



Mobilité européenne et valorisation de l'apprentissage

**ÉTUDE
D'IMPACT
NATIONALE**

2014



Table des matières

1 - INTRODUCTION	3
2 - BILAN DE COLLECTE.....	6
2.1 – Constitution des fichiers de départ	6
2.2 - Taux de réponses	7
3 - RESULTATS QUANTITATIFS.....	8
3.1 – Les apprentis mobiles, suivi et opinions.....	8
La préparation du voyage : exploitation du questionnaire Q1 « avant le départ »	8
Le vécu du séjour : exploitation du questionnaire Q2 « au retour »	11
Les effets du séjour : exploitation du questionnaire Q3 « à 3 mois »	14
3.2 – La mesure de l'impact de la mobilité	17
4 – ANALYSE QUALITATIVE : LE VECU D'APPRENTIS MOBILES.....	19
4.1 – Traitement des questions ouvertes.....	19
Les effets positifs ou négatifs du séjour (<i>357 répondants</i>)	19
Libre expression sur le séjour à l'étranger (<i>152 répondants</i>).....	22
4.2 – Des modalités de mise en œuvre de la mobilité très différentes	24
4.3 – Récits de mobilité	28
4.4 – Synthèse des monographies.....	31
ELEMENTS DE CONCLUSION.....	41
Prolongements prévus et prévisibles de l'étude.....	42

Cette étude a été commanditée par l'agence Europe Education Formation France en suivant les recommandations d'un groupe de travail préparatoire composé du Ministère de l'emploi et du travail, de plusieurs conseils régionaux, ainsi que les réseaux consulaires des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat.

Elle a été cofinancée par :

- Agence Europe Education Formation France
- Ministère du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat
- Association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France
- CCI France
- Région Alsace
- Région Aquitaine
- Région Auvergne
- Région Bourgogne
- Région Basse-Normandie
- Région Bretagne
- Région Centre
- Région Champagne-Ardenne
- Région Haute-Normandie
- Région Ile-de-France
- Région Limousin
- Région Lorraine
- Région Midi-Pyrénées
- Région Nord-Pas-de-Calais
- Région Poitou-Charentes
- Région Rhône-Alpes

1 - INTRODUCTION

1.1 - Problématique de l'étude

En début d'année 2012, l'agence Europe Education Formation France (2E2F) a lancé un projet visant à faire réaliser une étude d'impact de la mobilité internationale des apprentis, sur la base d'un constat selon lequel *«S'il existe une mobilisation soutenue pour développer la mobilité des apprentis, y compris les apprentis des premiers niveaux de qualification, l'évaluation de l'impact de cette mobilité ne fait pas encore l'objet d'une démarche structurée, partagée et basée sur une méthodologie robuste. Il apparaît donc aujourd'hui essentiel pour les acteurs de la mobilité de disposer de données quantitatives et qualitatives pour soutenir l'avenir des dispositifs de mobilité »*.

La proposition d'étude du Céreq s'est donc construite en prenant en compte ces préoccupations en élaborant un protocole susceptible d'y répondre, en mobilisant les approches qualitatives d'une part, quantitatives d'autre part, et au sein de ces dernières en mobilisant une méthode contrefactuelle (comparaison entre un groupe test et un groupe témoin).

L'étude se donnait pour objectif de répondre aux deux hypothèses explicitement énoncées :

- Hypothèse 1 : la mobilité internationale apporte une valeur ajoutée au parcours de formation de l'apprenti.
- Hypothèse 2 : la mobilité internationale favorise les sorties positives d'apprentissage et apporte une valeur ajoutée à l'insertion professionnelle de l'apprenti.

La validation de ces hypothèses peut s'appuyer à la fois sur les données quantitatives, par comparaison des situations scolaires et professionnelles de deux catégories d'apprentis (ceux ayant effectué un séjour à l'étranger et les autres), et sur les données qualitatives (recueillies par entretien comme par questionnaire) pour comprendre les ressorts sous-jacents à l'impact de la mobilité internationale perçue (ou non) au niveau collectif.

1.2 - Protocole d'enquête

Pour la partie quantitative de l'étude, pas moins de 4 modèles de questionnaires ont été élaborés. Le premier, destiné à être complété avant le départ à l'étranger, outre les éléments d'identification de l'apprenti, questionnait aussi ses motivations et son niveau d'information sur la mobilité et ses modalités. Le second, complété au retour du séjour, questionnait plus spécifiquement les conditions réelles de déroulement de celui-ci et les éléments de satisfaction (ou d'insatisfaction) de l'apprenti vis-à-vis du séjour. Le troisième questionnaire, administré trois mois au moins après le retour en France, était davantage centré sur les effets potentiellement induits à ce stade du parcours par l'expérience de la mobilité internationale. Enfin le quatrième questionnaire, identique pour les apprentis mobiles et non mobiles, comporte uniquement des questions relatives à la situation à la date d'enquête au regard du marché du travail.

La passation de ces questionnaires a nécessité un important travail de suivi et supposait, pour ce faire, une réelle implication des partenaires du projet.

Parallèlement à ce suivi par questionnaires, un certain nombre d'apprentis inclus dans l'étude (16 au total) ont été sélectionnés et rencontrés physiquement pour un entretien. Sur la base de ces entretiens, des monographies ont été réalisées et forment, complétées par l'analyse des questions ouvertes posées dans le questionnaire au retour de mobilité, la partie qualitative de l'étude.

2 - BILAN DE COLLECTE

2.1 – Constitution des fichiers de départ

A – groupe test

Dans un premier temps, les partenaires du projet (régions et groupements consulaires) ont fourni au Céreq des listings des CFA potentiellement concernés avec les coordonnées de personnes à contacter ; 230 établissements ont été ainsi identifiés et inscrits comme contacts. D'autres partenaires (l'agence 2E2F et le syndicat Synhorcat) nous ont fourni des listings de courriels qui ont été ajoutés pour aboutir à une première liste de 838 contacts potentiels. Compte tenu des chutes sur adresses d'environ 10 %, ce sont approximativement 750 courriels qui ont été adressés aux personnels des CFA pour les sensibiliser à l'enquête. Cette démarche, complétée par un important travail relationnel et de suivi, a permis d'inclure dans le protocole d'enquête un total de 1192 individus. Ces apprentis ont été invités, dans bien des cas avec le soutien des personnels de leur CFA, à cliquer sur un lien HTML leur permettant de se connecter directement sur le questionnaire d'enquête. Les liens envoyés par LimeSurvey® sont des adresses utilisant le protocole "HTTPS" permettant le cryptage et la protection des données.

Toutefois, il s'est avéré que tous les apprentis inclus ne correspondaient pas exactement au champ de l'enquête (apprentis de niveaux III et plus, séjours à l'étranger planifiés en dehors des dates souhaitées) ; après suppression des individus hors champ, ce sont au final 908 apprentis qui ont fait l'objet d'un suivi au fil de l'année scolaire 2012-2013. Ce suivi a pris la forme d'une série de questionnaires échelonnés dans le temps selon le calendrier suivant et administrés en continu :

- Questionnaire destiné aux apprentis devant partir à l'étranger, à compléter avant le départ : à partir d'octobre 2012 jusqu'en juillet 2013 ;
- Questionnaire à compléter au retour du séjour à l'étranger : à partir de janvier 2013 jusqu'en août 2013 ;
- Questionnaire de suivi à trois mois : à partir de mai 2013
- Questionnaire complémentaire en octobre 2013, permettant la comparaison avec le groupe témoin : ne comportait que des questions factuelles sur la situation de l'individu.

B – groupe témoin

Le groupe témoin, composé d'apprentis supposés n'avoir pas effectué de séjour à l'étranger au cours de leur formation, a été échantillonné au sein de la base nationale des apprentis inscrits en formation au cours de l'année scolaire 2010-2011, qui est la dernière période pour laquelle ces données sont disponibles à ce jour. Ce groupe présente, par construction, une structure similaire à celle du groupe des apprentis mobiles en termes de diplôme préparé et d'année de formation. Le protocole complet de construction et de tirage de cet échantillon témoin est consultable en annexe. Il conduit à disposer d'un échantillon de 9847 individus auquel un questionnaire a pu être adressé en octobre 2013.

2.2 - Taux de réponses

A – établissements de formation

Les 908 apprentis répondants du champ, constituant la population de départ, sont issus de 103 CFA différents. Compte tenu de notre volonté de constituer au départ une base la plus large possible, nous nous trouvons en contrepartie dans l'impossibilité de connaître précisément les caractéristiques de la population mère, tant au niveau des établissements que des individus. En d'autres termes, le Céreq ne dispose pas de l'information permettant de spécifier les établissements non-répondants¹, et *a fortiori* la population d'apprentis potentiellement concernés qui échappent à notre enquête. Les redressements ne peuvent donc être effectués à ce niveau. Améliorer ce point de méthode supposerait l'existence d'un système d'information plus structuré (centralisé ?) que ce qui semble exister à ce jour².

B – individus

Questionnaire 1 (avant départ) : 1192 réponses complètes, 908 dans le champ

Questionnaire 2 (au retour) : 908 invitations pour 453 réponses complètes soit 50 %

Questionnaire 3 (suivi à 3 mois) : 692 invitations pour 214 réponses complètes³ soit 31 %

Questionnaire 4 (groupe test) : 1192 invitations pour 221 réponses complètes soit 18,5 %.

Ces taux de réponses, en particulier pour le questionnaire 2, sont tout à fait satisfaisants au regard de ce que l'on connaît des enquêtes auto-administrées par Internet. Toutefois le caractère continu de l'attrition plaide pour une limitation du nombre de ré-interrogations et une temporalité assez resserrée de celles-ci. Un taux de réponse satisfaisant est beaucoup plus facile à obtenir auprès d'individus encore scolarisés, par le relais de l'établissement de formation.

Questionnaire auprès du groupe témoin : 9847 invitations, parmi lesquelles 6155 adresses de courriel valides pour 1187 réponses complètes, soit 19 % ; là encore, il s'agit d'un taux de réponse tout à fait satisfaisant eu égard au protocole d'enquête mobilisé.

¹ Certains CFA ont pris la peine de nous informer qu'ils n'organisaient pas de séjours à l'étranger, mais cette démarche n'est sans doute pas systématique.

² Sur ce point, on peut aussi noter le frein constitué par la grande disparité de pratiques entre les différents partenaires du projet en matière de centralisation, de systématisation et de mise à disposition de l'information.

³ Pour ce troisième questionnaire, on a choisi de demander le numéro de téléphone, ce qui a semble-t-il découragé certains enquêtés. Cette question a ensuite été rendue facultative, de sorte que certaines réponses incomplètes s'avèrent finalement exploitables en partie.

3 - RESULTATS QUANTITATIFS

3.1 – Les apprentis mobiles, suivi et opinions

La préparation de la mobilité : exploitation du questionnaire Q1 « avant le départ »

Nous allons d’abord décrire la population des jeunes apprentis concernés par l’enquête.

Les répondants à l’enquête « avant le départ » sont majoritairement des garçons (60%). La moyenne d’âge générale est 19 ans.

Les filles sont en moyenne plus âgées (moyenne d’âge 20 ans, 18 pour les garçons). Mais elles préparent généralement un diplôme de niveau plus élevé que les garçons.

Enfin les trois quart des répondants sont dans l’année terminale de leur cursus (deuxième ou troisième année selon les cas).

Genre selon niveau du diplôme préparé

	Certificat d'aptitude professionnelle ou Brevet d'études professionnelles	Brevet Professionnel	Brevet technique des métiers	Baccalauréat professionnel	Certificat de spécialité ou mention complémentaire	Total
Un garçon	192 35%	106 19%	13 2%	212 38%	30 5%	553 100%
Une fille	70 18%	128 33%	27 7%	121 32%	37 10%	383 100%
Total	262 28%	234 25%	40 4%	333 36%	67 7%	936 100%

Les mobilités sont prévues le plus souvent au Royaume-Uni (un tiers des cas), puis dans un pays germanophone, Allemagne, Autriche, Suisse, (16%) ou en Espagne ou Portugal (15%).

Le tiers restant des partants se répartissent dans les autres pays européens.

Pays de destination

Royaume-Uni	Allemagne Autriche Suisse	Espagne Portugal	Europe de l'Est	Grèce Malte Turquie	Europe du Nord	Italie	Benelux	Hors Europe
301 32%	148 16%	139 15%	102 11%	71 8%	55 6%	53 6%	42 4%	23 2%

Majoritairement, ces mobilités sont organisées par le CFA et les apprentis partent donc en groupe (93% des cas). Ainsi rares sont les cas où l'apprenti a décidé lui-même de partir à l'étranger (1 départ sur 10) ; de même il choisit peu souvent le pays de destination (2 départs sur 10).

La durée de la mobilité est le plus souvent de 3 semaines (un cas sur deux) ou de 2 semaines (un cas sur 4). Et c'est pratiquement toujours le CFA qui détermine cette durée du séjour (93% des cas).

Il s'agit le plus souvent d'un stage à l'étranger organisé par le CFA. Son organisation est donc anticipée, rodée. Ainsi peu d'apprentis déclarent avoir éprouvé des difficultés d'ordre administratif dans la préparation de la mobilité (8% des cas) ou avoir rencontré des problèmes pour trouver une entreprise (moins de 5% des cas).

Ce voyage s'effectue le plus souvent avec l'accord et le soutien de l'entreprise française qui accueille le jeune en alternance (3 cas sur 4). Dans 1 cas sur 4, l'entreprise participe même à son organisation.

Concernant la prise en charge financière du voyage, il apparaît que tous les apprentis ne connaissent pas avec précision les modes de financement mis en œuvre. Ainsi près d'un sur deux (46%) affirment recevoir une aide financière. Mais 15% des répondants ne sont pas en mesure de répondre.

Les restants (40%) affirment ne bénéficier d'aucune aide directe. Mais, paradoxalement pour ceux-ci, seul un apprenti sur trois pense contribuer personnellement aux dépenses liées à la mobilité.

Le même flou transparait quand on les interroge sur l'origine de l'aide versée : ils sont assez peu à se prononcer (moins de la moitié de ceux déclarant recevoir une aide financière) et les réponses apportées sont très diversifiées : la communauté européenne et le conseil régional, individuellement ou conjointement, sont cependant les institutions les plus citées.

Enfin, le montant de l'aide reçue semble très variable : moins de 500 € dans 40% des cas, plus de 1500 € dans 20% des cas. La moyenne des aides versées s'établit à environ 950 €.

Répartition du montant des aides financières versées

moins de 500 euros	500 à 999 euros	1000 à 1499 euros	1500 à 1999 euros	2000 euros et plus	Total
-----------------------	--------------------	----------------------	----------------------	-----------------------	-------

124	70	51	46	18	309
40%	23%	17%	15%	6%	100%

Pour terminer, remarquons que plus des trois quarts des apprentis pensent utiliser l'anglais comme langue principale d'expression. Pourtant seul un tiers des apprentis sont accueillis dans un pays anglophone.

Plus d'un apprenti sur deux (54%) connaissent la langue qu'ils vont pratiquer. Mais la maîtrise de cette langue n'est pas garantie puisque dans le même temps, plus d'un sur deux (56%) disent se limiter à quelques notions ou être au niveau débutant.

Le vécu de la mobilité : exploitation du questionnaire Q2 « au retour »

Intéressons-nous d'abord à la structure d'accueil du jeune apprenti à l'étranger.

Il s'agit d'emblée de relever une ambiguïté : le répondant au questionnaire confond parfois la structure qui l'a accueilli pendant le stage avec le mode d'hébergement pendant le séjour. Cette ambiguïté est d'autant plus difficile à lever que dans certains cas, il peut réellement y avoir conjonction des deux : un apprenti faisant un stage dans l'hôtellerie-restauration peut effectivement être hébergé par son employeur.

C'est le secteur de l'hôtellerie-restauration qui accueille le plus de jeunes : un tiers des apprentis. Viennent ensuite dans 16% des cas les services aux particuliers (principalement la coiffure), les entreprises du bâtiment (11%), les entreprises industrielles (11%), le commerce (9%) et l'agriculture (8%).

Les structures d'accueil sont généralement de petite taille (moins de 50 salariés dans 7 cas sur 10, moins de 10 salariés dans 4 cas sur 10).

Répartition des structures d'accueil selon leur activité

Agriculture	Industrie	BTP	Commerce	Service aux entreprises	Service aux particuliers	Hôtel restaurant	Autres	Total
34 8%	48 11%	49 11%	41 9%	8 2%	69 16%	149 33%	47 11%	445 100%

Au retour de mobilité, la satisfaction est largement de mise. 2/3 des répondants sont globalement très satisfaits de leur expérience à l'étranger, et le tiers restant est plutôt satisfait. Seuls 4 % des apprentis seraient insatisfaits.

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	Total
Tutorat	215 48%	193 43%	26 6%	11 2%	445 100%
Relations avec les collègues	280 63%	133 30%	19 4%	13 3%	445 100%
Intégration dans le pays	256 58%	168 38%	11 2%	10 2%	445 100%
Acquis professionnels	152 34%	202 45%	73 16%	18 4%	445 100%
Pratique de la langue	107 24%	218 49%	88 20%	32 7%	445 100%
Globalement	283 64%	144 32%	14 3%	4 1%	445 100%

Cette satisfaction souligne aussi le peu de difficultés rencontrées au cours du séjour (2 apprentis sur 10 signalent avoir rencontré certaines difficultés, le plus souvent liées à la maîtrise de la langue) et la

qualité de la préparation (7 apprentis sur 10 ont préparé leur voyage de diverses façons, souvent par des réunions au CFA ou par des cours spécifiques de langue).

Concernant le financement de la mobilité, plus de 4 apprentis sur 10 déclarent y avoir contribué personnellement. Notons aussi que les prévisions étaient fiables, puisque la plupart de ceux-ci avaient anticipé et prévu cette participation personnelle.

Participation personnelle au financement –comparaison entre le prévu et l’effectif

Participation prévue	Participation effective		
	Non	Oui	Total
Non	203 81%	47 19%	250 100%
Oui	49 25%	146 75%	195 100%
Total	252	193	445

Cette satisfaction largement témoignée trouve des prolongements à la fois dans le fait que les apprentis considèrent que ce séjour leur a permis d’améliorer leurs qualités personnelles (c’est le cas pour plus de 8 apprentis sur 10) ou que ce séjour améliorera leur chance de trouver un emploi à l’issue de leur formation (pour 2 apprentis sur 3).

Les améliorations personnelles sont diversifiées :

Principales qualités personnelles améliorées à l’issue du séjour

Maturité	Autonomie	Adaptabilité	Confiance en soi	Ouverture vers autrui
164 18%	205 22%	217 24%	191 21%	129 14%

Les raisons de l’amélioration de l’employabilité sont tout aussi variées :

Raisons de l’employabilité accrue

Compétences techniques	Méthodes de travail	Apprendre autrement	Projet professionnel
128 24%	202 38%	111 21%	79 15%

Enfin, 8 apprentis sur 10 estiment que ce séjour à l’étranger aura des retombées positives, les autres pensent qu’il n’y aura pas de changement (seuls 5 apprentis anticipent des effets négatifs).

Les conséquences du séjour à l’étranger sur la suite du parcours individuel de l’apprenti sont anticipées de multiples façons mais l’expérience vécue à l’étranger suscite des aspirations à voyager

ou à vivre et travailler à l'étranger. Pour certains, il peut aussi être question de consolider les savoirs professionnels ou de les exercer en entrant rapidement dans la vie active.

Conséquences possibles du séjour à l'étranger

	Oui	Non	Ne sait pas encore	Total
Approfondir savoirs	381 86%	37 8%	27 6%	445 100%
Entrer dans la vie active	302 68%	62 14%	81 18%	445 100%
Repartir à l'étranger	282 63%	89 20%	74 17%	445 100%
Travailler à l'étranger	200 45%	107 24%	138 31%	445 100%
Poursuivre les études	199 45%	163 37%	83 19%	445 100%
Créer entreprise en France	137 31%	135 30%	173 39%	445 100%
Changer d'entreprise	138 31%	236 53%	71 16%	445 100%
Créer entreprise à l'étranger	55 12%	243 55%	147 33%	445 100%
Changer de métier	34 8%	363 82%	48 11%	445 100%
Changer de CFA	30 7%	379 85%	36 8%	445 100%
Changer de formation	29 7%	379 85%	37 8%	445 100%

Les effets du séjour : exploitation du questionnaire Q3 « à 3 mois »

Première constatation, il est difficile de mesurer si le séjour à l'étranger a pu avoir un impact sur l'obtention du diplôme visé puisque seul 1 apprenti sur 5 a passé son examen dans les trois mois ayant suivi son retour. De plus, le résultat n'est pas encore connu au moment de l'enquête pour plus d'un tiers des apprentis concernés.

D'ailleurs la quasi-totalité des apprentis sont toujours en formation 3 mois après leur retour, presque 9 apprentis sur 10. Parmi ceux-ci, seul 1 sur 10 est passé dans la classe supérieure depuis son retour, les autres sont toujours dans la même année de formation.

Ce séjour est le sujet de conversation dans les différents environnements des apprentis puisqu'ils en parlent aussi bien avec leurs amis ou leur famille (92% d'entre eux), au CFA (86%) ou dans l'entreprise (70%).

Ce séjour semble aussi avoir des conséquences positives sur les relations des apprentis avec leur entourage puisque il est souvent à l'origine de l'amélioration de ces relations.

Evolution des relations en lien avec le séjour à l'étranger

	Amélioration	Aucune modification	Détérioration	Ne se prononce pas	Total
Avec les autres apprentis au CFA	105 56%	74 39%	6 3%	3 2%	188 100%
Avec les formateurs du CFA	96 51%	86 46%	0 0%	6 3%	188 100%
Avec les amis, la famille	42 22%	139 74%	1 1%	6 3%	188 100%
Avec le maître d'apprentissage	35 19%	140 74%	4 2%	9 5%	188 100%
Avec les autres salariés	27 14%	143 76%	6 3%	12 6%	188 100%

Concernant la réutilisation dans l'entreprise française, de savoirs nouveaux acquis au cours du stage à l'étranger, les résultats sont plus mitigés. Les réponses les plus fréquentes oscillent entre le « Parfois » et le « Jamais ».

Réutilisation dans l'entreprise des savoirs acquis à l'étranger

	Souvent	Parfois	Jamais	Total
Des techniques	26 14%	86 46%	76 40%	188 100%
Des comportements	32 17%	62 33%	94 50%	188 100%
Des productions	19 10%	46 24%	123 65%	188 100%
Des outils	19 10%	44 23%	125 66%	188 100%
Des méthodes	28 15%	75 40%	85 45%	188 100%
Des compétences en langue	39 21%	84 45%	65 34%	188 100%

Cependant les apprentis considèrent que cette expérience aura des conséquences en termes de motivation, plus que de considération.

Impact du séjour à l'étranger sur la motivation et la considération

	Oui	Non	Total
Plus motivé au CFA	113 59%	79 41%	192 100%
Plus motivé en entreprise	105 55%	87 45%	192 100%
Plus autonome en entreprise	124 65%	68 35%	192 100%
Mieux considéré par les amis, au CFA	74 39%	118 61%	192 100%
Mieux considéré dans l'entreprise	62 32%	130 68%	192 100%

Ils sont aussi 8 sur 10 à penser que ce séjour à l'étranger constitue un véritable atout pour la recherche d'emploi, mais plus en rapport avec l'amélioration de leurs qualités personnelles ou des compétences linguistiques que par l'acquisition de savoirs ou techniques nouvelles.

94% d'entre eux ont d'ailleurs l'intention de le mentionner dans leur CV et 83 % veulent en parler lors de leurs futurs entretiens d'embauche. Ils sont aussi 65% à penser que cela sera un événement important en vue de leur future carrière.

3.2 – La mesure de l’impact de la mobilité

Pour tenter d’estimer statistiquement les écarts entre apprentis mobiles et apprentis non mobiles, nous avons comparé les deux groupes, test et témoin (cf. *supra* #2) sur un certain nombre de variables communes, après redressement de la non-réponse et pondération (voir en annexe ces éléments, ainsi que les estimations commentées ci-dessous).

Un impact positif

Les apprentis mobiles présentent, comparativement aux apprentis non mobiles (groupe témoin), **une propension supérieure à la poursuite de leurs études**. Ils sont donc moins nombreux à s’être portés sur le marché du travail, mais lorsque c’est le cas leurs rémunérations apparaissent plus élevées : **les apprentis mobiles de niveaux V et IV obtiendraient ainsi des salaires proches de ceux non mobiles de niveau III**. On note que d’autres variables influent sur le salaire : travailler à temps plein bien sûr, être un homme plutôt qu’une femme, ce qui peut indiquer indirectement un effet de la spécialité de formation, celles-ci étant on le sait très fortement sexuées.

Ce lien positif entre mobilité internationale en cours d’études et salaires de début de carrière, ainsi que la tendance à davantage de poursuites d’études chez les étudiants mobiles, sont déjà pointés dans les travaux de recherche existants⁴. De ce fait, même si nos effectifs d’apprentis sont insuffisants pour obtenir une forte significativité de la mesure, la tendance observée est confortée par les données disponibles. Un autre constat fait par les chercheurs est celui d’une **plus grande propension à la mobilité à l’issue des études pour les jeunes mobiles** ; bien que nous ne l’ayons pas mesurée, cela nous a été exprimé par certains apprentis comme un des points positifs : « *Evolution de la personnalité, maturité, ouverture culturelle, connaissance de la langue, ouverture aux voyages* ». Ils sont d’ailleurs nombreux (63 %) à souhaiter renouveler l’expérience, et 45 % d’entre-eux disent vouloir travailler à l’avenir dans un autre pays. La mobilité appellerait donc la mobilité, en développant chez les jeunes ce que certains désignent comme des « compétences internationales » (i. e. compétences linguistiques, meilleure adaptabilité aux différences culturelles...).

Les limites de la mesure

Bien qu’intéressante, cette mesure présente certaines limites structurelles : la significativité de la mesure n’est pas excellente, d’autant que l’attrition de notre population initiale a réduit la taille du groupe test ; le groupe témoin est ici non un contrefactuel exact du groupe test mais une approximation obtenue par échantillonnage sur quelques variables (sexe, âge, formation suivie) ; pour des raisons de disponibilité des sources statistiques, il est constitué d’individus d’une promotion antérieure de deux années, de sorte que leur situation est décrite *ex-post* et n’est pas la situation à date d’enquête comme pour le groupe test⁵.

⁴ Cf. notamment Kratz F. et Calmand J. (2012), *International experiences and career success of european graduates*, Transitions in youth conference, Munchen.

⁵ Face à cette difficulté, deux solutions sont possibles : interroger le groupe test deux ans après sa constitution, ou bien constituer le groupe témoin dans la même promotion que le groupe test.

Dernière réserve à prendre en compte, la construction Groupe test vs. Groupe témoin élaborée ici ne reproduit pas exactement la situation d'expérimentation qui serait obtenue par un procédé d'assignation aléatoire pour constituer un groupe témoin et un groupe test simultanément. En d'autres termes l'hétérogénéité inobservée n'est pas neutralisée c'est-à-dire que les élèves mobiles « *forment sous différents aspects un groupe spécifique* » comme le relevait Valérie Erlich⁶. Or, comme on va le voir, l'approche qualitative montre que ces différences sont *a priori* particulièrement importantes entre les apprentis mobiles et ceux qui ne le sont pas.

⁶ *Les mobilités étudiantes*, Paris, La documentation française, 2012

4 – ANALYSE QUALITATIVE : LE VECU D'APPRENTIS MOBILES

4.1 – Traitement des questions ouvertes

Les apprentis qui ont répondu au questionnaire avaient la possibilité de répondre à deux questions ouvertes :

- Q1 : Les effets positifs ou négatifs du séjour
- Q2 : Une libre expression sur le séjour à l'étranger

L'ensemble des répondants n'a pas traité ces questions ouvertes : 357 d'entre eux ont renseigné la question Q1 et 152 ont renseigné la question Q2.

La méthode utilisée pour traiter ces questions ouvertes a consisté à isoler des idées simples et à compter le nombre d'occurrences associé à chaque terme. Une même idée pouvant regrouper plusieurs formes écrites.

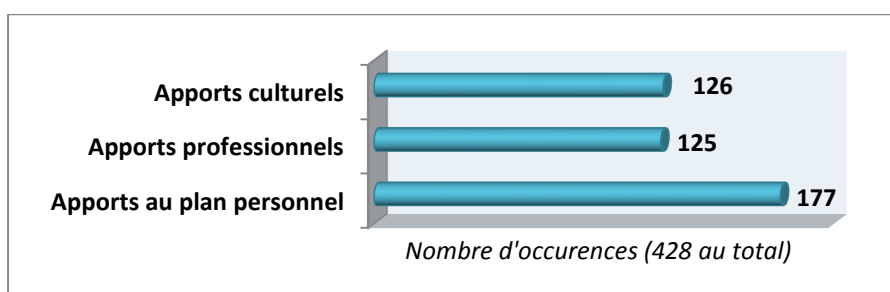
Les résultats qui apparaissent ici sous forme d'occurrences se retrouvent contextualisés dans la restitution des douze récits de mobilité.

Les effets positifs ou négatifs du séjour (357 répondants)

Les réponses faites à cette question ont été regroupées sous trois grandes thématiques :

- Apports au plan personnel
- Apports au plan culturel
- Apports au plan professionnel

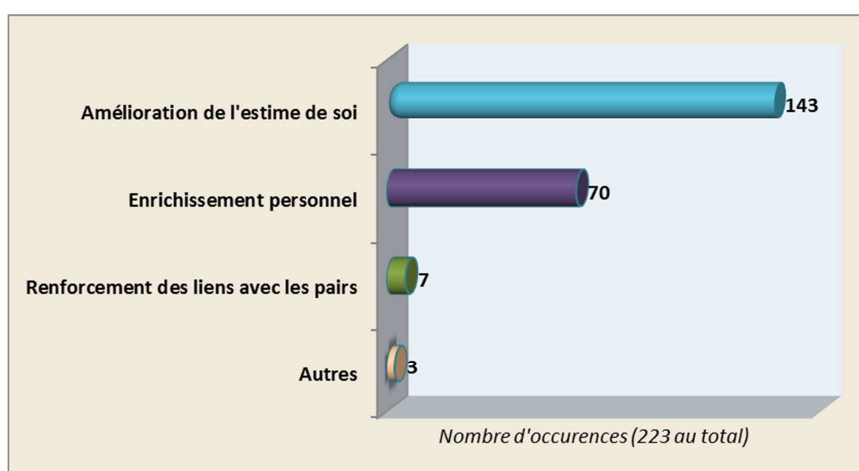
La répartition des trois types d'apports fait ressortir un bénéfice important souligné par les jeunes au niveau personnel, les apports de nature culturelle et professionnelle étant moins importants. Cette distinction peut s'expliquer en partie par le nombre important de jeunes étant partis en mobilité pendant une semaine. Cette durée de séjour ne s'accompagnant pas toujours d'une immersion en entreprise explique que les informations relatives aux apports professionnels n'aient pas été mentionnées par une part des apprentis.



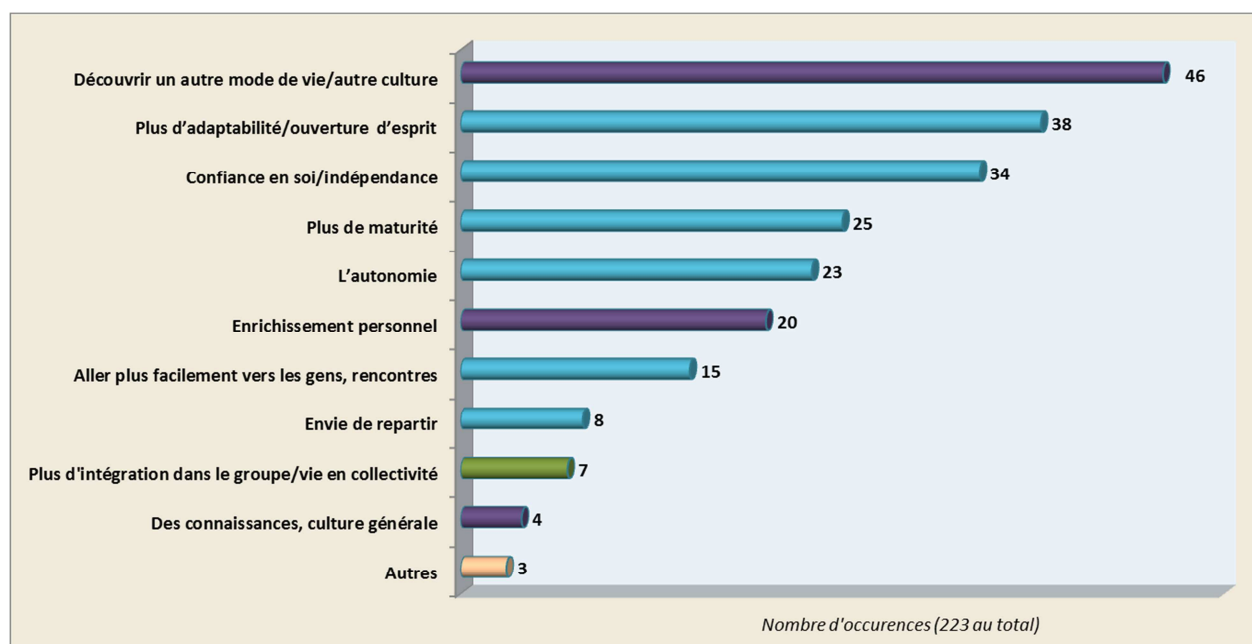
Apports au plan personnel

Les apports de la mobilité au *plan personnel* recouvrent plusieurs dimensions :

- *L'estime de soi*, à travers notamment un bénéfice certain en termes d'augmentation de la confiance en soi, la découverte d'une capacité d'adaptation, d'autonomie non encore éprouvée jusque-là ainsi qu'un gain de maturité et un goût nouveau pour les voyages.
- Sentiment d'un *enrichissement personnel* qui peut aussi se traduire par des acquis de nouvelles connaissances, une amélioration de la culture générale
- *Renforcement des liens avec ses pairs* : la mobilité en groupe est l'occasion pour de nombreux apprentis d'avoir le temps de se rencontrer. Comme le montrent certaines monographies, c'est l'occasion de nouer des liens avec des apprentis que l'on ne croise pas habituellement au CFA pour des raisons d'alternance décalée.



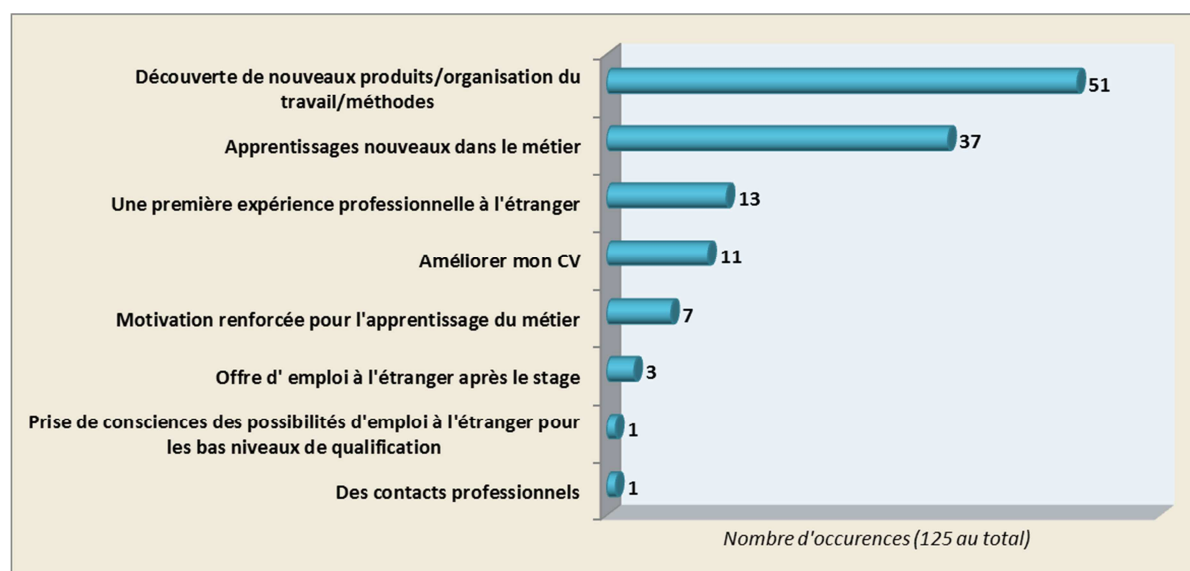
Détail des réponses avant leur regroupement



Apports au plan professionnel

Pour ceux qui ont été immergés en entreprise, la nature des apports professionnels est de trois types :

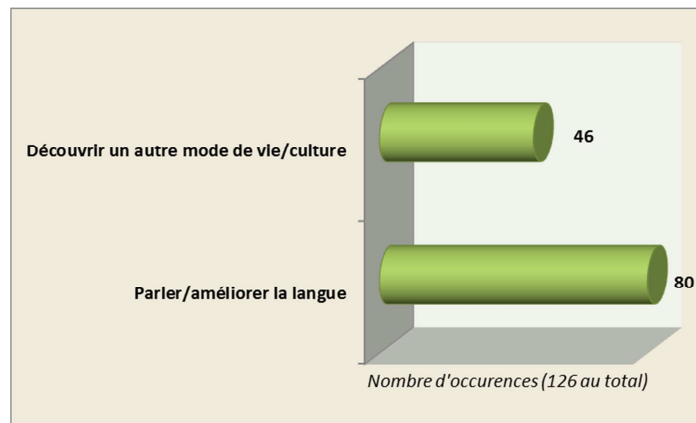
- Des *acquis professionnels nouveaux* soit sous forme d'acquisition de nouveaux produits, techniques, procédures, méthodes, ou encore la découverte d'une organisation du travail différente que celle à laquelle ils sont habitués.
- Des *acquis stratégiques pour leur future recherche d'emploi*, cette expérience pouvant être valorisée dans un curriculum vitae (CV), considérée comme une réelle expérience professionnelle pouvant apparaître à ce titre dans leur CV (et non plus comme un stage) et enfin ceux qui ont reçu des offres d'emploi pendant leur mobilité.
- Une *motivation renforcée à la poursuite de leur formation* est relevée pour plusieurs apprentis.



Apports au plan culturel

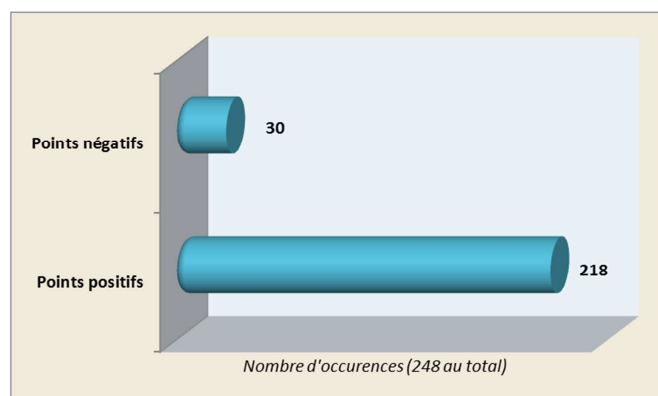
Sous la rubrique *Apports culturels* sont regroupées les occurrences qui font référence à l'amélioration de l'usage d'une autre langue ainsi que la découverte d'une autre culture.

La lecture des monographies montre combien la confrontation à une situation dans laquelle l'usage d'une autre langue a pour effet une prise de conscience chez les apprentis de l'importance des cours de langue dispensés pendant leur formation.



Libre expression sur le séjour à l'étranger (152 répondants)

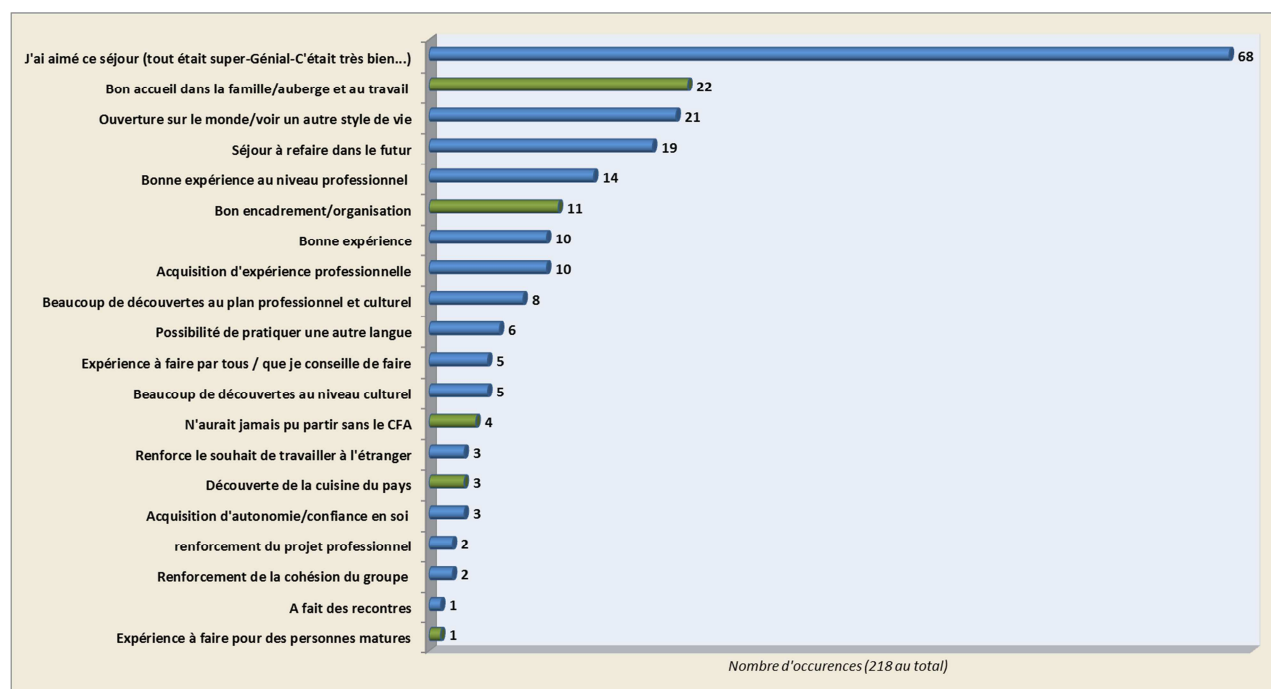
Alors que dans la question précédente les apprentis étaient explicitement conviés à exprimer les points positifs et négatifs de leur séjour, c'est dans celle-ci que des retours négatifs apparaissent.



Le sentiment général qui se dégage après le séjour est essentiellement positif, d'autant plus que les points négatifs évoqués peuvent être associés, dans une même phrase, à des formules positives : un apprenti peut avoir apprécié certains volets du séjour et pas d'autres.

Points positifs du séjour

L'expression globale d'une satisfaction est celle la plus souvent utilisée pour qualifier le séjour à l'étranger par la majorité des apprentis, « C'était super, c'est une expérience inoubliable... ». Certains poursuivent en détaillant les côtés positifs de leur séjour et font souvent référence à des points qui ont déjà été mentionnés dans la question précédente sur les acquis professionnels, le renforcement de l'estime de soi, l'enrichissement personnel, la découverte d'un autre mode de vie, la pratique d'une langue étrangère, le renforcement des liens entre pairs, du projet professionnel, et l'envie de repartir...



Cependant, de nouvelles occurrences (en vert dans le schéma) apparaissent qui mettent en valeur :

- La qualité de l'accueil lors du séjour que ce soit en entreprise ou plus généralement de la population ou dans les sites d'hébergement ;
- la qualité de l'organisation du séjour par le CFA et de l'encadrement pendant la mobilité ;
- certains vont jusqu'à conseiller ce type d'expérience à l'ensemble des apprentis (même si l'un d'eux précise : « pour des personnes matures ») ;
- le fait qu'ils ne seraient jamais partis si l'initiative n'était pas venue du CFA
- Quelques-uns soulignent qu'ils ont découvert la cuisine d'un pays.

A ces points positifs sont opposés des remarques négatives, tout ne s'est pas toujours bien déroulé du point de vue de certains apprentis.

Points négatifs du séjour

Pour certains apprentis, l'expérience de la mobilité laisse une insatisfaction qui renvoie à différentes dimensions ou attentes.

- La perte d'un confort de vie, que ce soit en lien avec le climat jugé trop rude, ou bien la nourriture qui n'est pas à la hauteur des attentes ;
- La durée du séjour qui ne permet pas de réaliser les apprentissages attendus ;
- L'organisation défaillante du séjour qui met les apprentis dans des situations difficiles à gérer ou bien qui ne permet pas de faire les apprentissages souhaités ;
- Le choix du pays qui n'est pas le bon, ou bien encore la saison qui n'est pas la bonne pour la pratique du métier



4.2 – Des modalités de mise en œuvre de la mobilité très différentes

Suite au vol de matériel d'enquête en fin de mission, la typologie proposée est moins renseignée que ce que nous aurions pu produire si l'ensemble des notes prises au cours des rencontres avec les responsables de mobilité des CFA étaient restées en notre possession.

Si l'on résume la motivation principale des CFA qui pratiquent la mobilité de leurs apprentis la réponse la plus souvent évoquée est de permettre à des jeunes qui n'ont jamais quitté le territoire de « *voir autre chose* », « *vivre une nouvelle expérience* ». Si cet argument sous-tend la mise en place de la mobilité dans l'ensemble des établissements, la mise en œuvre de cette dernière renvoie à des pratiques différentes d'un CFA à un autre quant à :

- La durée du séjour
- Le type de financement
- Le type de partenariat
- La sélection des apprentis
- Partir seul ou en groupe
- L'organisation du séjour (qui gère quoi, modalités d'hébergement, choix des entreprises...)
- Partir pour apprendre ou pour découvrir ?
- L'accès ou non à l'Europass
- La restitution de l'expérience

La durée du séjour

Rester une, deux ou trois semaines dans un pays étranger se traduit par une organisation différente du séjour selon les CFA.

- Généralement, les séjours d'une semaine sont consacrés à des visites d'entreprises et une découverte culturelle de certaines villes (visites organisées de monuments, musées...). Certains CFA parviennent à associer une expérience professionnelle en permettant à l'apprenti d'aller travailler dans une entreprise ou bien dans un centre de formation. La durée de ces séjours s'explique soit par le manque de financements, la volonté qu'il se déroule pendant l'alternance au CFA ou bien encore parce que l'établissement n'a pas noué de liens avec un autre établissement à l'étranger ou des entreprises pouvant accueillir leurs apprentis.
- Lorsque la mobilité s'organise au-delà d'une semaine, généralement la dimension formative est prévue au cours du séjour. Elle peut être totale : l'apprenti part toute la durée du séjour en entreprise ou en CFA ; ou bien partielle : une partie du séjour est consacrée à des visites d'entreprises et culturelles, le reste du temps pouvant se passer en entreprise ou en établissement.

Le type de financement

Les modalités du financement de la mobilité s'avèrent être extrêmement variables d'un CFA à un autre. Sans entrer dans les détails des montages financiers (participation de financements Leonardo, régionaux, du CFA lui-même...), deux grandes tendances se dégagent. Soit le CFA gère et prend en charge l'intégralité de la mobilité, soit l'apprenti va devoir assurer une partie du financement de son séjour sous différentes formes (prendre son titre de transport par exemple). Dans ce dernier cas les montants demandés varient d'un CFA à un autre. S'ajoutent enfin, en fonction de l'organisation, les modalités de remboursement de certains frais : dans certains CFA l'apprenti doit justifier a posteriori des dépenses faites, dans d'autres établissements, c'est le personnel du CFA qui gère intégralement le côté administratif.

Le type de partenariat

Lors des enquêtes réalisées auprès de 11 CFA, nous avons pu constater des différences notables sur l'état des partenariats. Certains CFA, qui généralement pratiquent depuis plusieurs années la mobilité des apprentis de leur établissement, ont noué des liens avec des entreprises et/ou des CFA. Ils disposent d'un carnet d'adresses d'entreprises habituées à accueillir des apprentis, ou bien ont contractualisé l'accueil des stagiaires dans un CFA. On trouve aussi un modèle qui mixte accueil en CFA et en entreprise, l'apprenti passant une partie du séjour au CFA et l'autre en entreprise.

Certains CFA ont mis en place un partenariat avec un autre établissement qui repose sur l'échange mutuel d'apprentis. La mobilité est ainsi posée de façon bilatérale (avec négociation ou pas d'un programme de formation).

D'autres CFA ne disposent pas de telles ressources et sont soit en recherche de partenariat, avec un manque de support logistique pour les responsables de la mobilité de l'établissement, soit en restent à organiser des visites d'entreprises, dont la réussite repose fréquemment sur l'investissement d'un ou plusieurs enseignants partis prospecter pour organiser le séjour de leurs apprentis.

La sélection des apprentis (hors compagnons du devoir⁷)

L'un des résultats de l'étude met en évidence le biais de sélection des apprentis susceptibles de partir en mobilité. Préférentiellement ce sont les bons apprentis qui partent, à l'exception de ceux qui ne le souhaitent pas ce qui, mécaniquement, fait avancer dans la file d'attente au départ celui ou celle immédiatement classé après lui.

Partir seul ou en groupe

Le choix de faire partir un groupe ou les apprentis individuellement repose sur des stratégies sous-tendues par différentes visions de la mobilité mais aussi par des contraintes propres à chaque établissement. Les configurations rencontrées après onze entretiens auprès des responsables de la mobilité montrent une grande diversité des modes de gestion de la mobilité des apprentis.

Laisser un apprenti partir seul peut être vécu comme un risque trop grand à faire prendre à ce dernier. Certains responsables de la mobilité rencontrés sont extrêmement soucieux de la sécurité de leurs apprentis et n'envisagent pas de les laisser partir seuls dans un pays étranger et encore moins dans des entreprises. Dans ce cas-là, la mobilité se fait en groupe et dans un autre CFA. D'autres vont préférer les départs en groupe, car en termes d'organisation et d'encadrement la gestion de la mobilité est plus pratique. D'autres pratiques consistent à organiser un départ en groupe vers une même destination, généralement l'hébergement est le même pour le groupe mais la journée, chaque apprenti peut être seul en entreprise ou quelquefois en sous-groupe de deux ou trois apprentis. Enfin, une partie du séjour peut se dérouler en groupe – généralement le temps passé dans un autre CFA – et se conclure seul en entreprise.

L'organisation du séjour (qui gère quoi, modalités d'hébergement, choix des entreprises...)

Comme le montrent les réponses aux questions ouvertes, certains CFA assurent l'organisation complète de la mobilité de leurs apprentis : recherche du pays, du type de transport, d'un interprète, des entreprises ou établissement de formation, visites guidées... Tous les CFA n'organisent pas la mobilité sur ce modèle. Il suffit de lire le récit de mobilité de Louise pour constater que c'est l'apprentie qui a géré de A à Z sa mobilité, trouvant l'employeur, l'hébergement et son moyen de transport. Là encore, lors de nos entretiens nous avons rencontré des modalités différenciées d'organisation allant du « tout clé en main » comme nous le dit Johanna dans son récit, à des formules ayant des géométries variables soit parce qu'elles prévoient le transport et l'hébergement – charge à l'apprenti de se débrouiller pour trouver une entreprise, soit parce qu'elles proposent

⁷ Les établissements des Compagnons du devoir envoient l'ensemble de leurs apprentis en mobilité, et n'opèrent pas de sélection.

l'organisation d'une partie du séjour – à l'apprenti de gérer l'autre partie. Enfin, certains CFA se sentent complètement dépassés par la montagne de documents existant sur ce thème, et n'ont pas toujours le temps d'analyser l'information mise à leur disposition. Il en découle une gestion de la mobilité à minima, faute d'un support logistique et/ou l'accès à une information plus synthétique.

Comme précédemment, ces modalités reposent soit sur des visions de la mobilité (devenir autonome, gérer les risques...) mais aussi par des contraintes propres à chaque établissement. Certains CFA sont encore « novices » dans leur pratique de la mobilité, et n'ont pas encore la possibilité de la gérer comme ils le souhaiteraient.

Partir pour apprendre ou pour découvrir ?

La mobilité se déroulant selon des configurations variables, il en ressort que les bénéfices que l'apprenti va en retirer sont eux aussi variables. Si la dimension « ouverture d'esprit, voir autre chose » est à la base de toutes les mobilités, certains CFA élaborent des mobilités qui reposent sur la volonté d'acquisitions professionnelles pour leurs apprentis.

Là encore les moyens mis en œuvre sont variés : certains CFA qui envoient leurs apprentis dans un autre établissement de formation négocient un programme de formation avant le départ. Une fois sur place, l'apprenti fera des apprentissages qu'il ne fait pas en France. Cette pratique n'est pas automatique, les récits de Marlène et Emilie montrant leur sentiment d'être laissée pour compte dans le CFA finlandais dans lequel elle ont passé la fin de leur séjour. La maîtrise des apprentissages souhaités est encore moins facile à négocier avec une entreprise. Comme l'indique une apprentie dans sa réponse à l'une des questions ouvertes « *laver les vitres de l'Opéra de Francfort pendant deux semaines...* ». Pour autant, certains CFA disposent d'un carnet d'adresses et connaissent suffisamment les employeurs chez qui ils envoient les apprentis pour avoir une quasi-garantie d'apprentissage ou mise en situation professionnelle.

L'accès ou non à l'Europass

Certains CFA prévoient la remise de l'Europass au retour de mobilité de leurs apprentis. A situation égale, d'autre CFA se sentent démunis, dépassés face aux démarches administratives que nécessite l'inscription de leurs apprentis pour recevoir l'Europass. Enfin, certains CFA en ignorent l'existence...

La restitution de l'expérience

Un retour d'expérience est fréquemment organisé au sein du CFA, là encore les modalités varient : ce retour peut se faire entre pairs, tous les apprentis qui sont partis en mobilité ; avec des officiels (conseil régional, représentant des chambre consulaires...), parents, pairs. Certains CFA ont mis en place des blogs où les apprentis rendent compte de leur expérience et déposent des photos ; d'autres des concours photo ou encore des expositions dans le hall du CFA.

Conclusion

La diversité des mises en œuvre de la mobilité par les CFA ne constituait pas le cœur de cette enquête. Les informations recueillies lors des entretiens réalisés dans 11 CFA donnent à voir la complexité des situations que recouvre la mobilité des apprentis. S'intéresser plus particulièrement aux modes de mise en œuvre de la mobilité par les CFA permettrait de mieux comprendre la réalité des conditions de cette mobilité.

4.3 – Récits de mobilité

La partie qualitative vise à approfondir au niveau individuel les résultats de l'enquête quantitative. Elle a valeur illustrative et se traduit par une dizaine de récits de mobilité construits à partir d'entretiens réalisés auprès d'apprentis des deux sexes. Les entretiens ont été réalisés auprès du jeune parti en mobilité et la personne responsable de la mobilité dans l'établissement. Ils se sont déroulés entre septembre et fin novembre 2013, les entretiens test ayant eu lieu en mai 2013.

Au départ de l'étude il a été convenu qu'il y aurait dix récits de mobilité : 5 filles et 5 garçons. L'enquête qualitative a été au-delà des dix entretiens prévus puisque ce sont 16 apprenti(e)s en mobilité qui ont été rencontrés dans 11 régions. Deux récits de mobilité sont à deux voix (Ile de France et Lorraine), les entretiens ayant été réalisés avec deux apprenties simultanément. Cependant, le vol du matériel d'enquête à l'issue du dernier entretien réalisé s'est traduit par la perte de quatre entretiens faits dans les CFA des régions Bourgogne, Champagne-Ardenne et Haute Normandie. Ce sont donc au final 12 récits de mobilité qui ont été produits : 6 filles et 6 garçons.

Pour rappel, au départ le choix des établissements et des apprentis tenait compte de plusieurs critères :

- Les régions et organismes impliqués dans l'étude (comme on le voit dans le tableau suivant, nous ne disposons d'aucune donnée pour certaines régions) ; 11 régions parmi celles participant répondaient aux critères et offraient la possibilité de réaliser des entretiens dans des CFA des chambres consulaires, des compagnons du devoir, municipaux ou encore de branche professionnelle.
- La sélection des apprentis reposait sur les données recueillies via les questionnaires quantitatifs et devait assurer une répartition égale des deux sexes.
- La date de départ en stage à l'étranger : les jeunes devant être interrogés 3 mois après leur retour. Ce dernier critère n'a pas toujours pu être respecté, sans pour autant au final nuire à la qualité des propos recueillis.

Tableau récapitulatif pour la sélection des sites d'enquête

Régions participant à l'étude	Régions présentes dans les données (réponses aux questionnaires)	Régions retenues pour l'enquête qualitative
Alsace	Alsace	
Aquitaine	Aquitaine	Aquitaine
Auvergne*		
Basse Normandie		
Bourgogne	Bourgogne	Bourgogne
Bretagne	Bretagne	Bretagne
Centre	Centre	Centre
Champagne-Ardenne	Champagne-Ardenne	Champagne-Ardenne
	Franche-Comté**	
Haute Normandie	Haute Normandie	Haute Normandie
Ile de France	Ile de France	Ile de France
	Languedoc-Roussillon	
Limousin		
Lorraine	Lorraine	Lorraine
Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées	Midi-Pyrénées
Nord-Pas-de-Calais	Nord-Pas-de-Calais	Nord-Pas-de-Calais
	PACA	
	Pays-de-Loire	
Poitou-Charentes	Poitou-Charentes	
Rhône-Alpes	Rhône-Alpes	Rhône-Alpes

* Régions participant au financement de l'étude mais pour lesquelles il n'y a pas suffisamment de réponses au questionnaire 2

** Régions ne participant pas à l'étude mais pour lesquelles les apprentis ont répondu au questionnaire 2

Sites d'enquête retenus et spécialités des apprentis enquêtés

Régions	CFA enquêtés	Diplôme
Bretagne <i>Via SKYPE</i>	Lycée agricole (56)	Bac pro conduite et gestion des exploitations agricoles (2 apprentis)
Nord-Pas-de-Calais	CEFRAL (59)	Bac Pro Cuisine
Aquitaine	EPL Agro (47)	BPGEPS Cheval
		Bac Pro Production horticole
Midi-Pyrénées	CFA du Comminges (31)	CAP Coiffeur
Ile de France	CFA UTEC (77)	Bac Pro ARCU (2 apprenties)
Rhône-Alpes	CFA Lucien RAVIT (26)	CAP Chocolatier
Centre	CFA Charles Peguy (45)	Bac Pro Maintenance véhicule
Lorraine	EPL Agro (55)	Bac Pro Elevage canin et félin (2 apprenties)

Entretiens faits mais disparus suite au vol du matériel d'enquête le 27/11/2013		
Bourgogne	AOCDTF	CAP Tonnellerie (2 apprentis)
Haute Normandie	Institut national Boulangerie Pâtisserie	CAP Boulangerie
Champagne-Ardenne	BTP CFA	BP Installation équipement Electrique

Quelques pistes pour lire les monographies

Chaque monographie est construite selon le même plan type qui ouvre la possibilité de les exploiter de différentes façons :

- Chaque récit peut être lu individuellement et rend compte d'une expérience propre à chaque apprenti
- Les récits étant retranscrits selon le même plan, ils peuvent être lus par séquence. Ex.: Sur 12 individus, 11 ont choisi leur orientation ; on peut comparer leurs acquis professionnels ; les rencontres faites ; etc.
- Deux récits à deux voix rendent compte de l'homogénéité des expériences vécues, alors que les profils et les attentes des apprenties diffèrent
- Les récits peuvent être lus en fonction de la durée du séjour ou bien encore du pays de destination...

Comparer des expériences

Certaines monographies peuvent être lues en miroir, car elles rendent compte de conditions de stages avec des contraintes proches mais des ressentis d'expérience très différentes. Par exemple, Xavier et Johanna qui vont se comporter et avoir un vécu distinct de leur séjour. Ces deux récits mettent en évidence le prisme positif ou négatif avec lequel des apprentis vivent leur séjour à l'étranger.

Toujours dans la comparaison, lire les récits de Louise et Dylan, permet de mesurer l'importance de la maturité dans la perception et le vécu d'un séjour. Si Louise « plonge » dans cette expérience, Dylan, bien qu'investi, va rester le plus possible à la marge.

La lecture des récits à deux voix (Marlène et Emilie ; Soline et Chloé) montrent comment des apprenties avec des profils différents ont un vécu sensiblement identique de leur mobilité.

Enfin, il suffit de comparer certains récits pour remarquer la facilité ou la difficulté avec laquelle celui-ci est donné, et ce, malgré nombre de questions devant permettre aux plus timides ou ayant des soucis à se remémorer leur séjour de rendre compte de leur expérience.

4.4 – Synthèse des monographies⁸

Les 12 récits de mobilité réunis en annexe ne permettent pas de réaliser une analyse sociologique de la mobilité des apprentis. Il faudrait un matériel plus conséquent pour mener une telle analyse. Cependant, certains traits peuvent être mis en évidence à partir du matériau recueilli :

- **L'impact de la durée du séjour**, car il ressort que cette variable conditionne l'organisation de la mobilité. En effet, comme on peut le constater dans les récits de mobilité, selon la durée de cette dernière les expériences proposées aux apprentis diffèrent fondamentalement. L'expérience proposée va de la « sensibilisation » à une nouvelle culture (Benjamin, Soline et Chloé), à une immersion en milieu professionnel (Maël, Marlène, Emilie, Alexandre, Louise, Quentin, Dylan, Xavier et Johanna).
- **Partir sur le temps de formation en CFA ou sur celui de formation chez l'employeur** : dès que la mobilité empiète sur le temps de formation en entreprise (Marlène, Emilie, Dylan, Xavier, Louise, Quentin, Johanna), l'apprenti est en situation de négociation avec son employeur. Parmi les apprentis interrogés qui se sont trouvés dans cette situation, trois rendent compte d'une tension avec leur employeur (Dylan, Xavier, Marlène) qui ne comprend pas toujours l'intérêt de la mobilité et exprime un mécontentement sur un départ qui tombe mal au regard de l'activité de l'entreprise.
- **L'impact quasi nul de la mobilité sur le projet professionnel**. Aucun des jeunes rencontré n'a modifié son professionnel après son expérience de mobilité.

Mobilité – 1 semaine

Benjamin – Région Centre – Mobilité en Allemagne

Benjamin a 18 ans et prépare un bac professionnel mécanique auto pour les particuliers au CFA de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat du Loiret (45). Il a eu envie de faire cette formation lorsqu'il était en troisième après le stage de découverte professionnelle.

Après son bac professionnel il souhaite poursuivre sa formation en BTS en alternance. Par la suite il aimerait trouver du travail à « Orléans, vu que je suis encore chez mes parents. J'aimerais trouver du côté de chez moi. Après..., pourquoi pas partir autre part... ».

En dehors d'un voyage scolaire d'une semaine en Angleterre lorsqu'il était au collège, Benjamin n'a pas fait d'autres mobilités à l'étranger. Dans son environnement familial, aucun membre de sa famille n'a l'habitude de voyager. Quelques membres vivent à l'étranger mais il n'a que très peu de contacts avec eux.

La semaine de mobilité s'est déroulée pendant l'alternance chez son employeur. Ce dernier n'a fait aucune opposition à son départ.

Il est parti une semaine en Allemagne, près de la ville de Münster avec les élèves de classe de seconde mécanique. **Il ne parle pas allemand, mais l'un des professeurs accompagnant les élèves**

⁸ Les monographies sont regroupées en annexe.

maîtrise cette langue. De son côté, Benjamin utilise une stratégie fréquente, « *on se débrouillait, on parlait français-anglais, quelques mots d'allemand et ça a été* ».

Le séjour prévoit la visite d'un camp de concentration, de la ville de Münster. Au plan professionnel, pendant la semaine les élèves ont visité le fabricant de voitures Weismann, le fabricant de poids-lourds Mercedes. En plus de ces visites d'entreprises, les élèves ont passé une journée dans un CFA sur la mécanique. Cette journée est l'occasion de rencontrer de jeunes allemands. Cette visite est aussi l'occasion de comparer le matériel mis à disposition pour la formation et la comparaison est nette : « *ils sont mieux équipés que nous* ».

Bien qu'apprenti en mécanique auto, ce ne sont pas ces dernières qui ont le plus étonnées Benjamin mais les deux roues, « *En Allemagne, le nombre de vélos posés contre un mur est impressionnant. Quand on a fait la visite de Münster, pour 2500 habitants il doit y avoir 3000 vélos* ».

S'il ne s'est pas fait de camarades allemands pendant cette mobilité, **ce séjour a été l'occasion de tisser des liens avec d'autres apprentis de son CFA qu'il ne rencontre pas habituellement** : « *on ne se connaissait pas, là ça nous a rapprochés* ».

Si cette mobilité n'a pas d'impact sur son projet professionnel, il est évident pour lui qu'il notera dans son CV cette expérience, car « *c'est toujours un plus* ». Quant à une future envie de voyager, Benjamin envisage cette perspective mais pour des vacances.

Soline et Chloé – Région Île de France – Mobilité en Hongrie

Soline et Chloé ont 18 ans, et elles préparent un bac professionnel ARCU (Accueil - relation clients et usagers) au CFA de l'Université Technologique d'Enseignement Consulaire (UTEC) de Marne la Vallée (77).

Soline est encore indécise sur la suite de son parcours, « *je n'ai pas d'idée fixe, après mon bac – si j'ai mon bac – je vais faire un BTS MUC (management des unités commerciales) et après je verrai bien* ». Elle envisage son insertion professionnelle en France car comme elle le souligne « *j'aime la France* ». Quant à **Chloé, elle fait son apprentissage comme réceptionniste dans un hôtel et à l'avenir aimerait continuer à faire la même chose mais à l'étranger**, soit en Angleterre, soit aux États-Unis, peut-être l'Espagne.

L'une et l'autre ont l'habitude de voyager : Soline a eu l'occasion de partir en Espagne avec son école et a l'habitude de voyager avec ses parents. Si elle ne s'avoue pas bilingue, elle reconnaît très bien se débrouiller en anglais. **Chloé** est bilingue (sa mère est anglaise) et parle bien espagnol. Elle a déjà effectué plusieurs séjours à l'étranger.

Il n'y a eu aucune négociation avec l'employeur, la semaine de mobilité étant calée sur une semaine d'alternance en CFA.

Pendant leur séjour une visite des studios de cinéma Korda est prévue, ainsi que celle d'une fabrique de bière, une fromagerie, Décathlon et Carrefour. Pendant les visites une guide est avec le groupe pour traduire.

Ce qui les étonne le plus est la différence des conditions de vie avec la France « *la pauvreté à Prague, c'est un peu choquant* » ; ainsi que la rudesse du climat. Pour Soline et Chloé, ce séjour leur a permis de rencontrer d'autres apprentis en formation dans le même CFA, c'est aussi un environnement qui permet de percevoir les enseignants sous un autre angle.

Ce séjour n'a pas d'impact sur leur future insertion professionnelle : Soline souhaite s'insérer en France et Chloé garde son envie d'aller travailler à l'étranger

Au final, **elles n'ont pas le sentiment d'avoir fait de progrès en anglais et n'ont pas appris de mots en hongrois. Ce séjour apparaîtra dans leur CV, car pour elles c'est montrer à un futur employeur leur ouverture d'esprit.**

Mobilité – 2 semaines

Maël – Région Bretagne – Mobilité en Suède

Maël a 17 ans et prépare un bac professionnel agroéquipements au CFA de Saint-Yves à Gourin⁹ (56). Bien que ses parents ne travaillent pas dans le secteur agricole, ce projet s'inscrit dans une expérience antérieure, du temps où son grand-père avait une ferme.

S'il ne sait pas encore ce qu'il fera après son bac qu'il présentera en juin 2014, **il est sûr de son choix d'orientation** fait après une troisième générale. **Son projet professionnel est encore vague** « *bossier dans une ferme, rester dans le secteur agricole et si possible chez mon patron actuel* ».

Ses expériences de voyage à l'étranger – deux voyages d'une semaine avec la classe – se sont faites lorsqu'il était au collège.

Maël est parti en Suède avec huit de ses camarades accompagnés par un professeur. Pendant son séjour il va utiliser l'anglais pour communiquer et apprendre quelques mots de suédois. **Pendant le séjour il a travaillé dans une ferme qui comprend deux personnes** : le père et le fils (âgé de 25 ans). **Ce voyage est l'occasion de découvrir de nouvelles techniques agricoles**, « *Là-bas la terre est plus dure, donc ce n'est pas la même façon de travailler. Il y avait une machine que je n'avais jamais vue, elle sert à retourner la terre en surface. J'ai pu travailler avec* ». **Mais il est souvent seul sur son tracteur et ne tissera pas de lien particulier avec la famille chez qui il travaille.** Au final, **il n'a pas le sentiment d'avoir appris grand-chose de nouveau, même s'il remarque** « *qu'ils sont surdimensionnés en matériel* ».

Ce qui l'a le plus étonné est la grande taille des exploitations agricoles « *Là-bas les fermes sont énormes ! (...) Il y a des blonds partout.* » ; **le rythme suédois des repas**, « *là-bas ils mangent cinq à six fois par jour, ça nous a étonné* ». Et puis, « *toutes les maisons sont rouges* ». La découverte de la législation suédoise sur les débits de boisson l'a laissé surpris « *une fois on a voulu aller au bar pour voir, et là-bas c'est pas avant 23 ans* ».

⁹ Le Lycée/CFA Saint-Yves de Gourin est un établissement professionnel adhérent du CNEAP (Centre National de l'Enseignement Agricole Privé), sous tutelle catholique diocésaine et sous contrat avec le Ministère de l'Agriculture

A quelques semaines de son retour, Maël a envie de pouvoir repartir, « si possible en Australie, parce que là-bas c'est vraiment du matos plus grand. J'ai vu des vidéos sur Youtube et ça fait envie ». En attendant que ce projet se réalise, il est bien décidé à mentionner ce stage sur son CV car comme il le dit « c'est un plus ».

Marlène et Emilie – Région Lorraine – Mobilité en Finlande

Marlène a 19 ans et Emilie 17 ans, elles sont en classe de Terminale et préparent un bac professionnel gestion d'élevage canin et félin à la Technopôle Ph. de Vilmorin de Bar le Duc.

Marlène – bien qu'à quelques mois du bac – **n'est pas satisfaite de son orientation et ne parvient pas encore à trouver le voie professionnelle vers laquelle elle veut s'engager.** Le choix est plus clair pour **Emilie qui souhaite devenir maître-chien.**

Marlène n'a jamais voyagé avant cette mobilité et comme elle le souligne, *« c'est une grande première pour moi »*. Sa mère l'encourage à partir afin qu'elle puisse avoir une telle expérience. **Emilie** quant à elle a fait deux voyages avec son collègue.

La mobilité dure quinze jours et empiète sur une semaine de cours au CFA et une semaine chez son employeur. **Pour Marlène le départ va nécessiter une négociation avec son employeur, ce qui n'est pas le cas pour Emilie car le nombre de salariés est important dans son entreprise.**

La première semaine elles sont en formation dans un élevage de chiens de traîneau au nord de la Finlande. L'intégration se fait avec intensité, *« on a vraiment lié des liens très forts avec eux »*. L'ensemble de la famille parlant anglais, elles vont pouvoir communiquer facilement avec elle. **Professionnellement, Marlène et Emilie découvrent une nouvelle façon de travailler,** *« là-haut, les chiens ils sont dehors et s'ils sont sales c'est pas grave. Alors que nous, s'ils sont sales il faut tout de suite les laver »*. Elles n'ont pas le sentiment d'avoir pu montrer leur savoir-faire particulier, parce que *« les locaux sont tellement différents, qu'on ne peut pas leur montrer comment on travaille »*.

La seconde semaine de mobilité se passe au centre de formation dans lequel elles sont hébergées. Leur impression est spontanée, *« là, c'était nettement moins rigolo »*. Le temps passé au CFA leur paraît plus long, elles ont moins de choses à faire et ne parviennent pas à communiquer avec les apprentis finlandais. Ce qui les étonne tient au niveau d'équipement du CFA, *« ils ont beaucoup de matériel, ils ont dix fois plus d'accessoires que nous »*.

Cinq mois après leur retour de mobilité, Marlène et Emilie sont toujours en contact avec les éleveurs. Elles ont aussi gardé contact avec l'une des apprenties finlandaise rencontrée au CFA.

Cette mobilité s'accompagne de nouveaux acquis pour Marlène, *« l'ouverture d'esprit, (...) C'est une très très grande ouverture d'esprit »* **et l'envie de repartir** *« Moi, vous me dites "tu as 10 mn pour faire tes valises", je les fais en 5 mn et je repars »*. **Si Emilie aimerait retourner en Finlande, elle souhaite prendre son temps,** et bien préparer son voyage.

Bien qu'elles gardent un très bon souvenir de leur séjour en Finlande, **cette expérience n'a pas eu d'impact sur leur projet professionnel, mais il est évident qu'elles feront apparaître cette expérience sur leur CV, « c'est toujours un plus ».**

Dylan – Région Midi-Pyrénées – Mobilité en Espagne

Dylan a 17 ans et il est en dernière année de CAP de coiffure au CFA municipal de Gourdan Polignan (31). **Son choix d'orientation est entièrement choisi**, « *c'est une passion, j'ai toujours voulu faire ça depuis que j'ai 6 ans* ». Il envisage par la suite de préparer le Brevet Professionnel (BP) dans le même établissement. **Il rêve un jour d'aller travailler à New-York mais, très proche de sa famille, l'idée de travailler à l'étranger n'est envisagée que si cette expérience ne dépasse pas 6 mois.**

Il a fait quelques voyages de courte durée avant la mobilité proposée par le CFA, et bien qu'habitant à quelques kilomètres de l'Espagne, il ne parle pas espagnol.

Le séjour à Salamanque s'étant déroulé pendant les semaines d'alternance au CFA, il n'a pas eu à négocier son absence auprès de son employeur.

Le salon de coiffure dans lequel il va travailler est grand, ce qui l'impressionne car il travaille habituellement dans un petit salon. Si dans un premier temps il n'a pas le sentiment de faire des apprentissages, il convient que par la suite il apprend : **l'apprentissage qu'il a préféré est celui d'une technique qu'il ne maîtrise pas et qui est à la mode**, « *J'ai appris à faire les mèches californiennes, c'est quand on éclirci le bout des mèches mais de façon irrégulière. Ça fait comme quand on a passé l'été au bord de la mer. Quand c'est bien fait c'est joli. J'étais content d'avoir appris à les faire* ». **Il remarque que le salon ne fonctionne pas de la même façon que celui où il est**, « *ils travaillent sans rendez-vous et puis il y avait un salon d'esthétique* ». Enfin, d'un point de vue technique « **la gestuelle n'est pas la même**, mais je me dis que peut-être un jour je travaillerais dans un autre salon et qu'ils feront la même gestuelle. La patronne m'a montré différents coiffages espagnols sur une tête malléable ». **La patronne du salon s'intéresse à la façon de faire en France et pose des questions à Dylan**, « *elle m'a demandé comment on faisait les shampoings. (...) Je leur ai aussi montré comment moi je faisais un brushing, parce qu'ils avaient une gestuelle que je ne connaissais pas. ...* ».

Les conditions d'hygiène ne sont pas celles qu'il a l'habitude de voir, « *certes, c'était un très joli salon mais c'était l'hygiène qui laissait à désirer. Les bacs là-bas c'était pas top, c'était sale... j'ai pas osé leur dire. Mais ils s'en doutaient un peu, parce que le soir, je ne voulais pas partir sans tout nettoyer* ». **Le mode de relation avec la clientèle retient son attention**, « *ils sont très conviviaux dans leur relation avec la clientèle* ».

En dehors de ses employeurs et ses amis du CFA, Dylan ne fait pas de rencontre.

De ce premier voyage où il est sans sa famille, Dylan retient qu'il sait se débrouiller et bien qu'il ait peu parlé espagnol pendant son séjour, il estime **qu'il a fait des progrès**, « **dans l'accent surtout** ». Une chose est sûre pour lui, **si on lui propose en formation de BP de partir faire un stage à l'étranger sa réponse sera « oui, sans hésiter »**.

Xavier – Région Nord Pas de Calais – Mobilité en Espagne

Xavier a 20 ans et prépare Baccalauréat Professionnel Restauration option organisation et production culinaire au CEFRAL (59). Il travaille dans un restaurant gastronomique sur la place de Calais.

Xavier ne sais pas encore précisément vers quel voie s'engager professionnellement et hésite entre la restauration et le vin

Ses expériences de mobilité sont faites lorsqu'il était au collège. Son expérience des langues vient de ses apprentissages en formation où il suit des cours en anglais et espagnol.

C'est quasiment l'ensemble de sa promotion qui part en mobilité en Espagne, soit une quinzaine d'apprentis. **A Cordoue, Xavier travaille comme barman et un de ses collègues en cuisine dans un « bistrannique, un bar gastronomique en fait, axé sur les tapas, beaucoup de tapas façon gastronomique ».** Cette fonction est nouvelle pour lui car dans le restaurant où il travaille habituellement il n'y a pas de bar, *en France je suis serveur pur, c'était la première fois que je le faisais c'était un peu compliqué, en plus dans une entreprise espagnole... je ne parle pas nécessairement la langue* ». Xavier va être plus fréquemment en relation avec un serveur qui parle un peu français, les autres s'occupant moins de lui. Les relations avec la clientèle sont facilitées par la répétition des mêmes types de commandes.

Il revient avec un sentiment de frustration, ce qui le chagrine c'est la façon dont les apprentis français sont considérés dans les entreprises et peut-être aussi le manque d'initiative de leur part pour s'imposer davantage dans l'entreprise d'accueil *« On n'a pas osé leur dire qu'on savait déjà travailler et qu'ils pouvaient nous faire faire autre chose. On n'a pas eu de liberté dans le travail, on était posté, ils nous disaient "tu vas là, tu fais ça" et pas autre chose ».* **L'absence de maîtrise de la langue prend du sens**, *« on a beau savoir travailler, si on va dans un pays dont on ne parle pas la langue ça peut nous freiner pour travailler. Il faut savoir parler la langue pour travailler avec les clients ».* **D'autres expériences viennent contrebalancer positivement le travail en entreprise, en particulier la surprise de constater que le rythme de vie en Espagne n'est pas le même que celui connu à Dunkerque.**

Si Xavier se sent déjà autonome, il a le sentiment que cette expérience lui a appris à se débrouiller dans un pays étranger. Il souhaite après sa formation aller travailler en Angleterre et cette expérience l'a conforté sur sa capacité à pouvoir le faire.

Mobilité– 3 semaines

Alexandre – Région Bretagne – Mobilité en Pologne

Alexandre a 18 ans et prépare un bac professionnel Conduite et Gestion des Exploitations Agricoles (CGEA) au CFA de Saint-Yves à Gourin¹⁰ (56) qu'il doit passer en juin 2014. Il est en apprentissage chez ses parents qui ont une exploitation agricole. Sûr de son **orientation choisie** *« depuis toujours »*, il connaît bien ce secteur, ses parents étant eux-mêmes agriculteurs. Après le bac, il envisage de poursuivre ses études pour préparer un BTS en production végétale.

Après son BTS, **Alexandre envisage de travailler dans le secteur agricole, plutôt en Bretagne car comme il le souligne, « je préférerais rester chez moi ».**

Avant cette expérience de mobilité, il n'a jamais voyagé à l'étranger. Seul son père s'est déjà rendu au Portugal *« parce que sa famille travaillait là-bas ».*

¹⁰ Le Lycée/CFA Saint-Yves de Gourin est un établissement professionnel adhérent du CNEAP (Centre National de l'Enseignement Agricole Privé), sous tutelle catholique diocésaine et sous contrat avec le Ministère de l'Agriculture

La mobilité proposée par le CFA est de trois semaines en Pologne dans des fermes. Autant dire qu'il ne maîtrise pas cette langue et qu'il va devoir développer des stratégies pour communiquer lors de son séjour, la famille d'accueil ne parlant ni l'anglais ni le français.

Son employeur étant ses parents, c'est avec ceux-ci qu'il discute de la possibilité d'une mobilité en Pologne : « *ils m'ont dit qu'il fallait se lancer, que c'est un moment qu'il ne faut pas louper* ».

Lors de sa mobilité, Alexandre est avec un camarade de classe chez l'employeur polonais chez qui il réside. C'est une petite exploitation gérée par un couple et leur fils de 20 ans. Ce dernier ne maîtrisant pas l'anglais, peu de liens vont se tisser pendant le séjour. Cependant, Alexandre va apprendre quelques mots de polonais : « *Merci, Bonjour, Bon appétit...* ».

Sur l'exploitation agricole, il n'a pas le sentiment d'apprendre de nouvelles techniques et l'organisation du travail ne diffère guère de ce qu'il connaît déjà : « *j'ai utilisé les mêmes techniques mais pas avec le même matériel* ». La différence d'équipement entre les deux exploitations s'est traduite par un sentiment en écho « *ils ont été un peu dégoutés par rapport à la différence d'équipements. J'ai eu l'impression de venir d'un pays plus riche* »

Alexandre va mesurer que les progrès techniques ne sont pas les mêmes qu'en France : « *c'est comme nous dans les années soixante, ils sont en retard sur le matériel* ». Cet étonnement passé, il n'a eu aucune difficulté à s'adapter car comme il le souligne « *quand on fait des fêtes ici [en Bretagne], c'est avec du matériel ancien* ». Une autre dimension va l'étonner, « *ils sont très généreux sur le plan relationnel* ».

S'il envisage de retourner en Pologne c'est pour des vacances : « *je veux retourner en Pologne, chez les gens chez qui j'étais, si possible en vacances. J'ai gardé des liens avec le fils de la famille* ».

Louise – Région Aquitaine – Mobilité au Portugal

Louise a 22 ans et a passé son BPGEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport) à la fin de l'année scolaire 2013 au CFA Agricole de Sainte-Livrade (47).

Après le CFAA elle veut poursuivre sa formation dans le dressage de haut niveau. **Son projet est de faire du spectacle équestre.** Idéalement elle souhaite intégrer les écuries royales de Versailles dans le cadre de l'Académie du spectacle équestre car « *c'est vraiment dans l'art, il y a de l'escrime, de la danse, pas que du dressage* ».

C'est elle qui organise sa **mobilité au Portugal**. Elle a déjà eu une première expérience de 3 mois chez un dresseur portugais et souhaite renouveler son expérience. Son employeur est très favorable à son départ.

Elle part avec quelques notions de portugais avec l'envie d'apprendre « sur le tas ». **Louise a trouvé pendant son stage ce qu'elle est venue chercher : un apprentissage du dressage de haute école.** L'étonnement est de la partie : « *Ce qui m'étonne et en même temps pas vraiment c'est que la sécurité c'est pas du tout la même qu'ici. Ici [au CFAA] il faut qu'on monte avec un casque, dès qu'on fait du cross il faut un protège dos, dès qu'on fait du débouillage il faut un casque et un protège dos. Moi là-bas, j'ai débouillé un cheval j'avais une casquette et voilà. Mais... il n'y a pas forcément plus d'accidents* ». La façon de s'occuper des chevaux et d'envisager le dressage est différent de ce qu'elle pratique habituellement en France. Elle en vient à souligner une différence culturelle forte

entre la France et le Portugal : « *En fait là-bas, le cheval ce n'est pas un loisir, c'est du travail, c'est un outil de travail. C'est vraiment la différence entre ici et là-bas. Là-bas, c'est une passion mais pas un loisir* ».

A l'issue des trois semaines au Portugal, José Carlos lui propose de revenir se former chez lui quand elle le souhaitera.

Ce stage a conforté son projet professionnel de vouloir travailler dans une écurie de dressage de haute école. Si elle n'a pas perdue de vue son souhait d'intégrer les Ecuries royales de Versailles, ce projet est reculé dans le temps. **Après son diplôme, en octobre 2013 Louise a défait ses bagages... à Cartaxo. Elle est de retour au Portugal bien décidée à poursuivre sa formation de dressage de haut niveau.**

Quentin – Région Aquitaine – Mobilité en Espagne

Quentin a eu 18 ans en juin 2013, et il prépare un bac pro production horticole (pépinière, arboriculture, horticulture florale et maraîchage) au CFAA de Sainte-Livrade-sur-Lot. **Il est satisfait de son orientation**, c'est son choix : « *l'agriculture ça vient naturellement, après on aime ça et après on continue* ».

Après son bac pro, il souhaite poursuivre en BTS. Il a d'autres projets après, pourquoi pas une formation d'ingénieur. **Une chose est claire pour lui, il veut être à son compte, reprendre l'entreprise de son père et rester dans le Lot** car « *Pour l'instant je n'ai pas envie de partir* ».

Les séjours à l'étranger qu'a fait Quentin ont toujours été de courte durée et dans un cadre familial ou avec son école. Il connaît les expériences à l'étranger à travers l'expérience de sa sœur qui est partie dans le cadre du programme Erasmus « *Elle m'a donné une vision positive* ».

Si Quentin a l'envie de partir, il n'a pas les contacts nécessaires pour trouver un employeur à l'étranger. C'est le CFAA qui va l'aider dans cette démarche. **C'est la première fois qu'il va voyager seul et avant le départ il est un peu inquiet.**

Il a un bon niveau en espagnol sans pour autant s'avouer être bilingue ce qui le motive pour aller en **Espagne**. Personne ne parlant français dans la famille d'accueil ni dans l'entreprise où il est, il va parler espagnol pendant toute la durée de son séjour, en dehors de trois occasions où il pourra parler français. Il trouve cependant le temps un peu court pour vraiment progresser en espagnol.

C'est dans l'équivalent d'un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) qu'il a choisi de faire son stage. Son adaptation avec les autres ouvriers ne lui pose pas de problème malgré leur différence. Pendant son stage, les apprentissages réalisés sont d'inégale valeur à ses yeux, « *J'ai pas appris grand-chose. Si au niveau des fleurs car ça je ne connaissais pas. Sur la mise en culture, implantation, des méthodes, j'ai découvert un peu. Après en pépinière c'est comme en France* ». **L'organisation du travail fait partie des expériences qui l'ont étonné. Par ailleurs, se retrouver en position d'expert est une position nouvelle pour lui**, « *Il [le patron de l'entreprise espagnole] m'a demandé comment je voyais la pépinière de l'extérieur. Pendant le stage il y a eu une réunion sur l'efficacité de la pépinière car l'entreprise n'était pas très performante. Alors ils m'ont demandé comment l'améliorer un peu* ».

De retour, il n'a pas gardé de contact avec son tuteur ni avec sa famille d'accueil à son retour en France.

Quentin garde un bon souvenir de son séjour en Espagne, mais pour autant, quitter la France pour travailler dans un autre pays ne fait pas partie de ses projets. Par contre, il est prêt à retenter ce type d'expérience.

Johanna – région Rhône-Alpes – Mobilité en Estonie

Johanna a 19 ans, déjà titulaire de deux CAP en boulangerie et chocolaterie, elle prépare un Brevet Technique des Métiers (BTM) au CFA Lucien Ravit à Livron / Drôme(26).

Elle a un coup de cœur pour la pâtisserie après un stage en troisième et commence son CAP après sa troisième générale. **Elle poursuit sa formation comme chocolatier** en alternance chez Monsieur Rigollot MOF (meilleur ouvrier de France) et champion du monde.

Johanna vise l'excellence, elle est fière d'avoir été prise en apprentissage chez un MOF, et elle s'est fait une priorité de ne travailler que dans un environnement d'exception.

Si elle a eu l'occasion de voyager dans un cadre privé, en famille, elle ne parle pas vraiment de langues étrangères. **Ce séjour en Estonie représente une aventure pour elle.** Le séjour prévoit une semaine d'école dans un CFA et deux semaines en entreprise. Son employeur la soutient dans cette expérience.

La première semaine de mobilité se passe dans le centre de formation et les apprentis français vont pouvoir assister aux cours de pratique des apprentis estoniens, *« ils étaient curieux de nous voir, avec nos vestes, nos techniques de travail. Ça c'est très bien passé, ils sont très accueillants. Il faut dire qu'ils ont l'habitude de recevoir, après notre départ des apprentis allemands arrivaient »*. **Les relations avec les apprentis estoniens sont facilitées par leur pratique de l'anglais dont Johanna souligne la qualité**, *« ils parlent très bien anglais par rapport à nous français »*.

Les deux semaines suivantes elle travaille dans une pâtisserie de 120 salariés qui fournit les centres commerciaux de toute l'Estonie. *« c'était très bien, c'est toujours impressionnant car ils n'ont pas encore les méthodes françaises au niveau du travail, ils sont un peu en retard au niveau des décors. Mais au niveau du matériel ils ont des machines très poussées »*. **Pour autant, elle n'a pas le sentiment d'avoir perdu son temps**, *« j'ai revu les bases du CAP, comment masquer un entremet, comment le monter sans cercle »*. **De son côté, elle va leur apprendre à faire des croissants tout en tenant compte des contraintes propres à l'environnement dans lequel elle se trouve**, *« il faut s'adapter aux matières premières qu'ils ont et comprendre leur fonctionnement. Il faut trouver dans leur pays ce qui correspond à ce qu'on a nous en France, ça c'est le plus difficile »*. **Johanna qui connaît aussi le travail du chocolat constate qu'en Estonie le travail est identique à celui réalisé en France**, *« ils sont bien avancés, ils savent faire des bonbons au chocolat, ils savent enrober, ils sont dans l'air du temps »*.

Ce qui va surprendre Johanna pendant son séjour concerne les méthodes de travail différentes qu'elle va pouvoir constater, la répartition hommes-femmes dans l'entreprise fait partie de son étonnement, *« J'étais dans une entreprise où il n'y avait que des femmes, alors qu'en France c'est généralement que des hommes »*. Enfin, le rythme de travail en 3x8 est aussi une nouveauté pour elle, *« nous on ne travaille pas la nuit, même si on commence à 5 heures du matin »*.

Ce séjour a renforcé les liens avec les autres apprentis avec qui elle est partie et reste depuis en contact avec eux.

Elle ressent l'envie de repartir rapidement dans un pays anglophone pour améliorer son niveau d'anglais, « *je me suis rendue compte que l'anglais est indispensable* ». **Ce séjour est l'occasion de reconsidérer sa vision du métier, « avant de partir je pensais qu'on était les meilleurs, en fait non, on a peut être les meilleurs professionnels mais il y a trop de choses à voir à l'étranger, c'est indispensable de partir ».** Les bénéfices de ce voyage sont plus larges que ceux directement liés à sa professionnalisation, « *ça ouvre l'esprit, au niveau culturel c'est vraiment très intéressant. Je pense que tous les gens qui veulent voyager il faut qu'ils passent par-là s'ils sont en formation. Ça me conforte dans l'idée que j'avais déjà de partir, de ne pas rester en France* ».

Si l'idée d'aller travailler à l'étranger se renforce, ce projet n'est pas inscrit dans l'immédiat.

ELEMENTS DE CONCLUSION

1) **La mobilité internationale est vécue positivement**, et ses effets sont considérés comme potentiellement bons pour l'avenir :

- Développement de l'employabilité par acquisition d'expérience
- Accroissement des compétences linguistiques dans nombre de cas
- Gain en matière de confiance en soi et en maturité à travers l'expérience du voyage

2) **L'impact de la mobilité, une mesure pour le moment délicate**

Le dispositif mis en place ne constitue pas une réelle démarche expérimentale et ne fait que s'en approcher : ses limites sont aussi celles des systèmes d'information existants, que l'on peut dès lors chercher à faire évoluer. Qui plus est, les biais de sélection continueraient d'exister même si une démarche expérimentale était mise en place, et ce pour plusieurs raisons. D'une part le dispositif de mobilité n'est pas potentiellement universel : il ne peut se faire que sur la base du volontariat¹¹, et il n'existe a priori pas autant de bourses de séjour que d'apprentis potentiellement volontaires. D'autre part la mise en œuvre de ces dispositifs de mobilité semble, sur la base de nos observations, se déployer de manière hétérogène au sein des établissements de formation, et donc introduire des écarts entre individus / groupes même s'ils bénéficient d'un financement identique.

3) **Des éléments d'évaluation de la mobilité très positifs**

En effet, il est très probable que si l'on avait été en capacité de mettre en place une véritable démarche expérimentale visant à évaluer l'impact de la mobilité, la mesure de cet impact aurait été significativement positive. Nous avons en effet réalisé plusieurs constats qui vont dans ce sens : d'une part les apprentis mobiles sont volontaires, et dans certains cas choisis par l'établissement, et présentent donc en amont du séjour des caractéristiques individuelles qui seront potentiellement facilitatrices lors de leur entrée sur le marché du travail. D'autre part, on l'a dit, l'expérience du séjour accroît la confiance en soi et le sentiment de compétence des apprentis, ce qui ne peut qu'aider à leur insertion.

Compétences linguistiques et expérience à l'étranger peuvent aussi aider à de futures mobilités au cours de la vie professionnelle ; les apprentis mobiles sont nombreux à l'envisager.

Qui plus est, on a pu noter à travers les questionnaires post-mobilité, ainsi que lors des entretiens, que le séjour à l'étranger tend à conforter les apprentis dans leur projet professionnel et, sauf dans les cas des séjours les moins bien organisés¹², à élargir leur champ de compétences.

¹¹ Il semble en effet peu crédible de contraindre un individu (éventuellement mineur) à effectuer un séjour à l'étranger au motif qu'il a été assigné aléatoirement à un échantillon test !

¹² Sur ce point, les enseignements des monographies inciteraient à chercher la généralisation de certaines « bonnes pratiques » en matière d'organisation de la mobilité...

Au final, les hypothèses initiales peuvent être considérées comme validées : la mobilité internationale est sans doute un réel facteur de valorisation tant du parcours de formation des apprentis que de leur parcours professionnel à l'issue de la formation.

4) Préconisations

Si le protocole mis en œuvre ne permet pas de neutraliser totalement les biais de sélection, il permet par contre de les mettre clairement en lumière et de bien les identifier. Les apprentis aujourd'hui concernés par la mobilité internationale ne sont pas *a priori* n'importe quels apprentis : ils sont dotés de certaines caractéristiques qui peuvent les inciter davantage à souhaiter expérimenter la mobilité, mais aussi inciter davantage leurs formateurs / encadrants à la leur proposer. Si la mobilité internationale constitue, comme nous avons pu le démontrer, un réel « plus » dans un parcours de formation, chaque apprenti devrait avoir des chances d'y participer.

Outre ces conclusions relatives à l'intérêt de la mobilité internationale pour les apprentis, l'étude a également permis d'établir certains constats relatifs à l'information dont il serait nécessaire de disposer pour mieux piloter les dispositifs qui l'organisent.

On constate par exemple que selon les CFA, la mise en place de la mobilité est plus ou moins aisée en fonction de l'histoire de l'établissement, d'une connaissance inégale des dispositifs, voire de caractéristiques individuelles des personnes y contribuant. Développer une connaissance des pratiques locales de mise en œuvre de la mobilité pourrait être un préalable à une harmonisation, ou à tout le moins pourrait déboucher sur une mise en commun d'éléments (boîte à outils...).

Dans l'autre sens, améliorer la remontée d'information sur la mobilité depuis les établissements vers les instances de gouvernance / régulation, voire vers une instance centralisatrice pourrait permettre à terme d'élaborer un système d'information autorisant une évaluation continue du dispositif (Cf. infra).

Prolongements prévus et prévisibles de l'étude

1 – Ré-interrogations apprentis mobiles

Comme prévu lors du lancement de l'étude en 2012, une nouvelle tranche d'interrogations par questionnaire aurait lieu en 2014 (périodes à préciser, a priori plutôt Mars-Avril pour connaître les projets, puis octobre pour la situation à la rentrée). Toutefois, compte tenu de l'attrition observée sur les interrogations 2013, avec perte d'environ un répondant sur deux à chaque ré-interrogation, on peut s'interroger sur le nombre de répondants à ces futures enquêtes. Il sera sans doute nécessaire de procéder à des relances téléphoniques selon deux types de modalités :

- Les répondants ayant fourni un numéro de téléphone dans le questionnaire 3 sont au nombre de 246 peuvent être relancés téléphoniquement sans délai ; leur représentativité devra être estimée par rapport à l'ensemble de la population de départ.

- Des coordonnées téléphoniques d'autres personnes peuvent être recherchées au moyen du logiciel Ditel déjà utilisé par le Céreq.

2 – Suites enquêtes qualitatives auprès des CFA

La réalisation de monographies qualitatives avec des apprentis mobiles a aussi constitué une occasion de contacts directs avec des acteurs de la mobilité au sein des CFA, qui nous ont apporté beaucoup d'informations. Il en ressort notamment une grande diversité de pratiques en matière d'organisation de la mobilité (mais aussi de connaissance des dispositifs). Une nouvelle série de rencontres avec des CFA, non pris au hasard mais en fonction de certains critères, pourrait apporter une meilleure vision sur les bonnes pratiques en matière de mobilité et de diffusion d'information en ce domaine. Les informations recueillies permettraient de mettre au point un questionnaire pouvant par la suite être administré via une adresse html à un ensemble plus vaste de CFA.

3 – Pour aller plus loin...

Le projet d'exploitation du module « séjour à l'étranger » inséré dans l'enquête Génération 2010¹³ (réalisée en 2013 avec pour la première fois une interrogation de toute la population via ce module) pourra apporter en 2014 un éclairage supplémentaire sur la question de l'impact de la mobilité.

Par ailleurs, si les acteurs de la mobilité souhaitent à l'avenir réaliser (ou faire réaliser) des études d'impact expérimentales¹⁴ des dispositifs dont ils sont partie prenante, ils se devraient d'engager préalablement une réflexion sur le système d'information nécessaire pour cela. En effet, le travail réalisé au Céreq pour constituer le groupe d'apprentis mobiles inclus dans l'enquête a mis en lumière le caractère à la fois très hétérogène et très décentralisé de l'information disponible quant à l'organisation de ces mobilités. Les acteurs ne collectent pas tous la même quantité et type d'information, et sont plus ou moins proches des établissements de formation. Une réflexion collective, sur une potentielle harmonisation du recueil d'information sur la mobilité des apprentis, serait de nature à faciliter grandement la réalisation de futures études d'impact, ainsi qu'à en diminuer fortement le coût.

¹³ L'enquête Génération du Céreq interroge tous les 3 ans un échantillon représentatifs de l'ensemble des jeunes quittant le système éducatif une année donnée, afin d'analyser leur insertion professionnelle à l'issue de la formation initiale. Le passage par une mobilité internationale a été documenté dans la dernière vague d'enquête actuellement en phase d'exploitation.

¹⁴ Par exemple en constituant systématiquement, lors des départs d'apprentis en mobilité, des groupes témoins de leurs condisciples qui ne peuvent (ou ne veulent) pas bénéficier du dispositif.

ÉTUDE D'IMPACT NATIONALE

2014

