



Guide de la mobilité européenne

Réussir un projet d'échange de jeunes dans la branche des services de l'automobile



SOMMAIRE

Edito	03
Avant-propos	05
Remerciements	10
La stratégie de la mobilité	11
Développer la mobilité : un engagement collectif	13
Constituer des partenariats et mobiliser des financements	14
Mobiliser les acteurs autour du projet d'établissement	15
Créer de la valeur ajoutée	16
Mettre en œuvre et suivre un projet de mobilité	18
Valoriser un projet de mobilité	20
Situer un projet / typologie des mobilités	21
Niveau 1, Mobilité préparatoire	23
Niveau 2, Mobilité « classique »	23
Niveau 3, Mobilité structurée	25
Niveau 4, Mobilité reconnue	25
Préparer et mettre en œuvre	27
Rechercher des partenaires	30
Mobiliser des financements	31
Préparer le voyage d'étude	32
Préparer l'équipe	33
Communiquer autour du projet	36
Sélectionner et préparer les jeunes bénéficiaires	37
Impliquer les entreprises (envoi et accueil)	40
Formaliser la mobilité : la convention de stage	42
Evaluer et valoriser le projet	43
Evaluer le projet	45
Evaluer les compétences acquises par les bénéficiaires	46
Valoriser le projet	50
Plein phare sur les Classes Europe	53
Euroclasse	56
Section européenne	57
Classe Europe	58
Concevoir un projet de Classe Europe	61
Boîte à outils	67
Documents	69
Euro Apprenticeship	70
Bibliographie / Webographie	71



EDITO

L'ANFA s'engage pour la mobilité

Depuis le début des années 1990, l'ANFA développe et met en œuvre une stratégie de coopération européenne. La mobilité géographique est une composante centrale de cette politique. C'est à travers des échanges de jeunes, mais aussi par le biais d'échanges de professionnels et de formateurs, que celle-ci se traduit. Cet objectif de mobilité européenne a été formalisé dans les accords paritaires de branche du 27 novembre 2000, renouvelés par ceux du 25 septembre 2007, démontrant, s'il le fallait encore, son importance au sein de la politique de formation de la branche des services de l'automobile. Cette implication a été réaffirmée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord paritaire national relatif à la formation professionnelle des jeunes du 24 janvier 2013.

L'ANFA a été le premier partenaire du monde économique à signer la déclaration de Barcelone (2009) visant à promouvoir la mobilité géographique apprenante des jeunes en formation initiale.

Chaque jeune impliqué dans une aventure plus ou moins longue, à l'étranger, et revenant avec plus de maturité, avec un regard nouveau sur son voisin et sur ce qui l'entoure et, bien sûr, avec de nouvelles compétences – techniques ou organisationnelles – est un succès pour tous les acteurs qui l'accompagnent dans son parcours formatif.

Concrètement, l'ANFA, à travers son service des Relations internationales (SRI), impulse et soutient des projets de mobilité et fournit les moyens techniques, logistiques, pédagogiques voire financiers. L'ANFA a tissé et développé un réseau de partenaires qu'elle met au service des établissements souhaitant développer une stratégie de mobilité.

Enfin, les objectifs de mobilité de la branche sont identiques aux ceux de l'Union européenne : « offrir à chaque jeune [...] la possibilité de prendre part à une forme de mobilité, et ce, pendant son parcours d'étude ou de formation, en effectuant un stage en milieu professionnel, ou dans le cadre d'activités de volontariat¹ ».

Aujourd'hui, il est important de pérenniser ces pratiques de mobilité et les rendre encore plus légitimes, incontournables et opposables : c'est ainsi que l'ANFA s'implique vivement dans le système européen de crédits pour la formation professionnelle (ECVET), en abritant le secrétariat ECVET (ECVET-Team²), dédié à la mise en œuvre du système européen.

Ce guide de la mobilité rénové est un outil développé dans le cadre du Groupe technique Europe (GTE) du réseau des CFA Pilotes, à destination de quiconque souhaiterait mettre en place un projet de mobilité. Nous l'espérons le plus lisible et accessible.

Didier GELIBERT

Chef du service Relations internationales
ANFA

¹ Conclusions du conseil et des représentants des gouvernements des Etats membres concernant la mobilité des jeunes, 20 et 21 novembre 2008 – OJC 320, 16/12/2008

² Le secrétariat ECVET est piloté par un consortium constitué de l'ANFA, la Chambre de commerce et d'industrie Paris Ile-de-France et du Ministère de l'Education nationale

	Objectifs	Points de conseil	Points de vigilance
Phase 1 : Amont	Préparer et valider le projet		
1-2 ans	Rechercher des partenaires Rechercher des co-financements Monter les dossiers Organiser des réunions de travail avec l'équipe : définir des rôles et tâches (coordonnateur européen, membres de l'équipe, comité de pilotage, comité de mise en œuvre, plan de diffusion) Définir des indicateurs d'évaluation du projet Créer des documents Préparer le voyage d'étude Sélectionner ou recenser des jeunes Contractualiser Préparer la phase de mobilité : préparation culturelle, linguistique, livret de suivi Préparer l'accueil et l'envoi	Assurer une coordination efficace Impliquer en amont jeunes et entreprises	Vérifier tous les documents administratifs Définir les aspects logistiques de la mobilité
Phase 2 :	Evaluer et valider la phase de mobilité		Définir les critères d'évaluation du projet
La mobilité	Effectuer un bilan de la mobilité		
Phase 3 : Aval	Analyser et évaluer le projet (point de vue pédagogique, logistique et budgétaire)	Définir les actions pour la valorisation du projet	Définir les indicateurs pour l'analyse du projet
6 mois-1 an	Valoriser, diffuser		

Avant-propos

Pourquoi la mobilité ?

Découvrir, s'enrichir de nouveaux environnements éducatifs, culturels et sociaux, trouver un enrichissement personnel et culturel qui facilite tant le « vivre ensemble », l'intégration dans la société que l'insertion professionnelle : autant de bénéfices apportés par la mobilité



¹ Avis du Conseil économique, social et environnemental du 16/11/2011.
Rapporteur : Jean-François BERNARDIN

Le Conseil économique social et environnemental (CESE) a souligné l'importance d'offrir à chacun des jeunes, une opportunité de mobilité. Cela implique une mobilité spatiale, porte d'entrée vers d'autres formes de mobilités. Si la mobilité s'accroît avec le niveau de diplôme (principalement dans l'enseignement supérieur), elle reste faible dans les formations techniques, en lycées professionnels ou en CFA : les jeunes accèdent peu ou pas à cette opportunité. Ainsi, en France, 2 000 jeunes seulement ont bénéficié du programme de mobilité Leonardo da Vinci.

Le CESE recommande¹ l'optimisation des dispositifs de mobilité internationale :

- la fixation d'un objectif de 10 % de l'ensemble des jeunes ayant effectué une mobilité à l'étranger au cours de leur parcours de formation ;
- une meilleure sécurisation de la mobilité européenne et internationale ;
- l'accès des programmes européens aux jeunes défavorisés et aux jeunes en apprentissage ;
- une reconnaissance des acquis à travers le passeport pour la jeunesse (Youth pass) ;
- un véritable effort en faveur de l'apprentissage oral des langues étrangères.

Plus la capacité à être mobile d'un individu est développée tôt, plus elle est fructueuse. Une politique menée dès l'école est capitale pour « donner le goût » de la mobilité. Jeunes, parents, communauté éducative, entreprises, pouvoirs publics nationaux et européens, tous doivent se mobiliser pour réfléchir aux conditions d'une mobilité offerte à tous.

C'est donc par souci d'égalité des chances, de découvertes des autres, d'adaptabilité, d'augmentation des compétences et d'insertion professionnelle... que la communauté éducative se mobilise et que les établissements de formation inscrivent la mobilité dans leur projet d'établissement.

Les objectifs du guide de la mobilité



Ce guide de bonnes pratiques vise à :

- **mutualiser** les résultats et améliorer la qualité des projets conduits par les différents établissements ayant développé des projets de mobilité transnationale ;
- **donner** des indications pour toute mise en œuvre d'un projet de mobilité - plus ou moins complexe et structuré - tout en restant suffisamment souple pour ne pas enfermer les échanges dans un cadre trop contraignant ;
- **accompagner** au montage d'un premier projet de mobilité ;
- **faire évoluer** une action et un partenariat déjà en place, à travers la pérennisation de l'expérience ou une structuration du contenu pédagogique de l'action ;
- **permettre** aux porteurs de projets d'évaluer leur adéquation aux critères de qualité, définis par l'ANFA, avant de solliciter un éventuel financement auprès de leur Délégation régionale ;
- **prendre en compte** les évolutions législatives ou réglementaires, les nouveaux développements et les résultats des projets de mobilité transnationale conduits depuis la dernière édition du guide.



ATTENTION

Il est essentiel que les projets de mobilité européenne soient générés par les établissements de formation eux-mêmes, et qu'ils répondent à leurs spécificités ainsi qu'aux souhaits des acteurs concernés.

Les particularités de la branche en matière de mobilité européenne

De nombreux guides relatifs à la mobilité des jeunes apprentis existent déjà. Notre objectif, ici, n'est pas de détailler de façon exhaustive les différentes étapes des placements et échanges transnationaux mais de se centrer sur la problématique spécifique à la mobilité des jeunes issus de la branche des services de l'automobile



Il faut souligner que les enjeux de la mobilité dans le secteur sont particuliers pour différentes raisons :

- les techniques concernant l'automobile sont à peu près similaires dans toute l'Europe : l'argument de l'acquisition de nouvelles compétences n'est donc pas toujours fondamental. En revanche, on observe chez les jeunes ayant bénéficié d'une expérience de stage à l'étranger des changements comportementaux, tels qu'une plus grande autonomie dans le travail et une confiance en soi accrue. Cette acquisition de compétences transversales permet au jeune de mieux communiquer, d'acquérir une plus grande aisance relationnelle, et ainsi, d'améliorer la qualité du service au client ;
- la branche connaît pour certains métiers des difficultés de recrutement. Aussi les entreprises craignent-elles de laisser partir le jeune pour un séjour à l'étranger, de peur de le voir se faire recruter dans un autre pays. L'entreprise est également soucieuse du manque à gagner dont elle risque de souffrir pendant l'absence du jeune ;
- les entreprises sont souvent réticentes à accueillir des jeunes européens pour de courtes durées. En effet, cela ne correspond pas à la culture de l'entreprise. En outre, les problèmes de langue et de communication semblent parfois difficilement surmontables aux responsables d'entreprise.

L'ANFA développe
une politique active
d'appui aux projets
de mobilité européenne
des établissements
de formation



Le soutien apporté par l'ANFA dans le domaine des échanges européens comporte 3 volets :

❶ la mise en relation des établissements de formation

Elle requiert des visites d'études, une bonne connaissance des systèmes de formation des pays européens ainsi que la capacité à mobiliser un réseau de centres de formation partenaires.

❷ le plan méthodologique

Il s'agit, notamment, d'accompagner les établissements dans la définition du programme pédagogique ou dans la structuration d'un projet sur le long terme, de les aider dans la construction du partenariat, de les soutenir dans l'élaboration du cadre logistique.

❸ le soutien financier

La branche des services de l'automobile impulse, accompagne et fournit les moyens aux établissements pour que les jeunes apprenants des métiers de l'automobile acquièrent les compétences et aient les atouts nécessaires à leur insertion professionnelle actuelle et à venir. Cet accompagnement sectoriel est subordonné au respect des critères qualité et intervient en complément d'un soutien régional et/ou européen.

Le groupe technique europe (GTE) : méthode de travail



Au sein du réseau des CFA Pilotes, a été mis en place le groupe de travail « Groupe Technique Europe » (GTE), piloté par le service Relations internationales, avec la participation de la Délégation régionale Ile-de-France de l'ANFA.

Parmi les CFA participants au groupe, nous pouvons retrouver différents niveaux d'expertise et d'expérience concernant le montage et la mise en place de mobilités européennes.

Les différents objectifs du GTE sont la mutualisation et la dissémination des expériences, le transfert des connaissances acquises en la matière et la réflexion sur les problématiques liées à la mobilité européenne.

Ce guide s'appuie sur les expériences et réflexions des membres du groupe de travail, réunis par thèmes principaux. Les résultats des travaux ont été soumis, pour consultation et validation, à chacun des sous-groupes et représentent la source du contenu de cette publication.

Remerciements

Merci à l'ensemble
des participants et
aux salariés de l'ANFA
pour leur contribution
active et fructueuse

**Les travaux, coordonnés par le service
Relations internationales de l'ANFA,
ont été conduits en coopération avec
les établissements et les représentants suivants :**

Florence BIGAND

Institut des Métiers (Clermont-Ferrand - Auvergne)

Corinne CRESPIN

AFORPA (Saint Maurice - Ile de France)

Yasmine DESMAISON

CFA Carpentras (Carpentras - Provence Alpes Côte d'Azur)

Marina FRUCTUS

CFA Marguerittes (Marguerittes - Languedoc-Roussillon)

Tristan GILLOUARD

Centre des Formations Industrielles CCIPIDF
(Orly – Ile-de-France)

Hervé HUREAU

CFA de la Chambre de Métiers d'Indre et Loire
(Joué-Lès-Tours - Centre)

Thierry JOSEPH

EFMA (Bourgoin-Jallieu - Rhône-Alpes)

Christophe LASSOT

CFA du Roannais (Mably - Rhône-Alpes)

Jean LE NAOUR

INCM (Bourget - Ile-de-France)

Myriam OSPITAL

ISFORA (Bordeaux - Aquitaine)

Catherine RAJALU

GARAC (Argenteuil - Ile-de-France)

Jean Luc RIGAUD

Centre des Formations Industrielles CCIPIDF
(Orly - Ile-de-France)

La stratégie de la mobilité





Jean LE NAOUR

Directeur adjoint du CFI

Aujourd'hui : Directeur de l'INCM



Monter un projet à l'international, pour des jeunes préparant un diplôme en maintenance des véhicules industriels, vise deux objectifs : répondre à un besoin de réseaux de constructeurs et attirer plus de jeunes dans la filière poids-lourds.

Développer la mobilité : un engagement collectif

L'implantation structurelle
de la mobilité dans
la vie d'un établissement
repose sur une volonté
partagée des acteurs
et partenaires

Il est nécessaire qu'il y ait un engagement sans ambiguïté des différents acteurs.

Les chefs d'établissement

Pour mettre en œuvre les projets de mobilité, ils doivent donner l'impulsion nécessaire au développement de la mobilité et offrir aux équipes des moyens. Le projet d'établissement est l'outil qui permet de matérialiser cette volonté en l'inscrivant comme l'une des priorités du centre de formation.

Les équipes pédagogiques

Elles doivent collectivement adhérer à cette volonté en étant activement associées à la construction des partenariats et à l'élaboration des projets de mobilité pour pouvoir les relayer de manière concertée et convaincante auprès des publics concernés.

Les apprenants

Ils doivent eux aussi prendre toute leur place dans la mise en œuvre de ces projets, qui offrent aux équipes enseignantes une formidable opportunité pédagogique de nature à susciter la motivation et à créer une synergie positive au sein d'un groupe.

Les entreprises

Leur adhésion est indispensable et elles ne doivent pas être oubliées dans le développement d'un projet de mobilité.



Constituer des partenariats et mobiliser des financements

Une fois les acteurs de l'établissement impliqués, il faut développer un réseau solide de partenaires - établissements français et transnationaux, partenaires intermédiaires, institutionnels européens et français - afin de concrétiser de prochaines mobilités

Les partenariats européens sont scellés par des accords de coopération ou par des lettres d'intention.

Parallèlement, il faut travailler avec des partenaires institutionnels qui permettent un cofinancement du/des projet(s) européen(s) de mobilité. Ces co-financeurs jouent un rôle primordial dans la pérennisation des projets européens.



INFO

Toutes les informations
opérationnelles en partie 3,
pages 30, 31

Mobiliser les acteurs autour du projet d'établissement

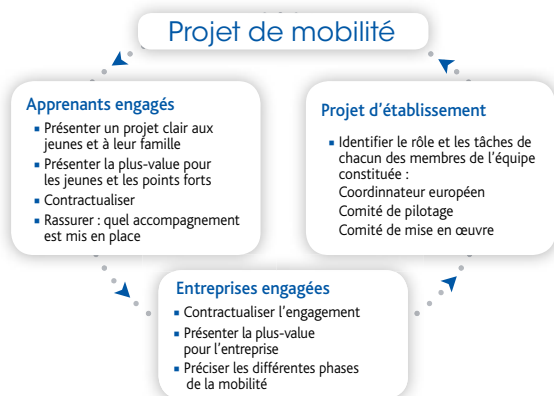
Les acteurs sont
au nombre de trois :

- les établissements
- les entreprises
- les jeunes



ATTENTION

Suivant les cas (niveaux de formation, projet d'établissement, situations de handicaps...), l'établissement peut proposer aux familles une liste d'hébergements dans le cadre de la mobilité. Les familles sont alors invitées à prendre contact, négocier et signer l'engagement avec les structures.



Les établissements (équipes pédagogiques et administratives)

Il a déjà été signalé que la mobilité appartenait au projet d'établissement. Les équipes y adhèrent donc collectivement. Il faut qu'elles soient conscientes de l'ampleur du projet et des tâches à accomplir. Pour cela il est nécessaire que les différents niveaux (comité de pilotage, comité de mise en œuvre) et chaque membre de l'équipe impliquée soient identifiés (rôle et les tâches définis). La personne ayant en charge la coordination du projet doit aussi être bien identifiée par tous. Tous doivent être conscients que le projet implique des niveaux et des phases de régulation différentes à gérer pendant la mise en œuvre de la mobilité.

Les entreprises

Elles aussi doivent être convaincues et adhérer au projet. Pour ce faire, une visite de présentation et d'explication du projet est indispensable, bien en amont. Afin de les mobiliser et de les engager, il est important de s'attarder sur la plus-value dont elles bénéficieront à l'occasion d'une phase de mobilité : modification du comportement du jeune, ouverture, maturité, tolérance, compétences professionnelles supplémentaires...

L'entreprise s'engage à laisser partir son jeune : elle doit donc connaître la durée de son absence et, en retour, être prête à accueillir des jeunes et à témoigner de ces expériences de mobilité.



ATTENTION

Plus la date de la mobilité approche, plus les jeunes doivent être rassurés concernant l'accompagnement mis en place, la préparation, les soutiens logistiques et les remédiations en cas de problème.

Créer de la valeur ajoutée

La mobilité est porteuse
de valeur ajoutée
pour tous les acteurs



Les jeunes

Pour mobiliser les jeunes et leurs familles, l'établissement doit présenter un projet clair. Celui-ci permet aux jeunes d'identifier les personnes ressources à même de répondre à leurs questions.

S'il est capital qu'ils soient conscients qu'il s'agit d'un réel engagement, il est aussi important qu'ils mesurent les bénéfices de cette expérience en termes de qualification, d'expérience professionnelle et d'insertion dans la vie active.

Pour les établissements

La direction de l'établissement peut valoriser son implication dans les échanges européens auprès des :

- professionnels ;
- partenaires institutionnels (Conseil régional, Chambre de métiers ou de commerce, ANFA) ;
- des jeunes et des familles ;
- équipes pédagogiques (émulation par un projet innovant et mobilisateur) ;
- autres organismes de formation (création d'un réseau de relations à l'étranger).

L'équipe pédagogique tire également profit de la création et de la mise en œuvre d'un projet. Ce dernier permet de :

- associer les formateurs de matières générales et de matières professionnelles sur un même projet (transversalité du travail entre enseignants et travail en équipe) ;
- créer des pôles d'intérêts dans plusieurs matières (découverte de la pédagogie d'un autre pays, comparaison et analyse de leurs pratiques de formation, approche culturelle et historique) ;
- élargir le champ de compétences des formateurs (travail sur un projet différent, prise de recul par rapport au programme) ;



- prendre en compte l'échange dans l'évaluation finale en cas de procédure de Contrôle en cours de formation – CCF (communication, langue étrangère, adaptabilité à un environnement...). Ceci mène à valoriser le séjour, donner une motivation supplémentaire à l'équipe pédagogique et impliquer encore plus de jeunes dans le projet.

Pour les jeunes

Les jeunes tirent quant à eux des bénéfices à plusieurs niveaux.

Professionnel :

- se familiariser avec d'autres techniques professionnelles, en comparant l'organisation / la gestion d'atelier, les relations hiérarchiques, l'accueil clients et la notion de services avec celle de son pays d'origine ;
- acquérir de nouvelles compétences, découvrir des techniques nouvelles pour mieux exercer le métier dans le pays d'origine ou ailleurs ;
- étoffer un CV dans une perspective d'embauche en France ou à l'étranger ;
- mieux se positionner sur le marché de l'emploi européen ;
- améliorer son employabilité : l'apprentissage de la communication dans une autre langue peut être un élément positif pour une entreprise par exemple située sur une zone de passage touristique.

Personnel :

- tester sa capacité d'autonomie et d'initiative personnelle, tout en gagnant en termes de confiance en soi ;
- améliorer la connaissance d'une langue ;
- dynamiser la vie de la section d'origine, en raison d'une amélioration de la communication au sein du groupe ;
- s'ouvrir à un autre mode de vie et à une autre culture.



INFO

Pour les jeunes et les professionnels européens, il est aujourd'hui avantageux voire nécessaire d'accomplir un stage dans un autre pays européen.

Beaucoup espèrent ainsi améliorer leurs connaissances professionnelles et linguistiques, mais aussi se familiariser avec la vie de tous les jours dans une entreprise étrangère et élargir leur horizon professionnel.

**INFO**

Pour l'apprenti ou le collaborateur, le séjour à l'étranger permet de prouver son esprit d'autonomie et d'initiative. Quiconque a été à l'étranger montre qu'il est engagé, qu'il a envie de se perfectionner, qu'il est mobile et flexible : des qualités indispensables dans la vie professionnelle.

Mettre en œuvre et suivre un projet de mobilité

Préparer un projet de mobilité nécessite en amont un important travail qui se décline en six phases parfois concomitantes

Pour les entreprises

En s'engageant dans un projet de mobilité, les entreprises bénéficient d'un double avantage, lié à la notion de réciprocité, chère à la mobilité.

A travers l'accueil des stagiaires étrangers, cela permet de :

- prendre connaissance des différentes méthodes de travail.

A travers l'envoi des jeunes à l'étranger, les entreprises peuvent :

- profiter de compétences techniques et linguistiques acquises dans un autre pays, dans l'intérêt de tous les collaborateurs ;
- augmenter la compétitivité de l'entreprise grâce aux personnels capables de communiquer et de coopérer avec des partenaires étrangers ;
- mieux répondre aux exigences européennes et mondiales en matière de qualité, de service et de conseil.

❶ **Rechercher des partenaires.** Une fois le partenaire choisi, le repérage de la section de jeunes et des formateurs volontaires est à effectuer. Il faut aussi repérer les outils nécessaires au projet et existants pour monter le dossier administratif.

❷ **Mobiliser des financements,** à travers l'élaboration d'un dossier de recherche de cofinancements/subventions dès l'avant-projet.

❸ **Préparer le voyage d'étude,** en parallèle : il exige le montage d'un dossier pour une demande de subvention ; il faut alors se déplacer dans le pays d'accueil pour présenter le projet, le négocier et anticiper, si besoin, la recherche de prestataires.

❹ **Communiquer autour du projet** en interne et en externe au CFA, afin de le présenter au personnel, aux parents, mairies, associations et entreprises. Il faut aussi communiquer sur la préparation des jeunes (préparation linguistique et culturelle) sans oublier d'informer sur les documents administratifs à fournir.



Mettre en œuvre un projet de mobilité passe par une préparation rigoureuse, phase clé qui nécessite l'implication constante de l'équipe de formateurs, de la direction et des membres administratifs associés à l'envoi comme à l'accueil de jeunes

5 Anticiper la mobilité au niveau organisationnel

dans les calendriers de formation mais aussi au niveau des contenus pédagogiques (séquences de formation).

6 Mettre en place des réunions de travail régulières

avec les équipes de formateurs pour élaborer le programme et les différents niveaux de remédiation (préparation aux situations imprévues). Les objectifs des réunions de travail concernent l'organisation du site liée à la mise en place du programme (mobilisation du personnel : qui, comment, pourquoi, salles, transfert en entreprise) ainsi qu'aux outils de suivi, de remédiation, de valorisation.

Cette phase consiste à :

- suivre l'avancement des dossiers administratifs (demandes de subvention faites à des partenaires) ;
- dérouler les projets. Des temps de réajustements et de régulation du programme initial sont souvent nécessaires, conduisant à planifier de nombreuses réunions-bilans avec les formateurs et avec les jeunes ;
- collecter tous les documents nécessaires à la mobilité, transport, assurances, hébergement, carte d'identité, carnet de santé... ;
- évaluer et diffuser les résultats (évaluation du projet dans sa globalité).



Valoriser un projet de mobilité

En fonction des projets et de la nature des partenariats, il existe quatre niveaux de valorisation :

- la valorisation pédagogique
- la valorisation individuelle
- la valorisation institutionnelle
- la valorisation professionnelle



INFO

Toutes les informations
opérationnelles cette phase
en partie 4, page 50

« La valorisation peut être définie comme le processus de diffusion et d'exploitation des résultats de projets dans le but d'en optimiser la valeur, d'en renforcer l'impact et de les intégrer dans les systèmes et les pratiques de formation aux niveaux local, national et européen... Les résultats de projets peuvent être de nature tangible, comme des produits de formation, du matériel pédagogique et de nature intangible comme des méthodes, des procédés ou des expériences pédagogiques¹ ».

Les résultats d'un projet de mobilité doivent atteindre un impact maximal.

Ils doivent rayonner aussi largement que possible afin que les enseignements et expériences valables qui ont bénéficié à un groupe puissent profiter à d'autres. La valorisation d'un projet passe alors à travers une démarche de communication des résultats aux partenaires du promoteur comme à tout organisme intermédiaire qui appuie l'action.

« L'objectif du développement du plein potentiel des résultats d'un projet est de créer un cercle vertueux d'influence qui rende les résultats plus durables, maximise leur impact, optimise les investissements, améliore les systèmes, réunisse les connaissances afin d'éviter le double emploi, et soit ensuite réutilisé dans l'élaboration des politiques² ».

De plus, les projets de mobilité apportent à l'établissement, aux équipes, aux entreprises concernées et, en premier lieu, aux jeunes qui en ont bénéficié, une valeur ajoutée qui n'est pas toujours pleinement exploitée.

¹ Commission européenne, Programme Leonardo 2005

² Commission européenne : http://ec.europa.eu/dgs_education_culture/valorisation/process_fr.htm

Situer un projet : typologie des mobilités





Marc VALADE

Parti 3 semaines en Allemagne, en stage de BTS
Promotion 2013 du BTS AVA - Après-vente automobile
Institut des métiers de Clermont-Ferrand



Au-delà de l'échange purement scolaire, nous avons pu découvrir un milieu professionnel différent : nous avons fait un stage d'observation dans une entreprise d'entretien des véhicules des travaux publics, essentiellement spécialisée en poids lourds. J'ai ainsi pu acquérir des connaissances liées à l'hydraulique et au pneumatique. De même, j'ai identifié de nouvelles méthodes de travail. D'un point de vue personnel, cet échange était également très enrichissant : j'ai pu découvrir une langue, une culture, une autre façon de vivre. Un échange qui permet une ouverture d'esprit et que je renouvellerai avec grand plaisir !

Les actions de mobilité mises en place dans le secteur impliquent toujours un groupe et peuvent être regroupées en 4 niveaux, en tenant compte de leur différence et croissante complexité :

- Niveau 1
mobilité préparatoire
- Niveau 2
mobilité « classique »
- Niveau 3
mobilité structurée
- Niveau 4
mobilité reconnue



Niveau 1, mobilité préparatoire

Les actions de niveau 1 ne sont pas des actions de mobilité stricto sensu, mais elles s'inscrivent dans une logique d'exploration des conditions nécessaires pour établir un partenariat et construire un échange de jeunes. Une mobilité préparatoire se caractérise par un déplacement de groupe dans un autre pays afin de découvrir comment la formation professionnelle et le secteur sont organisés, à travers des visites professionnelles : entreprises, centres de formation, référents du secteur pour le pays (un homologue de l'ANFA, un partenaire institutionnel, une fédération patronale, etc.). Les rencontres visent aussi à vérifier si les bonnes conditions pour réaliser un échange existent : volonté des partenaires à mettre en place une mobilité fondée sur la réciprocité, contenu de l'action de mobilité (programme à développer dans le centre de formation et modalité du stage en entreprise), possibilités d'hébergement, suivi des jeunes sur place, questions logistiques et administratives.

Niveau 2, mobilité « classique »

Ce niveau regroupe toutes les mobilités qui visent à mettre en place un échange de jeunes se fondant sur un projet pédagogique construit. C'est aussi l'occasion pour tester un partenariat entre deux établissements, dans la perspective d'un projet structuré. Normalement, un centre de formation novice en mobilité, après avoir réalisé une visite préparatoire, établit un premier échange de jeunes avec les éléments décrits ci-dessous. Ces éléments sont identifiés par la branche comme les conditions minimales pour assurer une mobilité de qualité, susceptible de se pérenniser :

- **Programme pédagogique** : pendant la période en centre de formation, les jeunes en mobilité ont l'occasion d'aborder un programme centré sur le métier ce qui leur permet simplement de participer à des cours en ateliers avec leurs collègues étrangers.
- **Durée recommandée de 3 semaines** : l'expérience montre qu'une mobilité minimum de 3 semaines est nécessaire pour un développement des compétences et de



ATTENTION

Travailler en amont sur une thématique professionnelle précise permet d'apporter une réelle valeur ajoutée au contenu de formation des jeunes.

Cela peut concerner un aspect commun du référentiel de formation, ou encore un thème qui n'est pas abordé dans l'un des deux pays. Cet aspect est développé lors des visites préparatoires, conjointement par les formateurs des deux centres.



savoir-être des jeunes. La première semaine est dédiée à l'arrivée dans le pays, avec une prise de connaissance des collègues et de tous les interlocuteurs du pays d'accueil. Normalement, le jeune passe cette première semaine dans le centre de formation partenaire. La deuxième semaine est dédiée à l'insertion en entreprise, où le jeune commence à s'adapter. Ce n'est donc que pendant la troisième semaine que le jeune peut véritablement développer des compétences professionnelles, en plus des savoir-être, maturés grâce à l'expérience à l'étranger dans sa globalité.

- **Binômes** : les jeunes du pays d'envoi forment des paires avec les jeunes du pays d'accueil, surtout en ce qui concerne le placement en entreprise. Les binômes facilitent la création de liens parmi les jeunes, une plus profonde intégration sociale et culturelle, ainsi qu'un renforcement accru des compétences linguistiques. La réciprocité accroît les bénéfices des binômes.
- **Réciprocité** : les actions de mobilité soutenues par la branche sont fondées sur les principes d'envoi et d'accueil. Les bénéfices d'une période de stage à l'étranger sont multipliés quand l'établissement d'envoi accueille également un groupe de jeunes de l'établissement étranger. La réciprocité permet la création de liens parmi les jeunes et parmi les équipes pédagogiques, condition nécessaire pour pouvoir pérenniser une action de mobilité et atteindre une structuration plus complexe du projet, comme aux niveaux 3 et 4.
- **Accord de partenariat** : les établissements qui mettent en place cette action de mobilité doivent définir en amont les groupes de jeunes impliqués (âge, métier, niveau de formation), les dates de l'échange, les sources de financement et les détails logistiques (hébergement, facilités pour les repas, déplacements sur place, possibilités de visites culturelles le week-end, etc.). L'accord est signé en amont, à chaque échange ; les partenaires signataires sont les centres de formation et les entreprises.

Les incontournables d'un projet de mobilité sont :

- la visite préparatoire
- la réciprocité
- la durée recommandée de 3 semaines
- le passage en entreprise



¹ Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 établissant le système européen du crédit d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnelle

Niveau 3, mobilité structurée

Une fois qu'un établissement a testé avec succès un partenariat et son équipe (voir la fiche chef de projet pages 34, 35) à travers une ou plusieurs mobilités classiques, l'action peut être pérennisée et sa structure devenir plus complexe. Une mobilité de niveau 3 est une mobilité qui présente les éléments de base d'une mobilité « classique » (mobilité de groupe, réciprocité, passage en entreprise, binômes) et qui vise à structurer, grâce à une durée plus importante et à un programme pédagogique approfondi. La durée des actions de ce niveau est d'au moins 4 semaines, ou 2/3 semaines qui se répètent sur la même ou sur plusieurs années scolaires. Les équipes pédagogiques concernées définissent ensemble la formation à dispenser pendant les périodes de mobilité. L'objectif est d'arriver à définir des modules de formation communs. L'accord de partenariat définit, outre le groupe concerné, les périodes et les détails financiers et logistiques, le contenu du programme pédagogique et la durée de l'accord même. Les partenaires signataires sont les centres de formation et les entreprises. D'autres acteurs peuvent être associés, telles que les branches professionnelles et les institutions. L'ANFA appelle ce type d'action « Classe Europe ».

Niveau 4, mobilité reconnue

Ces actions de mobilité visent à faire reconnaître les acquis d'apprentissage obtenus à l'étranger, notamment grâce au système ECVET¹ mis en place à l'initiative de la Commission européenne. La mobilité reconnue présente les mêmes éléments minima qu'une mobilité structurée avec pour seule exception la réciprocité, qui n'est pas exigée. Le programme pédagogique à la base de l'action est très approfondi ; on y retrouve la définition des acquis d'apprentissage, la description du processus d'évaluation et l'accord concernant le processus de transfert. Une fois les acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger, ils sont transférés au pays d'origine. Ceux-ci sont reconnus par l'autorité compétente et constitueront partie intégrante de la formation du jeune. Nécessairement, les autorités compétentes (institutions, branches) doivent figurer parmi les partenaires.

Niveau	1 Mobilité préparatoire	2 Mobilité classique	3 Mobilité structurée	4 Mobilité reconnue
Description	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobilité de quelques jours ▪ Pas de réciprocité ▪ Mobilité de groupe ▪ Visites professionnelles ▪ Programme de type « exploratoire » 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Echanges de courte durée (3 semaines min. recommandées) ▪ Réciprocité ▪ Mobilité de groupe ▪ Période en entreprise incluse ▪ Prog. péd. classique 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobilité approfondie d'une durée moyenne (ou combinaison de plusieurs courtes durées) ▪ Réciprocité ▪ Mobilité de groupe ▪ Prog. péd. approfondi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobilité approfondie d'une durée moyenne (ou combinaison de plusieurs courtes durées) ▪ Réciprocité ou non ▪ Prog. péd. approfondi avec des acquis d'apprentissages repérables ▪ Processus d'évaluation des acquis d'apprentissage ▪ Processus de transfert
Objectif(s) pour l'établissement	Mobilité exploratrice : lancer une dynamique afin d' explorer les conditions d'actions de mobilité potentielles	Projet pédagogique avec une approche métier qui vise à tester : le partenariat, la logistique, le cadrage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer des travaux pédagogiques approfondis ▪ Renforcement linguistique, ▪ Accord cadre entre les OF (pérennisation) : structurer 	Validation des acquis d'apprentissage obtenus à l'étranger : faire reconnaître
Pré-requis		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacité à conduire un projet de mobilité (questions logistiques) ▪ Capacité à proposer un contenu pertinent ▪ Capacité à financer le projet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remplir les critères du niveau 1 (avoir une expérience) ▪ Capacité à développer un contenu pédagogique approfondi (conception et dispense) ▪ Capacité à s'engager dans un projet de moyen/long terme 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remplir les critères du niveau 1 (avoir une expérience, si possible au niveau 2) Tous les partenaires (cadre légal) sont engagés ▪ Capacité (légitimité) à conduire un contenu pédagogique approfondi (conception, dispense et évaluation) ▪ Capacité à assurer le processus de transfert ▪ Accord de partenariat¹
Partenaires		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centres de formation, entreprises ▪ Optionnellement, "Institutionnels", Branche 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centres de formation, entreprises ▪ Optionnellement, "Institutionnels", Branche 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centres de formation, entreprises ▪ Branche, institutionnels (institution compétente)
Contrat pédagogique (CP)		CP de base précisant au moins : <ul style="list-style-type: none"> ▪ le groupe concerné ▪ la période de mobilité ▪ les accords financiers et logistiques 	CP approfondi précisant : <ul style="list-style-type: none"> ▪ le groupe concerné, période de mobilité, accords financiers ▪ le contenu pédagogique détaillé et approfondi ▪ l'accord de moyen/long terme 	CP très approfondi précisant : <ul style="list-style-type: none"> ▪ le groupe concerné, période de mobilité, accords financiers, ▪ le contenu pédagogique (unités d'acquis d'apprentissage, processus d'évaluation, processus de transfert)

¹ Memorandum of Understanding (MoU) dans la version anglaise de la Recommandation ECVET de la Commission européenne

A stylized map of Europe in shades of red and pink. Dashed white arrows form a circular path around the continent. Several blue location pins are placed across Europe, each containing a white icon: a signal tower, a group of three people, or a circular logo with a stylized 'i'.

Préparer et mettre en œuvre

3



Sébastien MORIN

Parti 6 mois à Londres - Echange européen Eurostart
Promotion 2011 du BTS Après-vente automobile option motorcycle
INCM



Pour cet échange, j'ai été accompagné. D'un point de vue financier et administratif d'abord : j'ai bénéficié d'une bourse Leonardo et de prises en charge de l'ANFA, de la région Ile-de-France et de l'agence Europe - Education - Formation - France. D'un point de vue pédagogique ensuite : l'ANFA et mon centre de formation, l'INCM, m'ont permis de suivre des conférences thématiques. J'ai également participé à des cours d'anglais d'une durée de 120 heures au centre de formation en langue de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris, Pariglotte.

Préparer un projet

Comme évoqué précédemment, la préparation d'un projet de mobilité nécessite un important travail préparatoire décliné en six phases parfois concomitantes



- ① **Rechercher des partenaires.** Une fois le partenaire choisi, le repérage de la section jeune et des formateurs volontaires est à effectuer. Il faut aussi repérer les outils nécessaires et existants pour le projet, afin de monter le dossier administratif.
- ② **Mobiliser des financements,** à travers l'élaboration d'un dossier de recherche de cofinancements/subventions dès l'avant-projet.
- ③ **Préparer le voyage d'étude,** en parallèle : il exige le montage d'un dossier pour une demande de subvention, le déplacement dans le pays d'accueil pour présenter et négocier le projet et l'anticipation de la recherche de prestataires (si besoin).
- ④ **Préparer l'équipe.** La mobilité doit être anticipée d'un point de vue organisationnel (calendriers de formation) et d'un point de vue pédagogique (séquences de formation). De même, mettre en place des réunions de travail régulières avec l'équipe de formateurs s'avère nécessaire pour élaborer à la fois le programme et les différents niveaux de remédiation (faire face aux situations imprévues). Les objectifs de ces réunions visent à :
 - organiser le site pour la mise en place du programme (mobilisation du personnel : qui, comment, pourquoi, salles, transfert en entreprise) ;
 - définir les outils de suivi, de remédiation, de valorisation (fiche de VE, récupération du vécu des jeunes...).
- ⑤ **Communiquer autour du projet,** en interne et en externe, afin de le présenter au personnel du CFA, aux parents, mairies, associations, entreprises.
- ⑥ **Sélectionner et préparer les jeunes bénéficiaires** (préparation linguistique et culturelle, information sur les documents administratifs à fournir).

Rechercher des partenaires



INFO

Pour trouver des partenaires, il est possible de :

- participer à des séminaires de contact européens organisés par l'Agence 2E2F (Agence européenne décentralisée pour la formation et l'éducation) ;
- participer à des visites d'études ;
- solliciter l'ANFA (délégations régionales dans un premier temps).



ATTENTION

Attention aux coûts et à la qualité des prestations !

Afin de faire appel à des prestataires fiables et abordables, il est conseillé de s'appuyer sur l'expérience d'écoles partenaires françaises qui ont déjà des contacts : c'est un exemple d'optimisation et de mutualisation qui peut être trouvé au sein du Réseau des CFA Pilotes.

Une fois les acteurs de l'établissement impliqués, il faut développer un réseau solide : partenaires établissements scolaires français et transnationaux, partenaires intermédiaires et institutionnels européens et français, afin de concrétiser des mobilités à venir.

Il est à l'heure actuelle important de travailler en réseau avec des écoles partenaires françaises régionales afin de partager et mutualiser les expériences, les adresses et le montage de futurs projets européens. A des fins de pérennisation des contacts en Europe, il est fortement conseillé de développer, au plus tôt, un réseau de partenaires européens, écoles et entreprises, avec des intérêts communs pour des échanges bilatéraux de stage en entreprises.

Les partenariats européens créés sont ensuite scellés par des accords de coopération ou par des lettres d'intention.

Il est aussi important de faire la différence entre partenaires et prestataires. Ces termes ne sont pas synonymes. Le prestataire sous-entend une offre de service ayant un coût, mais aussi pour lequel il faut vérifier la qualité de la prestation facturée.

Si tel est le cas, le prestataire dit intermédiaire peut, sur place, trouver des stages en entreprises, des hébergements dans le pays hôte et proposer des cours de langues.

Mobiliser des financements

Il faut travailler avec des partenaires institutionnels qui permettent un cofinancement du/des projet(s) européen(s) de mobilité et jouent un rôle primordial dans la pérennisation des projets européens



Selon les projets (échanges, placements longs), il existe différents financements :

- départementaux (Conseils généraux), régionaux (Conseils régionaux), municipaux (Mairies) ;
- européens (bourses prévues dans le programme « Erasmus + », pour différents publics) ;
- spécifiques aux échanges avec certains pays : secrétariat franco-allemand pour les échanges en formation professionnelle ; office franco-allemand pour la Jeunesse ; Fondation Franco-Hongroise pour la mobilité des enseignants, etc. ;
- de la branche professionnelle (s'adresser aux Délégations régionales ANFA) ;
- autres (parrainage, établissement de formation sur ses fonds propres, etc.).

Une fois les partenariats constitués, il est important de :

- chiffrer le coût réel intégral d'une mobilité ;
- établir le ratio coût/apprenti ;
- veiller à ne pas dépasser un certain volume de mobilités de jeunes et de formateurs par spécialité de formation, afin de ne pas trop déséquilibrer le fonctionnement du centre de formation ;
- lors des calculs de coûts, faire le distinguo entre un projet expérimental et une mobilité de « masse » (nombre conséquent de jeunes participants dans le même temps à une mobilité dite transférable).

Enfin, une fois les mobilités réalisées, il faut penser à établir un ratio jeunes européens /jeunes de la structure afin de mettre à jour la stratégie à l'international de l'établissement.

Pour le calcul des coûts, il s'agit d'intégrer les frais relatifs aux :

- préparation du projet (visites préparatoires) ;
- déplacement et séjour dans le pays partenaire ;
- accueil sur site dans le cas d'un échange ;
- mise en œuvre d'une éventuelle préparation linguistique, mais aussi coût administratif (dans le cas des placements longs, il peut s'agir d'un poste budgétaire à part entière) ;
- remplacement des enseignants.

Préparer le voyage d'étude

Après avoir défini le projet de mobilité et identifié les partenaires, le promoteur de l'action doit organiser une visite préparatoire dans le pays d'accueil



Le voyage d'étude réunit les différents acteurs en présentiel et a pour objectif d'assurer la qualité de la période de mobilité.

Elle permet en effet de :

- parvenir à un accord entre partenaires afin de régler de nombreuses questions :
 - clarifier les objectifs, moyens et bénéficiaires du projet
 - connaître davantage le partenaire formation (secteur de la formation, taille, diplômes délivrés, situation géographique, expériences dans la mobilité, etc.)
 - définir l'organisation administrative (présence de mineurs, couverture d'assurance pour les jeunes, conventions de stage à signer, etc.)
 - souder le collectif ;
- aborder dans le détail le programme des activités afin de répartir tâches et responsabilités ;
- repérer de futurs lieux d'hébergement, le fonctionnement des transports, les activités possibles, la situation géographique des entreprises par rapport au centre de formation, les habitudes et les activités ludiques/culturelles à proposer aux jeunes pour des moments de détente et de loisir.

La réussite d'un partenariat repose grandement sur un accord et une compréhension mutuels.

Il s'agit notamment :

- d'identifier un mode de communication privilégié en vue des différences culturelles et techniques qui peuvent exister d'un pays à l'autre (codes de communication) ;
- De déterminer, avec les partenaires, la langue de travail commune.



Bien communiquer à l'international implique aussi une compréhension mutuelle, à travers notamment une langue commune à déterminer avec les partenaires.

Les points et les questions à aborder pendant la visite préparatoire sont :

- description du partenaire : secteur de la formation, taille, diplômes délivrés, situation géographique, expériences dans la mobilité, etc. ;
- description du projet : objectif visé, public concerné, programme pédagogique à développer pendant la mobilité ;
- organisation administrative : présence de mineurs, couverture d'assurance pour les jeunes, conventions de stage à signer, etc. ;
- logistique : possibilités de logement, transports, situation géographique des entreprises par rapport au centre de formation, organisation des repas, suivi sur place, accompagnateurs, etc. ;
- dates de l'envoi et de la réception des jeunes ;
- financements du projet.

Préparer l'équipe

La préparation est une phase importante dont il ne faut pas sous-estimer l'investissement en termes de temps et de ressources humaines

Il est donc nécessaire de :

- organiser la répartition des tâches en amont et de s'assurer de la collaboration de tous ;
- créer un comité de pilotage afin de communiquer et d'échanger (5 à 6 personnes en tout) ;
- nommer un chef de projet, si possible rémunéré ;
- dégager du temps par exemple sur les activités pédagogiques d'un enseignant (voir la fiche Chef de projet mobilité européenne) ;
- lister les pôles d'intérêts des jeunes, de la direction et de l'équipe pédagogique.

Nommer un Chef de projet mobilité européenne

Fiche de fonction

1. Identification de la fonction

1. Intitulé de la fonction : Chef de projet mobilité européenne
2. Rattachement hiérarchique : Directeur du CFA

2. Missions de la fonction

Missions principales pour un échange basé sur la réciprocité

Cette liste reprend les principales missions liées à la fonction :

1. **En amont** : mise en place et gestion de la mobilité, sous la responsabilité du Directeur du CFA
 - Identification / repérage des partenaires potentiels
 - Mise en relation avec les partenaires potentiels
 - Communication du projet en interne et en externe au CFA
 - Présentation du projet au personnel du CFA
 - Présentation du projet aux entreprises (une fois que la section jeunes est définie)
 - Présentation du projet aux parents, mairies, associations...
 - Identification et choix de la section jeune
 - Anticipation de la mobilité dans les calendriers de formation
 - Intégration du projet de mobilité dans les calendriers
 - Préparation d'un voyage d'étude
 - Montage d'un dossier « voyage d'étude » pour une demande de subvention
 - Déplacement dans le pays d'accueil
 - Présentation du projet
 - Négociation du programme
 - Recherche de prestataires pour hébergement, restauration, transport... et négociation
 - Elaboration d'un dossier de cofinancement / subvention avec la région / branche métiers et autres
 - Conduite du projet avec une équipe volontaire
 - Repérage des formateurs volontaires
 - Constitution de l'équipe
 - Mise en place de réunions avec l'équipe
 - Elaboration d'outils de suivis spécifiques : fiche de VE, récupération du vécu des jeunes, taux de réussite à l'examen des jeunes partis en mobilité
 - Elaboration d'un programme
 - Organisation du site liée à la mise en place du programme : mobilisation du personnel (qui, comment, pourquoi), salles, transfert en entreprise...
 - Mise en place d'un plan B (pour remédier aux situations imprévues)
 - Rédaction de compte rendu
 - Préparation du voyage
 - Réalisation de démarches administratives
 - Collecte et vérification des documents nécessaires à la mobilité, transport, assurances, hébergement, carte d'identité, carnet de santé...

2. Pendant : gestion de la mobilité dans le pays d'accueil et en France, sous la responsabilité du Directeur du CFA

- Mise en œuvre du projet avec l'équipe
- Suivi des dossiers administratifs liés aux demandes de subvention faites à des partenaires
- Suivi et accompagnement des projets
 - Mise en place de réunion bilan avec les formateurs
 - Planification de temps de regroupement bilan avec les jeunes
 - Réajustement / régulation du programme si nécessaire
 - Intervention face à des situations problématiques et mise en œuvre de solutions rapides

3. En aval : bilan du projet de la mobilité dans le pays d'accueil et en France, sous la responsabilité du Directeur de CFA

- Evaluation du projet
 - Evaluation de la satisfaction des jeunes, des formateurs, des entreprises
- Suivi et clôture de dossiers administratifs liés aux demandes de subvention faites à des partenaires
- Communication de l'expérience au personnel de CFA et aux autres partenaires (entreprises, financeurs, parents...)
 - Réunion plénière avec témoignages des jeunes, des formateurs
 - Elaboration de documents

3. Compétences et exigences liées à la fonction

1. Savoir

Maîtrise du montage des dossiers européens
 Connaissance des structures de formation, des diplômes et référentiels des pays partenaires
 Maîtrise et mise en veille des aspects juridiques et législatifs liés à la mobilité européenne

2. Savoir-faire

Compétences linguistiques
 Compétences de négociation Compétences informatiques (maîtrise Word et Excel)

3. Savoir-être

Disponibilité
 Bon sens relationnel
 Autonomie et prise d'initiatives
 Réactivité
 Rigueur et organisation
 Capacité d'adaptation à des interlocuteurs variés
 Gestion des priorités
 Capacité à faire face à l'urgence
 Respect des procédures

Communiquer autour du projet

Communiquer auprès des jeunes, des acteurs de la mobilité et des réseaux internationaux



Les résultats des projets de mobilité sont communiqués à plusieurs niveaux.

Les jeunes

Ceux qui prennent part à une action de mobilité sont les premiers témoins de la réussite de leur expérience auprès de leurs collègues et ils sont souvent sollicités pour témoigner sur leur expérience au sein de leur établissement d'envoi. Le témoignage direct se révèle toujours une forme très efficace de diffusion des résultats, particulièrement pour un projet qui se pérennise.

Les acteurs impliqués dans la construction du projet

Les entreprises d'accueil, les organismes intermédiaires (comme l'ANFA) et les CFA d'envoi jouent un rôle très important dans la diffusion des résultats d'un projet de mobilité. Les réunions, conférences ou séminaires où ils sont l'occasion de mettre en valeur la coopération européenne et la mobilité de jeunes. Ces acteurs peuvent aussi utiliser leurs propres instruments de communication (bulletin /journal interne à l'établissement, presse locale...) afin de valoriser au mieux leur expérience à l'international.

Les réseaux transnationaux

Les acteurs précités peuvent disséminer les résultats de leur action de mobilité au sein des réseaux européens et internationaux (réseaux sectoriels, régionaux, institutionnels...), afin de valoriser leur expérience et d'élargir l'éventail des partenaires pour d'autres actions de mobilité.

Sélectionner et préparer les jeunes bénéficiaires

Les critères de sélection, une des conditions de la réussite du projet de mobilité, dépendent du type de projet.

Dans tous les cas ils doivent répondre à deux exigences :

- le volontariat
- la validation des candidats volontaires par les équipes pédagogiques



Il est important d'impliquer les bénéficiaires dans le projet dès le départ. Le projet est d'autant plus appropriable à travers la préparation pédagogique, culturelle et linguistique intégrée dans les cours, délivrée avec des modules spécifiques ou en mode intensif.

La préparation pédagogique

Avant de partir, l'établissement d'envoi peut mettre en place des ateliers en anglais pour mettre les bénéficiaires en situation et conduire une étude comparative des structures d'entreprise.

Une fois à l'étranger, la partie du séjour passée en centre de formation peut être organisée de différentes manières, en fonction des ressources dont disposent les centres, notamment en termes de personnes (formateurs détachés sur le projet, interprète, etc.) ;

- possibilité de cours communs adaptés (demande un travail préalable, mise au point de support) ;
- cours techniques spécifiques pour les Français ;
- présentation culturelle et historique ainsi que du système de formation du pays visité, (peut être fait par le formateur de langue) ;
- cours communs en ateliers (démonstrations techniques pouvant être faites de manière visuelle, possibilité de faire intervenir un interprète) ;
- cours de langue visant à renforcer les compétences linguistiques en vue du séjour dans le pays ;
- programme socioculturel (visites de sites culturels et touristiques de la région ayant ou non un lien avec l'automobile).

La préparation culturelle

La préparation culturelle doit rendre le jeune apte à interagir positivement avec des personnes d'une culture qui lui est étrangère. Il s'agit de faire participer le bénéficiaire à la recherche d'informations sur le pays et la ville de destination : situation géographique, sociale, économique et culturelle, sur l'Europe et la citoyenneté européenne, les caractéristiques de leur métier et secteur professionnel dans le pays d'accueil...



La connaissance du pays, de la région et de la ville d'accueil est aussi nécessaire que la préparation linguistique pour l'intégration. La préparation culturelle aborde les :

- caractéristiques du pays : géographie, histoire, système politique, économie ;
- spécificités de la vie quotidienne : transport, heures d'ouverture des services publics, politesse ;
- aspects culturels au sens classique : musées, arts...
Elle concerne non seulement le pays, mais également la région et la ville du séjour.

La préparation linguistique

Il s'agit d'une phase importante de la préparation, même si elle n'est pas déterminante.

Cette préparation vise davantage à mettre les jeunes en confiance qu'à leur faire acquérir des compétences linguistiques ambitieuses.

La formation doit donc inclure du vocabulaire basique afin que les jeunes disposent d'un minimum de vocabulaire pour s'exprimer en famille, dans l'entreprise, mais aussi dans les magasins.

Concernant l'aspect technique, il est conseillé de se procurer les lexiques techniques existants, mis en œuvre par l'ANFA et disponibles sur le site : www.anfa-auto.fr¹. Toutefois, il est important que le formateur accompagnateur puisse acquérir une formation linguistique plus poussée.

La préparation logistique

Les transports. Le mode de transport est inhérent à chaque projet : nombre de personnes, distance. L'avion semble, dans une majorité des cas, le moyen le plus pratique et, parfois, le plus économique. Il faut aussi prévoir les déplacements sur place pendant la durée du séjour, afin d'assurer la mobilité entre le point de résidence, le centre de formation et l'entreprise d'accueil.

¹ Dans la rubrique centres de formation/services et outils pédagogiques/anglais professionnel automobile



BOITE À OUTILS

- **Lexique professionnel** permettant au jeune d'être opérationnel dans l'entreprise d'accueil
- **Affiches représentant les différentes parties du véhicule** avec double vocabulaire technique
- **Guide pratique du pays d'accueil** :
 - présentation historique, géographique et économique du pays
 - présentation de la ville d'accueil
 - lexique illustré de vocabulaire usuel pour la vie de tous les jours
- **Carnet de suivi**, à faire remplir par le jeune tout au long de sa mobilité, afin de l'accompagner pendant son placement en entreprise et confirmer ses présences. Le carnet est transmis au centre de formation d'origine de façon hebdomadaire. Le carnet de bord peut aussi comporter une partie plus technique, destinée à détailler le geste professionnel pour pouvoir le comparer avec les méthodes utilisées dans le pays d'origine
- **Accord parental**, dans le cas d'un jeune mineur
- **Convention de stage** pouvant être accompagnée par un programme pédagogique issu d'une négociation entre les différents partenaires des pays concernés, dont le centre de formation d'accueil. Ce programme pédagogique est remis au jeune et lui sert de repère

L'hébergement. L'idéal semble l'hébergement en famille, avec la constitution de binômes qui fonctionnent dans les deux phases de l'échange. Cette solution est intéressante tant d'un point de vue économique (elle permet de réduire les coûts), qu'en ce qui concerne l'intégration du jeune au pays d'accueil. Toutefois, il apparaît que certaines familles sont dans l'impossibilité d'accueillir de jeunes européens pendant deux à trois semaines. Dans ce cas, le logement en internat, lorsque le centre de formation en dispose, ou en foyer de jeunes travailleurs, est une alternative envisageable.

L'encadrement. A l'étranger, les groupes doivent être en permanence encadrés et sous la responsabilité d'une personne de l'établissement d'origine ou d'accueil. Pour les échanges courts, l'encadrement est généralement assuré par une à deux personnes (un accompagnateur pour 8/10 jeunes) : un formateur et / ou un responsable de l'établissement d'origine.

En ce qui concerne les placements longs, les jeunes doivent également être en lien permanent avec le coordinateur du projet : ce lien se fera par téléphone, courrier électronique et grâce à une ou plusieurs visites de ce dernier.



Impliquer les entreprises (envoi et accueil)

Une étude conduite par l'ANFA¹ a révélé que dans le cadre d'un projet de mobilité, « de prime abord, la position de l'entreprise semble paradoxale : la grande majorité d'entre elle estime qu'il n'y a pas de plus-value directe, en revanche, plus de 75 % sont prêtes à renouveler l'opération »



INFO

L'engagement écrit peut revêtir la forme d'une lettre d'engagement, générale et n'abordant pas tous les détails de l'organisation, pour rassurer les responsables de l'entreprise. En effet, un cahier des charges trop lourd pourrait être un frein.

¹ « Evaluation de 10 ans d'échanges européens », publication réalisée en 2004, sur la base d'une enquête conduite par la Délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur.

L'entreprise d'envoi comme d'accueil doit être intégrée et impliquée au projet de mobilité le plus tôt possible, à travers des actions d'information visant à formaliser leur engagement.

Voici comment impliquer une entreprise dans un projet de mobilité, étape après étape

Pour les entreprises d'envoi

■ Informer

Le responsable du projet et les formateurs doivent prévenir les entreprises dès la signature du contrat. Lors de cette information, il est préférable d'indiquer une période pour l'échange sans donner de dates précises, parfois inconnues à cette période.

■ Négocier les modalités d'absence du jeune

L'échange s'inscrivant dans les activités pédagogiques de l'établissement, l'absence du jeune est considérée comme temps de travail. Dans le cas d'une mobilité de trois semaines, la solution qui consiste à prendre une semaine sur le temps en entreprise et deux semaines sur le temps en centre de formation semble idéal.

■ Formaliser l'engagement

Un engagement écrit est nécessaire pour s'assurer de l'implication effective des différents acteurs de l'entreprise et pour formaliser le projet aussi bien pour ce qui concerne le départ du jeune que l'accueil d'un jeune étranger.

Pour les entreprises d'accueil

■ Informer et préparer

Organiser une ou plusieurs rencontres préparatoires pour mieux connaître chaque partenaire et vérifier la compatibilité des attentes de chacun est primordial.

Dans l'idéal, cette préparation se fait en deux temps : le premier contact vise à s'assurer de la faisabilité de l'échange, le second à mettre en place le projet.

Les rencontres préparatoires remplissent plusieurs objectifs :

- étudier le dispositif de formation du pays visité ;
- étudier les référentiels de formation et mettre au point un programme de travail pour le séjour des jeunes en centre de formation ;



INFO

L'organisme de formation doit déterminer la façon dont il informe l'entreprise : courrier, fax, téléphone. C'est l'occasion de mettre à profit les relations des centres de formation et, plus particulièrement, des responsables et des formateurs, avec les entreprises. En revanche, l'organisation d'une réunion d'information à ce niveau paraît coûteuse en temps et en énergie.



INFO

La visite préparatoire permet de recueillir des informations sur le système de formation étranger mais aussi sur les futures entreprises d'accueil. Prendre en compte les éventuelles différences constatées entre les entreprises françaises et étrangères est souhaitable. Ces différences concernent notamment les modalités d'accueil du jeune (tâches confiées et niveau de responsabilité dans l'entreprise).

- s'assurer que les séjours en entreprise sont mis en place et correspondent à ce qui a été décidé ;
- finaliser les éléments logistiques (transport, nourriture, logement).

■ Définir les attentes du placement

L'établissement doit adapter ses objectifs à ce que lui propose le partenaire.

Il doit prendre en compte la réalité de l'organisation du système de formation du pays d'accueil et, en particulier, des relations que l'établissement entretient avec les entreprises.

Il est donc nécessaire d'acquérir au préalable une bonne connaissance du système de formation du pays partenaire, en particulier pour ce qui est de l'existence ou non d'un système d'alternance comparable au système français.

Il faut également pouvoir s'appuyer sur un partenaire étranger fiable. Le rôle de celui-ci est très important : c'est à lui que reviendra la tâche d'identifier les entreprises d'accueil. Les objectifs et les modalités du placement en entreprise sont donc négociés avec le partenaire.



Formaliser la mobilité : la convention de stage



ATTENTION

Avant le départ de l'apprenti, il est vivement recommandé que le CFA, en coordination avec l'entreprise d'envoi et l'entreprise d'accueil, ait élaboré :

- la convention de mise à disposition entre les deux entreprises signataires du contrat d'apprentissage et l'entreprise d'accueil européenne, cette convention réglant le déroulement de périodes de formation accomplies par un apprenti dans une entreprise d'accueil située dans un État membre de l'UE, autre que celui signataire du contrat d'apprentissage ;
- le contrat de mission, avenant au contrat d'apprentissage, entre l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage et l'apprenti-étudiant.

La convention de stage formalise le projet de mobilité.

Si elle concerne un jeune en statut d'apprentissage, la convention présente deux spécificités :

- la convention de stage dite « contrat de mission » est définie à l'article R. 117-5-1-1 du Code du travail. Elle permet à un apprenti d'effectuer une période de formation au sein d'une entreprise d'un État membre de l'Union européenne, autre que celle signataire du contrat d'apprentissage en application du troisième alinéa de l'article L. 115-1 ;
- au niveau de la protection sociale, l'apprenti est obligatoirement considéré comme un salarié détaché. Outre la Carte européenne d'assurance maladie, il convient de demander à l'entreprise qui emploie l'apprenti de procéder aux démarches d'obtention d'une attestation de détachement (formulaire E 101) auprès de la CPAM dont elle dépend.

S'il s'agit d'un jeune mineur, la convention de stage sera signée par le représentant légal.

La durée du travail des jeunes de moins de 18 ans est soumise aux limites suivantes :

- la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 8 heures ;
- aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures 1/2. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé ;
- le repos quotidien est de 12 heures consécutives. Néanmoins, il est porté à 14 heures pour les moins de 16 ans ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut dépasser la durée légale de travail, soit 35 heures ;
- le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs. Une dérogation est possible sous certaines conditions.



BOÎTE À OUTILS

- Convention de stage pouvant être accompagnée par un programme pédagogique issu d'une négociation entre les différents partenaires des pays concernés, dont le centre de formation d'accueil. Ce programme pédagogique est remis au jeune et lui sert de repère
- Carnet de suivi
- Feuille d'émargement

A stylized map of Europe in shades of yellow and orange. Dashed lines with arrows form a circular path around the continent. Several blue location pins are placed across Europe, each containing a white icon: a signal tower, a group of people, or a circular logo with a stylized 'i'.

Evaluer et valoriser le projet



Segundo GONZALES

Chargé de mission
Ministère régional de l'Education
de la Generalitat de Catalunya



Engagé depuis plusieurs années dans le développement du système ECVET en Europe, j'ai l'occasion de voir comment les collaborations en matière de mobilité internationale naissent et croissent pour devenir des partenariats durables, basés sur une confiance mutuelle.

La mobilité reconnue est le défi actuel : des partenaires de longue date, qui ont déjà de solides relations, se confient l'évaluation des apprenants en mobilité. C'est une réalité déjà expérimentée dans certains secteurs de la formation professionnelle. Et une valeur ajoutée tant pour la vie professionnelle des individus que pour les politiques européennes d'intégration.

Evaluer le projet

L'évaluation peut être réalisée par le coordinateur du projet et/ou l'ensemble des acteurs qui gravitent autour du projet : partenaires, bénéficiaires, institutions, communauté locale..., ou par un évaluateur extérieur

Phase essentielle, l'évaluation du projet permet de :

- mesurer la plus-value, non seulement pour le jeune, mais également pour l'entreprise et l'établissement ;
- rectifier et ajuster les axes de travail lors d'un prochain échange ;
- capitaliser les acquis ;
- anticiper et préparer un nouvel échange.

L'évaluation s'articule en différentes étapes :

Avant : lors de la phase d'élaboration du cadre logique : planification de la stratégie d'évaluation avec construction d'indicateurs, en lien avec les partenaires et l'équipe.

→ Permet le lancement de la réalisation du projet

Pendant : observation active et recueil d'informations par rapport à la stratégie fixée, évaluation participative pour collecter des données (interaction au sein du groupe, les bénéficiaires et leur environnement, l'interculturel, les ressentis, la participation...)

→ Permet l'ajustement du projet et son pilotage

Après : étude d'impact sur les bénéficiaires, la structure, la communauté locale...

→ Permet la valorisation du projet et la préparation de futurs projets



Évaluer les compétences acquises par les bénéficiaires

L'expérience de mobilité internationale est avant tout une expérience individuelle pour le bénéficiaire



Europass,
passeport européen
de compétences

Que ce soit dans le champ de la formation professionnelle, de l'enseignement ou de l'éducation non formelle, que l'expérience soit collective ou individuelle, courte ou longue, elle favorise l'acquisition ou le renforcement de compétences.

Les compétences acquises deviennent ainsi l'un des éléments à évaluer pour mesurer l'impact du projet.

Il est souvent difficile de mesurer, de manière précise, quelles compétences ont été mobilisées spécifiquement par l'expérience de mobilité.

Évaluer les compétences dans ce cadre-là nécessite ainsi de sortir de son schéma habituel.

En effet, l'expérience de mobilité internationale active un ensemble complexe de :

- savoirs : connaissance de la langue, du métier, du pays... ;
- savoir-faire : geste technique, capacité de planification et organisation, etc. ;
- savoir-être : confiance en soi, communication interculturelle, etc. qu'il faut apprendre à nommer et à considérer.

Bien évaluer ces différents niveaux de compétences met en valeur les différents niveaux d'apprentissage issus de la mobilité internationale, en renforçant le savoir-être, souvent peu accaparé dans d'autres expériences éducatives.

Des outils tel qu'Europass et ECVET permettent de valoriser et reconnaître les compétences acquises.

Europass¹

Europass, est un ensemble de cinq documents permettant d'exprimer clairement ses compétences et qualifications en Europe pour répondre aux objectifs suivants :

- aider les citoyens à exprimer clairement leurs compétences et qualifications pour trouver un emploi ou poursuivre une formation ;

¹ Adopté par le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen depuis 2005, Europass est reconnu et identique dans 34 pays d'Europe (Union européenne + Espace économique européen). Texte du site de l'Agence nationale française pour l'éducation et la formation



- aider les employeurs à comprendre les compétences et qualifications de leurs futurs collaborateurs ;
- aider les établissements d'enseignement et de formation à communiquer sur le contenu de leurs programmes, à valoriser leur offre de formation à l'échelle européenne et à mettre en évidence les compétences de leurs diplômés.

Europass Mobilité est le document d'Europass qui permet de consigner les savoirs et compétences acquis lors d'une mobilité d'études ou de stage en entreprise dans un autre pays européen; il est mis en place par tout type d'établissement ou organisme désirant valoriser la qualité des parcours de mobilité de leurs apprenants.



ECVET est un cadre technique pour le transfert, la reconnaissance et, le cas échéant, la capitalisation des acquis d'apprentissage individuels en vue de l'obtention d'une certification

ECVET¹

Les outils et méthodes prévus dans ECVET comprennent la description des certifications en termes d'unités d'acquis d'apprentissage avec points associés, un processus de transfert et de capitalisation et des documents complémentaires, tels que des contrats pédagogiques, des relevés des registres et des manuels à l'intention des utilisateurs d'ECVET.

ECVET: un instrument pour la mobilité et la reconnaissance

Le but d'ECVET est de permettre la reconnaissance des acquis d'apprentissage individuels obtenus au cours de périodes de mobilité. A cette fin, ECVET propose un cadre instaurant un langage commun et visant à stimuler les échanges et la confiance mutuelle entre les prestataires d'EFP et les institutions compétentes à travers l'Europe. Dans un contexte de mobilité internationale mais aussi de mobilité au sein des états, ECVET a pour objectif de faciliter la reconnaissance des acquis d'apprentissage en évitant d'allonger la durée des parcours de formation des apprenants.

¹ Texte issu de « ECVET, système européen des crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnelle », publié par la DG éducation et culture de la Commission européenne



ECVET valorise la mobilité

ECVET contribue à intégrer la mobilité reconnue dans les parcours individuels de formation. Il permet aux employeurs de mieux cerner les qualifications acquises à l'étranger. Il améliore également la crédibilité des expériences d'éducation et de formation internationales en spécifiant et en attestant formellement les acquis de l'apprenant.

ECVET favorise l'apprentissage tout au long de la vie

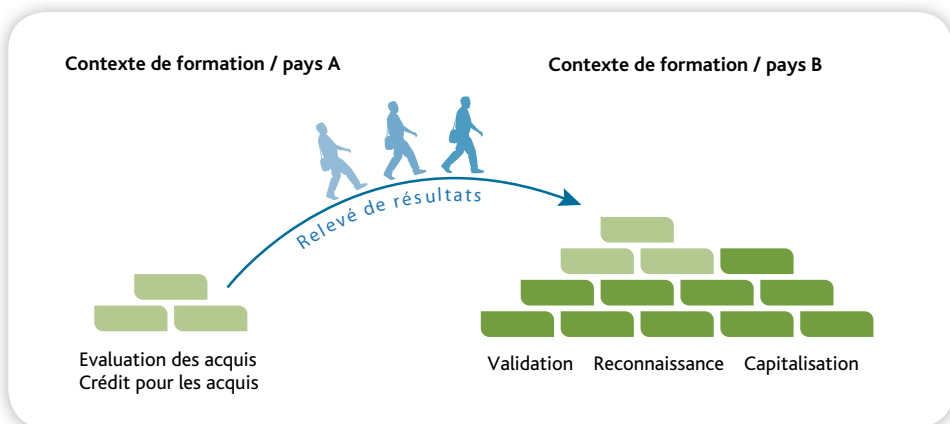
ECVET encourage la flexibilité des programmes et parcours aboutissant à des certifications afin de multiplier les opportunités d'apprentissage tout au long de la vie. Il facilite la reconnaissance des acquis d'apprentissage que des jeunes gens ou des adultes ont obtenus dans les contextes les plus divers – qu'il s'agisse de pays, institutions ou systèmes différents (par exemple formation initiale ou continue) ainsi que de types d'apprentissages, formel, non formel ou informel.

ECVET améliore l'attractivité de l'EFP

En offrant aux jeunes et adultes la possibilité de réaliser une partie de leurs apprentissages à l'étranger, les prestataires d'EFP peuvent proposer des parcours de formation plus riches, rendre les programmes de formation plus attrayants et renforcer leur notoriété paneuropéenne. ECVET ouvre de nouveaux horizons pour l'apprentissage tout au long de la vie en favorisant la coopération entre les prestataires d'EFP et les entreprises. Ainsi, ECVET peut contribuer à renforcer les relations entre l'éducation, la formation et le marché du travail.

ECVET en bref

ECVET s'appuie sur des concepts et processus qui, utilisés de manière systématique, introduisent un langage commun et convivial, consacré à la transparence, au transfert et à la reconnaissance des acquis d'apprentissage. Certains de ces concepts et processus sont déjà présents dans de nombreux systèmes de certification à travers l'Europe.



En résumé, utiliser le système ECVET pour la mobilité transnationale signifie que :

- dans un pays, l'institution compétente (institution d'accueil) évalue les acquis d'apprentissage (tels que définis dans les unités de la certification visée) d'un apprenant et fournit la preuve des résultats de cette évaluation (document écrit mentionnant les acquis d'apprentissage obtenus ou grille d'évaluation, par exemple).
- dans l'autre pays, l'institution compétente (institution d'origine) valide et reconnaît des « crédits d'apprentissage » (pour les unités d'acquis d'apprentissage).

Des points ECVET sont alloués aux acquis d'apprentissage obtenus, permettant à l'apprenant d'ajouter ces points à ceux qu'il faut pour obtenir la certification visée. Les unités d'acquis d'apprentissage réalisées à l'étranger sont consignées dans le relevé individuel de résultats de l'apprenant.

Pour la mobilité organisée (c'est-à-dire lorsque l'apprenant va à l'étranger dans le cadre d'un accord interinstitutionnel), le processus se déroule dans le cadre d'un accord de partenariat, et fait l'objet d'un contrat pédagogique. Conclue avant la mobilité, cet accord et ce contrat permettent aux institutions compétentes de préciser les acquis d'apprentissage à obtenir et les conditions de leur évaluation, validation et reconnaissance.

ECVET avant la mobilité

- Établir un partenariat
- Signer un accord de partenariat
- Identifier les unités d'acquis d'apprentissage pour la mobilité
- Discuter de l'évaluation des acquis d'apprentissage
- Clarifier comment les acquis d'apprentissage seront validés et reconnus
- Signer un contrat pédagogique

ECVET pendant la mobilité

- Offrir les activités de formation préparant aux acquis d'apprentissage identifiés dans le contrat pédagogique
- Évaluer les acquis d'apprentissage de l'apprenant
- Apporter la preuve des résultats de l'évaluation de l'apprenant (dont relevé de résultats)

ECVET après la mobilité

- Conformément à l'accord de partenariat et au contrat pédagogique :
- Valider les crédits obtenus par l'apprenant à l'étranger
 - Reconnaître les crédits obtenus par l'apprenant à l'étranger

« Utiliser ECVET pour la mobilité géographique. Partie II du guide des utilisateurs ECVET », publié par la DG éducation et culture de la Commission européenne

Valoriser le projet

Afin d'exploiter pleinement la valeur ajoutée d'un projet de mobilité, il est possible d'envisager, en fonction des projets et de la nature des partenariats, quatre niveaux de valorisation

Comme évoqué en partie I, les projets de mobilité européenne représentent des temps forts dans la vie d'un établissement, temps forts qui apportent une valeur ajoutée à l'établissement, aux équipes, aux entreprises concernées et, en premier lieu, aux jeunes qui en ont bénéficié

La valorisation pédagogique

Un projet de mobilité constitue un temps fort dans une année de formation. S'il est collectivement porté par une équipe, il est un fil conducteur qui peut, dans une approche interdisciplinaire, être exploité dans les différents enseignements depuis la phase de préparation jusqu'à la phase de restitution. Le projet de mobilité européenne favorise les synergies pédagogiques entre les différents enseignements.

La valorisation individuelle

Les jeunes qui ont eu la chance de pouvoir être impliqués dans une action de mobilité européenne ont vécu une expérience qui contribue à leur formation



BOITE À OUTILS

- **Communiqué de presse** (journal d'établissement, presse locale, bulletin de la branche, etc.)
- **Espace internet dédié à la mobilité**
- **Certificat de stage**
- **Europass** (instrument qui valorise les acquis d'une mobilité)
- **Implication des jeunes bénéficiaires** dans des actions de témoignage de leur expérience



professionnelle mais également à leur développement personnel. Il est important pour ces jeunes, ainsi que pour leur entourage et leur maître d'apprentissage, de pouvoir matérialiser cette expérience. En fonction des contextes, la trace de l'évènement peut être : la remise d'une attestation, le CV, l'Europass, un article dans un journal interne et/ou local, une rubrique sur le site internet de l'établissement, un reportage photo, etc. Autant d'occasions qui permettent à chacun de valoriser une expérience qui est souvent la première opportunité d'un séjour à l'étranger et de découverte d'un environnement professionnel, culturel et humain différent.

La valorisation institutionnelle

Le développement de partenariats transnationaux et l'accueil de délégations étrangères contribuent de manière significative à développer la notoriété d'un centre de formation et à son rayonnement au sein de son aire naturelle de recrutement.

Les établissements ont la possibilité de valoriser ces projets auprès de leurs partenaires institutionnels et leur organisme gestionnaire. Différentes initiatives peuvent contribuer à cette valorisation institutionnelle : articles dans la presse locale, réception en lien avec la municipalité concernée, soirée organisée au sein de l'établissement avec invitation des entreprises et de tous les partenaires du projet, en associant éventuellement la presse spécialisée ou celle de l'ANFA... autant d'évènements et d'occasions qui permettent de construire une image de dynamisme et d'innovation et qui montrent que ces projets d'ouverture sur l'espace européen ou international ne sont pas uniquement réservés aux formations universitaires mais concernent aussi les jeunes qui ont fait le choix de la voie professionnelle. Les établissements de formation sont eux aussi identifiés comme référent mobilité au sein des différents réseaux

La valorisation institutionnelle s'inscrit dans une démarche globale. A l'occasion de manifestation telles que des portes ouvertes ou la publication du rapport annuel, il apparaît important de mentionner les actions et partenariats européens.



Label élaboré dans le cadre du projet Euro Apprenticeship, visant notamment à valoriser les entreprises qui s'engagent en faveur de la mobilité

La valorisation professionnelle

L'entreprise est au cœur du projet de mobilité et ainsi en devient un acteur majeur, autant par la réception de jeunes étrangers dans le cadre d'un placement qu'en permettant l'envoi de jeunes Français à l'étranger, en étroite collaboration avec le centre de formation du jeune. Un projet de mobilité européenne doit donc également être valorisé au travers de ces entreprises qui le soutiennent. L'ANFA, partenaire du réseau Euroapprenticeship (cf. Boîte à outils), délivre par exemple le « label » de ce réseau, qui permet de valoriser le rôle et l'engagement des entreprises. Ce label (adhésion à une charte) prend la forme d'un certificat et d'un autocollant, remis à l'entreprise.

A stylized map of Europe in shades of green. Dashed white lines with arrowheads form a network across the continent. Several blue location pins are placed on the map, each containing a white icon: a radio tower, a group of people, or a globe. The text 'Plein phare sur les Classes Europe' is centered in white.

Plein phare sur les Classes Europe



David BOICOU LIN

Parti en Espagne et en Suède - Classe Europe
Promotion 2008-2009 du BTS MAVA option Véhicules industriels
CFI Orly



D'un point de vue personnel, ces échanges ont contribué à mon ouverture d'esprit et à mon appétence pour découvrir d'autres cultures. J'ai acquis davantage confiance en moi : une fois les barrières de la timidité, de la langue et de la nouveauté tombées, une synergie entre les groupes français, espagnols et suédois s'est créée. Nos différences sociales et d'origines ont alors été gommées par le travail, les ateliers en groupe et l'immersion dans une nouvelle culture. Deux échanges, du sud au nord de l'Europe, tous deux motivants, enrichissants et instructifs !

Parallèlement aux mobilités de courte durée, certains établissements ont développé des dispositifs de placements de plus longue durée avec le soutien de l'ANFA



Après plusieurs années au cours desquelles les établissements concernés ont mis en œuvre quatre ou cinq échanges de niveau 2, les porteurs de projets ont souhaité approfondir leur démarche. Cette volonté était liée à différents facteurs :

- mettre en place une stratégie européenne « structurante » ;
- approfondir les liens développés avec leurs partenaires étrangers ;
- mettre l'accent sur une thématique sectorielle précise repérée comme pertinente ;
- s'engager dans une politique visant l'intégration européenne des jeunes en formation.

Un élément commun : donner un caractère majeur au fait européen dans le cadre de la stratégie de l'établissement.

Ces expériences ont nécessité, et nécessitent encore aujourd'hui pour certains, une implication particulièrement importante tant du porteur de projet que de l'équipe qui l'entoure.

De plus, ces projets requièrent un soutien financier non négligeable : pour les mener à bien, il faut pouvoir réunir autour du projet de nombreux co-financeurs.

Si les échanges courts apparaissent aujourd'hui comme moteurs de la mobilité européenne, la portée des placements longs, qui respectent d'autres règles en matière de pilotage et de gestion de projet, ne doit pas être sous-estimée. Dans cet esprit, trois expériences significatives sont brièvement présentées dans ce guide.

Euroclasse mention complémentaire européenne au CFA Victor Hugo de Carpentras



Depuis 2004, le CFA Victor Hugo de Carpentras met en place l'Euroclasse qui n'est pas constituée en tant que section d'apprentissage déclarée mais annoncée comme « temporaire et mouvante ».

L'Euroclasse accueille les « postulants » à un échange européen. C'est à l'occasion d'une « sélection » en cours d'année, que les participants effectifs à l'échange sont identifiés.

Mention complémentaire européenne binationale :

mise au point électricité-électronique automobile, accessible uniquement aux jeunes titulaires du CAP mécanicien et maintenance de véhicules ou du BEP maintenance de véhicules automobiles.

Durée

750 heures de formation sur 1 an dans le cadre du contrat d'apprentissage, soit 19 semaines, dont 13 en Allemagne.

Expérience binationale

Expérience professionnelle en France et en Allemagne, pour assimiler les spécificités des modes de réception et de management du client, d'organisation du travail, d'encadrement et de préservation de l'environnement (exigence de traitement des déchets).

Contenu de la formation

- Communication orale et écrite (Français et Allemand)
- Gestion d'atelier
- Fabrication
- Diagnostic et intervention
- Lecture de schémas
- Electronique embarquée et de gestion (climatisation, ABS...)
- Alimentation en carburant et comburant (injection essence et diesel)
- Règles d'hygiène et de sécurité
- Formation sur les exigences de la législation allemande concernant la protection de l'environnement dans les ateliers automobiles et sur les techniques de traitement des déchets déjà obligatoires Outre-Rhin
- Enseignement spécifique, théorique et pratique, de 12 jours dans un centre de formation interprofessionnel allemand (travaux sur véhicules de nombreuses marques avec outillage de diagnostic des constructeurs).



Section européenne CAP maintenance des véhicules automobiles au CFA du Roannais

Activités professionnelles

- Réception de véhicule
- Diagnostic de fonctionnement
- Réalisation de travaux
- Intervention sur les systèmes des éléments électriques ou électroniques
- Installation, réparation de climatisation, de carburateur et d'injection
- Maîtrise de l'ensemble des systèmes composant le véhicule automobile
- Fournitures des éléments nécessaires à la facturation
- Information du client

Perspectives pour les jeunes

- Poursuite des études vers le Baccalauréat professionnel en alternance (si titulaire du BEP)
- Insertion dans l'entreprise avec un contrat de travail

Depuis 1997, avec l'aide de la Commission européenne (projets pilotes Leonardo da Vinci) et de l'ANFA, le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) du Roannais a mis en place des sections européennes en maintenance automobile, boulangerie, cuisine et coiffure.

Les jeunes qui intègrent ces sections viennent de plusieurs pays d'Europe (Angleterre, Belgique, Espagne, Italie, Portugal, Hongrie, Roumanie).

CAP Maintenance des véhicules automobiles :

formation accessible aux apprentis de 18 ans minimum, ayant 2 ans de formation en mécanique automobile et un minimum de connaissance de la langue française courante.

Durée

10 mois dans le cadre du contrat d'apprentissage (alternance 1/3 CFA, 2/3 entreprise).

Expérience multinationale

Un groupe d'apprenant est constitué de huit Européens et quatre Français.



Chaque année, le CFA accueille 20 jeunes étrangers et français dans quatre sections européennes. La plupart d'entre eux travaillent dans des entreprises roannaises et sont donc hébergés dans un centre de jeunesse à proximité. Les autres sont logés directement chez leur maître d'apprentissage.

Entre 1997 et 2012, 130 jeunes de 10 nationalités différentes ont bénéficié de ce programme. Leur taux de réussite au CAP s'élevait à 77 %.

Rôle du CFA

- Recherche des entreprises et signature d'un contrat d'apprentissage
- Hébergement dans un centre de jeunesse
- Suivi personnel et professionnel des jeunes par un référents
- Formation intensive en français pendant deux semaines (méthode Gattegno)

Rôle de chaque pays

- Sélection des jeunes
- Formation en Français
- Financement des voyages aller-retour
- Bourses européennes de mobilité
- Désignation d'un référent

Perspectives pour les jeunes

- Mise à profit d'une année de formation en alternance avec des jeunes européens
- Préparation à une année de placement dans un pays européen de leur choix

Ce projet s'articule autour de regroupements de jeunes de différents centres de formation européens, d'un même domaine d'activité, sur une durée de une à plusieurs semaines. Ces regroupements leur permettent d'acquérir des compétences techniques faisant partie des référentiels de formation de leur cursus. Par ailleurs, le projet constitue un terrain particulièrement favorable à l'épanouissement des jeunes qui développent, à cette occasion, des compétences relationnelles et linguistiques

Classe Europe
« European class in truck maintenance »
au CFI d'Orly



et enrichissent leur culture générale et professionnelle.

Dans le cadre d'un partenariat prenant en compte les attentes et contraintes de chaque centre de formation et reposant sur une grande confiance mutuelle, les équipes pédagogiques des différents pays définissent ensemble :

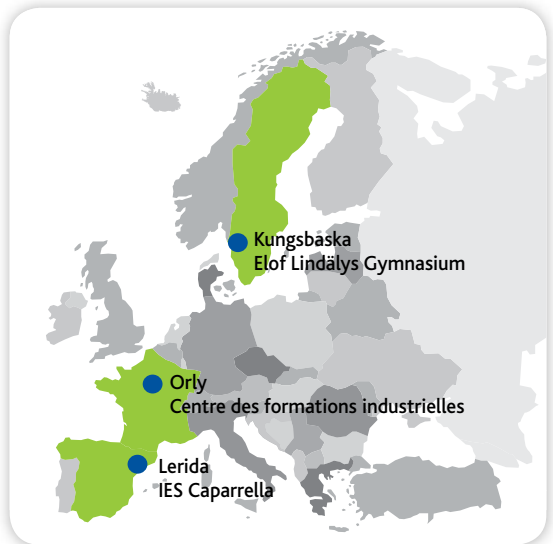
- une langue de travail commune
- des modules de formation cohérents sur l'ensemble du parcours de mobilité
- une durée de mobilité et des contenus de formation
- un cadre commun d'évaluation des connaissances et compétences acquises

BTS Après-vente véhicules industriels

Durée

Deux ans, dont six à neuf semaines de regroupements de jeunes européens

Expérience trinationale



Les élèves des trois pays suivent leur parcours de formation dans leurs écoles respectives :

- Parcours de formation français : BTS Après-vente véhicules industriels
- Parcours de formation catalan : CFGS Automocion



- Parcours de formation suédois : Vehicule Engineering Education

En plus de leur tronc commun européen, ils partagent trois modules de formation technique et professionnelle lors des regroupements :

- France : module technique / inspection technique
- Espagne : module formation / animation
- Suède : module communication clients

Calendrier des regroupements

Cette mobilité participe pleinement à la formation du citoyen européen.

Première année



Deuxième année



- Vert : formation d'origine
- Bleu foncé : Classe Europe
- Bleu clair : vacances

Perspectives pour le programme

- Dans la perspective d'une reconnaissance européenne des compétences professionnelles, ECVET pourrait être la matrice des modules de formation et de leur évaluation ;
- Afin de pérenniser le dispositif et le rendre plus attractif, une reconnaissance officielle, par la délivrance d'un diplôme ou d'une mention spécifique, serait un atout majeur.

Concevoir un projet de Classe Europe

Les différentes étapes

01	ACTIONS	FONCTIONS/ ACTEURS CONCERNES	LIVRABLES	OBJECTIFS ENJEUX	POINTS DE VIGILANCE
Identifier les axes stratégiques d'actions à l'international au regard du projet d'établissement	A rédiger en groupe de travail ou par chef de projet et faire valider par direction	Comité de pilotage · chef de projet Comité de direction · directeur	Note de synthèse à vocation interne à l'établissement	Définir la stratégie à l'international dans ses composantes externes et internes à l'établissement	S'engager durablement au regard de la pluri-annualité du dimensionnement de ce type de projet

02	ACTIONS	FONCTIONS/ ACTEURS CONCERNES	LIVRABLES	OBJECTIFS ENJEUX	POINTS DE VIGILANCE
Définir les objectifs du projet pour l'ensemble des acteurs internes et externes impactés et Identifier l'ensemble des acteurs concernés	A rédiger en groupe de travail ou par chef de projet et faire valider par direction	Comité de pilotage · chef de projet Comité de direction · directeur	Notes de synthèse à vocation interne à l'établissement	<ul style="list-style-type: none"> · Prioriser les objectifs au regard du projet global d'établissement et de la typologie du projet · Organiser le projet en identifiant, désignant et responsabilisant les acteurs en charge du pilotage du projet 	Avoir une vision périphérique et la plus constructive possible du projet

03	ACTIONS	FONCTIONS/ ACTEURS CONCERNES	LIVRABLES	OBJECTIFS ENJEUX	POINTS DE VIGILANCE
Etudier les conditions de réalisation puis valider le projet en concertation avec « les organismes support »	Faire évoluer le projet au regard des attentes du partenaire	Chef de projet	Validation par les organismes supports et/ou réorientation du projet du cahier des charges amendé	<ul style="list-style-type: none"> · Faire adhérer l'ensemble des organismes supports dont, notamment, choix des partenaires 	Etudier l'ensemble des aspects du projet à ce stade de son avancement

04	ACTIONS	FONCTIONS/ ACTEURS CONCERNES	LIVRABLES	OBJECTIFS ENJEUX	POINTS DE VIGILANCE
Identifier les conditions de mise en œuvre pédagogiques, partenariales et financières	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les moyens nécessaires au projet : RH, logistique, pédagogique, administratif Construire les budgets Elaborer le calendrier du projet incluant la phase préparatoire Analyser et mesurer les impacts sur l'alternance et les entreprises partenaires du projet 	Chef de projet	Pré-cahier des charges Identification des éléments budgétaires, RH... et impact sur la (les) section (s) concernée(s)	Dimensionner le projet sur tous les aspects	S'inscrire dans les politiques européennes et nationales (voire régionales) en matière de mobilité dans un cadre de formation

05	ACTIONS	FONCTIONS/ ACTEURS CONCERNES	LIVRABLES	OBJECTIFS ENJEUX	POINTS DE VIGILANCE
Analyser les ressources existantes et mesurer les écarts au regard du pré-cahier des charges	<ul style="list-style-type: none"> Faire le recensement des moyens disponibles Recenser les écarts avec les moyens requis 	Chef de projet	Budget global de l'opération et des financements disponibles Plan de formation du personnel, achats	Déterminer les conditions de faisabilité du projet en étude préparatoire à soumettre à la direction de l'établissement	Avoir une approche globale et analytique pour la pertinence de chiffrage et des conditions de réussite du projet

06	ACTIONS	FONCTIONS/ ACTEURS CONCERNES	LIVRABLES	OBJECTIFS ENJEUX	POINTS DE VIGILANCE
Prendre la décision de poursuivre le projet	<ul style="list-style-type: none"> A prendre en comité de direction, établissement, faire valider le cadrage et les hypothèses proposés ou reporter pour étude complémentaire 	Comité de direction avec chef de projet voire comité de pilotage	Décision et moyens afférents	Engager l'établissement, le chef de projet et le comité de pilotage dans une démarche de poursuite du projet	Acter pour une compréhension mutuelle des acteurs concernés sur les objectifs et conditions de réussite de la poursuite du projet

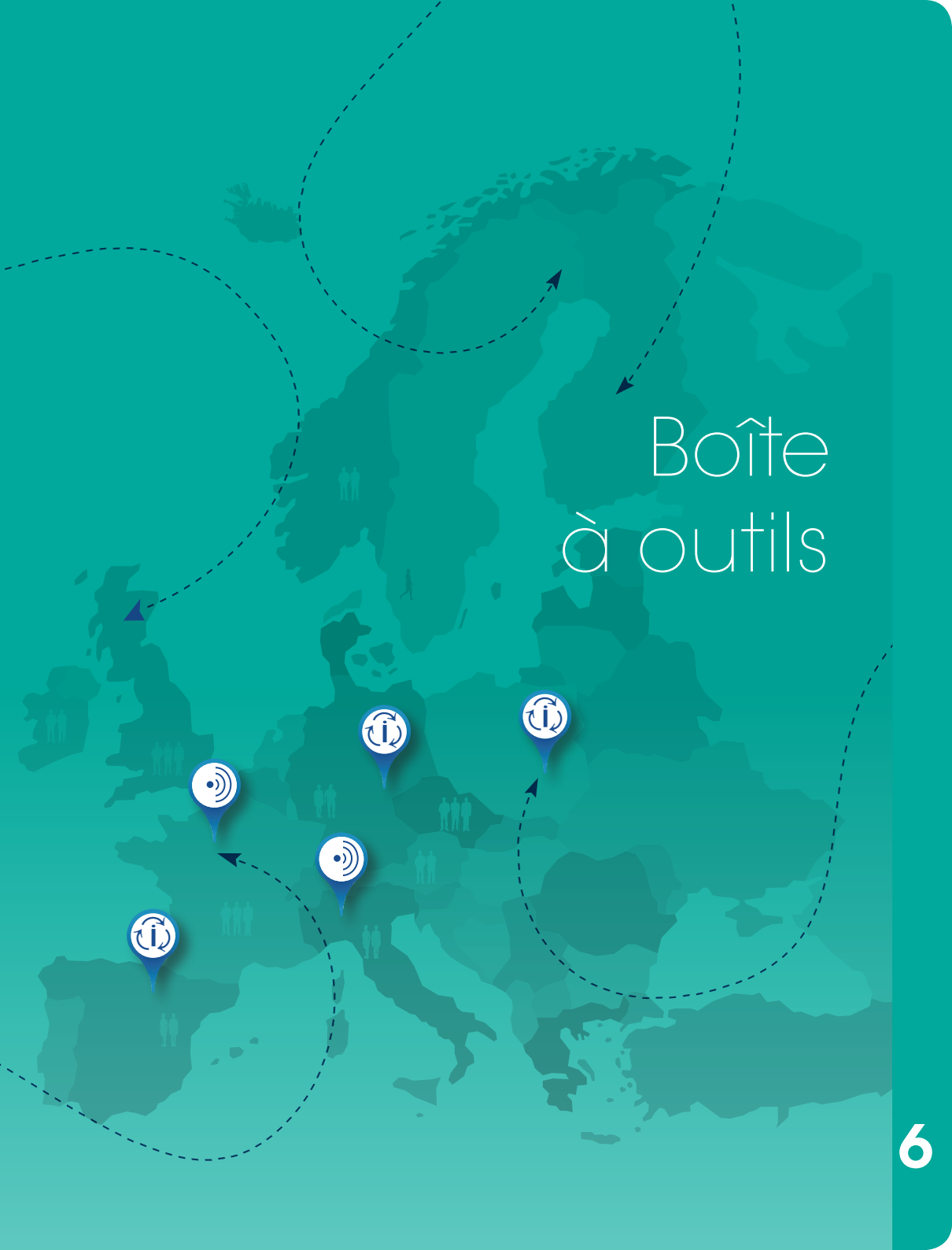
07	ACTIONS	FONCTIONS/ ACTEURS CONCERNES	LIVRABLES	OBJECTIFS ENJEUX	POINTS DE VIGILANCE
Présenter le projet à la branche professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Faire valider la décision de poursuite du projet avec la branche Pro. (cadrage et hypothèses proposés ou report pour étude complémentaire) 	Représentants de la branche avec Directeur et chef de projet de l'établissement	Validation de la poursuite du projet	Valider les objectifs et moyens du projet avec orientations de la branche professionnelle à inscrire ce projet dans la stratégie à l'international du secteur	Présenter le projet de manière globale : comprenant les objectifs de réponse aux besoins des entreprises

08	ACTIONS	FONCTIONS/ ACTEURS CONCERNES	LIVRABLES	OBJECTIFS ENJEUX	POINTS DE VIGILANCE
Rechercher les « organismes support » régionaux et/ou nationaux en termes d'apport de ressources, d'identification de partenaires et de relais institutionnels et de conseil	<ul style="list-style-type: none"> Constituer des supports de présentation du projet Constituer le carnet d'adresse, prises de contacts, participation à des séminaires 	Chef de projet et responsable de communication	Supports de présentation Rendez vous avec partenaires potentiels dont réseaux automobiles	Obtenir des lettres d'intention Susciter l'intérêt	Veiller à la complémentarité des partenaires potentiels Intérêt de chaque organisme pour le projet

09	ACTIONS	FONCTIONS/ ACTEURS CONCERNES	LIVRABLES	OBJECTIFS ENJEUX	POINTS DE VIGILANCE
Identifier les partenaires européens potentiels, choisir et présenter le projet aux interlocuteurs décideurs	<ul style="list-style-type: none"> Prendre contact avec organismes professionnels Présenter le projet Choisir les partenaires 	Chef de projet	Lettres d'intention	Faire adhérer le partenaire « centre de formation »	S'assurer que les partenaires aient la capacité à mener le projet

10	ACTIONS	FONCTIONS/ ACTEURS CONCERNES	LIVRABLES	OBJECTIFS ENJEUX	POINTS DE VIGILANCE
Mettre en contact les équipes pédagogiques pour connaissance mutuelle, cadrage complémentaire du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Contacts exploratoires à distance, échange de documentation, expression des attentes de chacun. • Effectuer visite préparatoire 	Chef de projet + équipes pédagogiques	Recueil des attentes pédagogiques, logistiques, organisationnelles du centre de formation partenaire	Créer une réelle relation de proximité et de confiance dans une optique « Mutual Trust »	S'assurer de l'engagement et de la responsabilité des interlocuteurs du partenaire

11	ACTIONS	FONCTIONS/ ACTEURS CONCERNES	LIVRABLES	OBJECTIFS ENJEUX	POINTS DE VIGILANCE
Constituer et mettre en œuvre un comité de pilotage entre les partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution d'un comité de pilotage représentatif avec ses règles de fonctionnement 	Chef de projet des différents partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Désignation des membres et note de fonctionnement du comité avec outils de pilotage et de suivi 	Piloter le projet : mesure, prise de décision, réorientation, rapport aux organismes supports	S'assurer de la pérennité des membres et de la représentativité des membres du comité

A stylized map of Europe in shades of teal. Dashed white lines with arrowheads form a circular path around the continent. Several blue location pins are placed across Europe, each containing a white icon: a signal tower, a group of people, or a stylized 'i' in a circle. The text 'Boîte à outils' is written in white in the upper right quadrant.

Boîte à outils



Frédéric DECHARTRES

Parti 1 mois en Ecosse - Stage d'apprenti ingénieur
Promotion 2013, 3^e année du cycle d'ingénieur en maintenance
de véhicules - CNAM-GARAC
Ecole nationale des professions de l'automobile



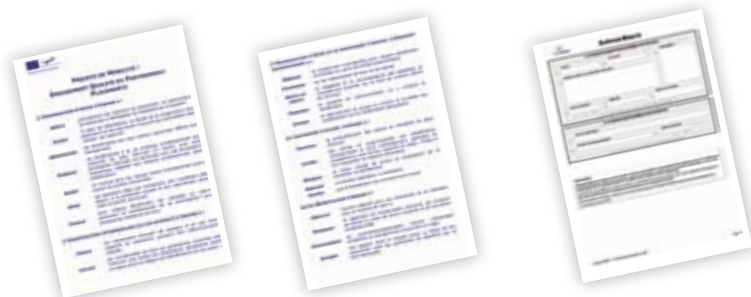
Cette immersion m'a permis de :

- développer mes connaissances en méthodologie, process qualité, management, formation des salariés, mais aussi mes connaissances liées au secteur et aux produits, dont on assure ensuite la maintenance en SAV. J'ai pu comparer les méthodes d'organisation et les outillages utilisés dans un autre pays européen : les plus novateurs pourront être appliqués en France !
- découvrir, au travers des échanges professionnels et avec la population, une culture anglo-saxonne dont le partage et la convivialité sont les maîtres-mots.

L'aboutissement de ce projet a été très gratifiant : si l'ANFA m'a préparé à l'échange, notamment grâce à un cycle de conférences thématiques ainsi qu'à une visite d'étude, c'est moi qui ai trouvé l'entreprise. Ce type de projet renforce donc autonomie, confiance en soi et discernement.

Documents

Ci-dessous un tableau de synthèse de documents destinés à différents acteurs qui accompagnent une expérience de mobilité



	Jeune	Centre de formation d'envoi	Centre de formation d'accueil	Entreprise d'accueil	Entreprise d'envoi	Entreprise d'envoi ANFA/organismes institutionnels
Accord de partenariat		✓	✓			✓
Carnet de suivi	✓	✓	✓	✓		✓
Charte de qualité Léonardo		✓	✓	✓		
Contrat pédagogique		✓	✓			
Convention de stage (FR/EN)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Europass mobilité	✓	✓		✓		✓
Lexique professionnel et supports vocabulaire technique	✓					✓
Relevé des présences / feuille d'émargement	✓	✓	✓	✓		✓



Euro Apprenticeship : plateforme européenne de soutien à la mobilité



Le projet Euro Apprenticeship¹ a pour objectifs de :

- mettre en place et développer un réseau d'organismes compétents et d'institutions intermédiaires ;
- apporter son expertise en termes d'information et de soutien de projets de mobilité, durant la formation elle-même et auprès des PME, des entreprises artisanales et des apprentis.

Pour ce faire, le réseau EuroApprenticeship a mis en place une plateforme Web collaborative donnant accès à des outils de soutien à la mobilité, à un agenda d'événements, à une newsletter, à des activités d'apprentissage entre pairs et à des séminaires de mise en réseau. Le site constitue ainsi un « club » au sein duquel se retrouvent ses membres.

Afin de développer et de surveiller ses propres activités, le réseau Euro Apprenticeship a mis en place un Observatoire visant à fournir des indications concernant l'évolution de la notoriété (la « reconnaissance de la marque ») de la mobilité. Le Baromètre Euro Apprenticeship s'appuie sur le recueil et l'analyse de données concernant les systèmes de qualification et le cadre de travail, les systèmes et méthodes de formation en alternance, les programmes de mobilité, ainsi que sur les données et les chiffres relatifs à la mobilité.

Pour accroître la visibilité de la mobilité durant la formation et valoriser le rôle des prestataires et entreprises d'enseignement et formation professionnels, Euro Apprenticeship souhaite créer et développer une « marque » de la mobilité des apprentis en Europe, en s'appuyant sur des outils de communication (logo, visuels, chartes de qualité, etc.).

¹ www.euroapprenticeship.eu. Le projet Euro Apprenticeship est soutenu financièrement par la Commission européenne – Direction générale de l'éducation, la culture, le multilinguisme et de la jeunesse et l'ANFA est l'un des partenaires principaux.

Biibliographie Webographie



- « La mobilité crée des opportunités ? »
publication de la DG Education et Culture de la Commission européenne, 2008
- « Guide du référent en mobilité européenne »,
réalisé par le Conseil régional d’Auvergne, 2009
- Europass France, pédagogique de la mobilité :
http://www.europass-france.org/pegase/anglais/pedagogie_mobilite.asp#3_2
- Euroapprenticeship, plateforme européenne de soutien à la mobilité des apprentis
<http://www.euroapprenticeship.eu>
- Agence française du programme de Formation tout au long de la vie
<http://www.europe-education-formation.fr/>
- « J’effectue un stage à l’étranger »,
publication du Ministère de l’éducation national, 2010
- Atoustage Normandie
<http://www.atoustages.com>
- Plateforme régionale du Rhône Alpes pour la mobilité internationale des apprentis :
<http://www.cma69.fr/plateforme/>
- Site de projets européens soutenus par la Commission européenne et le Conseil régional Provence-Alpes-Côte d’Azur :
<http://www.ideesnouvelles.com/>
- Site du secrétariat ECVET
<http://ecvet-team.eu>

Siège national

tél. : 01 41 14 16 18

Service Relations internationales

Contact : Tristan REILLY - e-mail : reillyt@anfa-auto.fr

Délégations régionales

ANFA Aquitaine, Poitou-Charentes

tél. : 05 56 85 44 66

e-mail : bordeaux@anfa-auto.fr

ANFA Auvergne, Limousin

tél. : 04 43 76 10 50

e-mail : clermont@anfa-auto.fr

ANFA Bretagne, Pays-de-la-Loire

tél. : 02 22 74 14 80

e-mail : rennes@anfa-auto.fr

ANFA Centre, Basse-Normandie,

Haute-Normandie

tél. : 02 18 84 23 63

e-mail : orleans@anfa-auto.fr

ANFA Franche-Comté, Bourgogne

tél. : 03 70 72 12 45

e-mail : besancon@anfa-auto.fr

ANFA Île-de-France

tél. : 01 41 14 13 07

e-mail : sevres@anfa-auto.fr

ANFA Languedoc-Roussillon,

Midi-Pyrénées

tél. : 04 30 92 18 53

e-mail : nimes@anfa-auto.fr

ANFA Lorraine, Alsace,

Champagne-Ardenne

tél. : 03 55 35 10 70

e-mail : metz@anfa-auto.fr

ANFA Picardie,

Nord-Pas-de-Calais

tél. : 03 64 90 12 60

e-mail : stquentin@anfa-auto.fr

ANFA Provence

Alpes-Côte-d'Azur, Corse

tél. : 04 86 76 15 70

e-mail : marseille@anfa-auto.fr

ANFA Rhône-Alpes

tél. : 04 72 01 43 93

e-mail : lyon@anfa-auto.fr



www.anfa-auto.fr