l'entreprise
- Support associé : Flyer Mona « Comment organiser des mobilités pour les maîtres d'apprentissage ? »

Notes pour l'animateur (diapositive 18) :

- Ne pas hésiter à présenter le flyer Mona « Comment organiser des mobilités pour les maîtres d'apprentissage ? » (livrable téléchargeable et personnalisable avec le logo du CFA, disponible sur www.monaeam.eu)

5. Atelier Pratique (Diapositive 19)

- Exemple de cas concret ou mise en situation

Notes pour l'animateur (diapositive 19) :

- Cas concret à développer par chaque CFA

6. Clôture de l'atelier (Diapositive 20)

- Remerciements aux participants pour leur implication
- Rappel des contacts du référent mobilité (nom, téléphone, e-mail)

Précisions :

- ✓ **Prévoir un support diaporama pour le déroulé de l'atelier avec, à la fin, les liens vers les ressources existantes**

- ✓ Distribuer les flyers entreprises : Gagnez en attractivité grâce à la mobilité de vos apprentis et Plaquette entreprise conventions Mise en Veille / Mise à disposition
- ✓ Prévoir un temps à part pour les modalités et le suivi pédagogiques avec les collègues concernés



Consortium Mona 2026