

HORS-SÉRIE | FÉVRIER 2026

parcoursBTP

L'APPRENTISSAGE BTP EN ACTIONS

CCCA/BTP



**Premier événement d'ampleur
internationale pour le CCCA-BTP :
les Journées de l'Innovation
Pédagogiques dédiées à la
mobilité européenne**

JIP MOBILITÉ EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

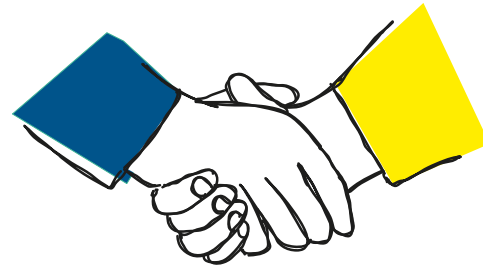


À Lille, du 7 au 9 octobre dernier, les JIP (Journées de l'Innovation Pédagogiques) dédiées à la mobilité européenne et internationale, co-organisées par le CCCA-BTP et l'Agence Erasmus+ France, ont réuni près de 120 participants de 15 pays différents. C'était le premier événement international organisé par le CCCA-BTP pour répondre aux besoins de qualité et à l'augmentation des demandes des projets de mobilité. Un fil rouge a dominé les échanges : comment trouver, sécuriser et entretenir des partenaires pour changer d'échelle.

« Si nous voulons développer davantage de mobilités, il nous faut avant tout multiplier les partenariats. Un partenariat solide, c'est d'abord une relation de confiance. C'est ainsi que la mobilité progresse, par la qualité des liens humains et pédagogiques que nous tissons. »

Pierre Touillon, responsable du pôle Internationalisation des compétences du CCCA-BTP





Faire grandir la mobilité par les partenariats

Un message s'est imposé à l'occasion de ces JIP dédiées à la mobilité européenne et internationale : la mobilité doit s'appuyer sur des partenariats solides, des équipes professionnalisées et sur la stratégie ambitieuse portée par le CCCA-BTP.

« Nous sommes dans une véritable phase de maturation : les choses se structurent, les partenariats se renforcent, la professionnalisation progresse », résume Pierre Touillon, responsable du pôle Internationalisation des compétences du CCCA-BTP. Cette trajectoire s'incarne dans l'objectif fixé par le CCCA-BTP : atteindre 3 000 mobilités d'ici fin 2025, contre environ 700 il y a trois ans. Partenaire de ces JIP, l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation a mobilisé ses homologues européennes pour identifier des organismes de formation aux métiers du BTP souhaitant coopérer. Déjà lié de longue date à des organismes de référence, comme le Roskilde Technical VET College (Danemark), la Fundación Laboral de la Construcción (Espagne) ou encore Sataedu (Finlande), le CCCA-BTP ambitionne aujourd'hui d'élargir son réseau à de nouveaux pays : Lettonie, Lituanie, Géorgie, Moldavie, Grèce, Pologne, Pays-Bas, Allemagne, Belgique... Au total, 15 pays étaient représentés à Lille : une première !

Pierre Touillon



« Les choses se structurent, les partenariats se renforcent, la professionnalisation progresse. »

Des mobilités pour construire une citoyenneté européenne

Lors de ces JIP « mobilité européenne et internationale », des temps d'échanges et des contacts informels ont permis aux 120 participants d'établir les premiers liens. « Si nous voulons développer davantage de mobilités, il nous faut avant tout multiplier les partenariats, souligne Pierre Touillon. Un partenariat solide, c'est d'abord une relation de confiance. Quand la connaissance mutuelle est là, tout devient plus simple : les obstacles se franchissent plus vite, les projets se construisent plus facilement. »

Au-delà de l'augmentation du nombre de mobilités européennes des apprentis, l'enjeu est aussi politique et pédagogique. « Ne perdons pas de

DEUX QUESTIONS À...

Ludovick Lefebvre



Pourquoi le CCCA-BTP fait-il de la mobilité une priorité et avec quels moyens ?

Cela fait très longtemps que nous croyons dans les bénéfices de la mobilité pour les apprentis dans les métiers du bâtiment et des travaux publics dès les premiers niveaux de formation. Notre cap est clair : la croissance du volume d'apprentis du BTP qui vivent une mobilité durant leur cursus. Nous sommes passés de 700 mobilités en 2022 à plus de 3 000 mi-octobre 2025. Cette progression repose sur trois piliers de financement : le programme Erasmus+, Constructys et le CCCA-BTP. De notre côté, nous engageons un niveau financier comparable à Erasmus+. C'est un signal fort, une décision portée paritairement par notre conseil d'administration, car nous constatons combien il est possible de s'épanouir dans son métier dès le moment où on entre en formation et que l'on bénéficie d'une action de mobilité.

Que mettez-vous derrière « construire des partenariats » et comment les déployez-vous ?

Si notre secteur du BTP porte aussi fortement la mobilité, c'est parce qu'il en connaît les vertus. Un partenariat n'a de sens que s'il est tourné vers la formation : échange de pratiques professionnelles, valorisation des métiers, émergence de vocations et, surtout, culture de la citoyenneté européenne de notre jeunesse. Nous nous appuyons sur le pôle Internationalisation des compétences du CCCA-BTP créé en 2017 et sur un réseau de référents projets européens. Nous tissons des liens durables avec nos homologues européens. Avec l'Agence Erasmus+ France, nous accompagnons l'ingénierie et la qualité des projets pour que chaque mobilité soit planifiée, adossée aux référentiels et réellement formatrice.

« Nous tissons des liens durables avec nos homologues européens. »

Ludovick Lefebvre, président du CCCA-BTP

vue la finalité de la mobilité : la construction d'une citoyenneté européenne, rappelle Jacques-Olivier Hénon, directeur des Politiques de formation et de l'Innovation pédagogique au CCCA-BTP. À l'heure où l'Union européenne est contrainte de mobiliser une partie de ses ressources pour la construction d'une défense commune, ce dessein apparaît éminemment nécessaire. Cette ambition se décline ensuite en objectifs stratégiques et opérationnels : faire se rencontrer les uns et les autres, travailler sur les attentes et les besoins de chacun, dans une démarche éminemment partenariale, proche de la finalité de l'Union européenne imaginée par les pères fondateurs. »

Jacques-Olivier Hénon



« Ne perdons pas de vue la finalité de la mobilité : la construction d'une citoyenneté européenne. »

DEUX QUESTIONS À...

Nelly Fesseau



Où en est la mobilité des apprentis pour le CCCA-BTP ?

Ce partenariat entre le programme Erasmus+ et le CCCA-BTP n'est pas nouveau : il s'inscrit dans une relation de confiance et de travail commun, qui dure maintenant depuis plus de dix ans. Sur cette période, le nombre de mobilités portées par le CCCA-BTP a connu une progression spectaculaire. Pour l'appel à projets 2025, l'action clé 1 représente 1,7 M€ dédiés au CCCA-BTP, permettant à des centaines d'apprentis et à une vingtaine de formateurs de vivre une expérience internationale exigeante. Cela place le CCCA-BTP au premier rang des opérateurs français de l'apprentissage pour les niveaux 3 et 4. Au-delà des chiffres, c'est bien sûr la qualité des projets portés qui mérite d'être soulignée. Le CCCA-BTP met en place des dispositifs innovants et rigoureux, qu'il s'agisse de l'assurance qualité qui

encadre les mobilités, de l'expérience accumulée dans la mobilité et dans la pédagogie de la mobilité en alternance, ou encore de l'organisation de mobilités de longue durée.

Qu'apporte l'évolution du programme Erasmus+ en 2025 et au-delà ?

Le budget 2025 progresse à 434 millions d'euros en France (+ 18 %), pour près de 200 000 mobilités, dont 43 000 en formation professionnelle. Nous finançons aussi 663 partenariats européens. Et la perspective 2028-2034 est très encourageante : une base de négociation à + 55 % porterait l'enveloppe européenne de 26 à plus de 40 milliards d'euros, soit un peu plus de 3 milliards d'euros pour la France. Avec un partenaire comme le CCCA-BTP, nous franchirons une nouvelle étape.

« Au-delà des chiffres, c'est bien sûr la qualité des projets portés qui mérite d'être soulignée. »

Nelly Fesseau, directrice générale de l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation

Nathalie Frémaux



« Nous avons bâti, en une vingtaine d'années, un catalogue d'environ trente partenaires dans une dizaine de pays. »

Des partenaires qui comprennent les enjeux et les attentes des organismes de formation

BTP CFA Centre-Val de Loire forme, sur ses cinq sites, un peu plus de 2 500 apprentis chaque année. « Parmi eux, 200 à 250 partent en mobilité, explique Nathalie Frémaux, référente projets européens à BTP CFA Centre-Val de Loire. Nous avons bâti, en une vingtaine d'années, un catalogue d'environ trente partenaires dans une dizaine de pays. Nous sommes en quête permanente de nouveaux contacts. » BTP CFA Centre-Val de Loire recherche d'abord des partenaires avec un « bon feeling », fiables, de confiance et qui comprennent bien les enjeux et les attentes du CFA. « Une fois le contrat établi, il doit être respecté, ajoute Nathalie Frémaux. La dimension humaine est fondamentale : tout repose souvent sur une personne. Quand quelqu'un s'en va, le partenariat peut s'arrêter du jour au



lendemain. Même remplacée, la personne peut ne pas être dans la même dynamique. C'est pour cela que l'on met du temps à construire un lien. »

Développer la mobilité entrante pour renforcer les liens

Au Bâtiment CFA Bretagne, 140 mobilités sont programmées en 2025-2026, en Allemagne, au Danemark et en Espagne. « Nous venons aussi de mettre en place un partenariat en Italie, avec un établissement près de Milan. Comme nous augmentons le flux de mobilités, nous devons accroître le nombre de partenaires, indique Anne-Sophie Piquemal, directrice Ingénierie-Formation, Accompagnement et Qualité au Bâtiment CFA Bretagne. C'est une question de "feeling" et de métiers proposés. Ces JIP nous ont permis de faire de nouvelles rencontres. Les échanges vont se poursuivre. C'est un long processus qui se met en place : il faut échanger, se rencontrer, se déplacer à l'étranger. » L'association régionale bretonne souhaite également accueillir des apprenants ou des formateurs d'autres pays dans ses cinq campus. « On envoie nos jeunes, mais les équipes ne mesurent pas toujours ce que pourrait représenter l'accueil d'un groupe étranger en cours ou en atelier. Ce serait un vrai plus et cela permet de renforcer davantage le lien avec les partenaires », conclut Anne-Sophie Piquemal.



Anne-Sophie Piquemal



« C'est un long processus qui se met en place : il faut échanger, se rencontrer, se déplacer à l'étranger. »

Tisser des partenariats solides pour faire grandir la mobilité

Ludovick Lefebvre, président du CCCA-BTP et Nelly Fesseau, directrice générale de l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation, ainsi que des partenaires européens ont rappelé l'essentiel : sans alliances fiables, pas de mobilités durables. Confiance, objectifs partagés et ancrage dans la stratégie des centres sont décisifs.

« Le plus compliqué n'est pas le financement des mobilités, mais comment trouver des partenaires, mettre en place des partenariats et les entretenir », explique Pierre Touillon, responsable du pôle Internationalisation des compétences au CCCA-BTP, en introduction à la table ronde « Construire des partenariats pour la mobilité dans le secteur de la construction ». À la question, comment définiriez-vous un partenariat de mobilité, Ludovick Lefebvre, président du CCCA-BTP répond que « c'est d'abord un partenariat tourné vers une meilleure formation des apprentis. Cela nécessite bien sûr de définir avec précision les objectifs, comme l'échange sur les pratiques professionnelles ou la valorisation des métiers, mais aussi de travailler ensemble sur la citoyenneté européenne de notre jeunesse. Dans les temps que nous connaissons, c'est une mission essentielle de la formation professionnelle : échanger, aller vers l'autre. Et c'est avant tout ce que nous recherchons dans un partenariat : des objectifs communs, portés par une ambition commune. »

Pernille Bjerre



« La relation doit rester vivante, naturelle, comme avec un collègue dans un autre pays. »

Javier Gonzáles



« C'est avant tout ce que nous recherchons dans un partenariat : des objectifs communs, portés par une ambition commune. »

« La qualité première d'un bon partenariat, c'est la confiance. »

Au Danemark, Pernille Bjerre, responsable de la mobilité internationale au Roskilde Technical VET College, qui forme environ 3 000 apprentis par an, estime qu'un « partenariat de mobilité repose sur la confiance, la durée et le partage des responsabilités. La communication est continue, car la relation doit rester vivante, naturelle, comme avec un collègue dans un autre pays. » En Espagne, Javier Gonzáles de Fundación Laboral de la Construcción (FLC) estime lui aussi que « la qualité première d'un bon partenariat, c'est la confiance, puis la transparence et la fiabilité. Ces trois conditions nous font gagner du temps sur la logistique et les placements, tout en sachant que les jeunes seront bien accompagnés. »

DEUX QUESTIONS À...

Christophe Possémé



Quel est votre regard sur la mobilité européenne des apprentis portée par le CCCA-BTP ?

Il y a trois ans, sur environ 100 000 apprentis du BTP, seuls 700 partaient en mobilité. Cette année, 3 500 apprentis en bénéficient. La progression est remarquable. Je remercie les centres de formation qui ont accepté de se remettre en question pour encourager cette mobilité, offrant aux jeunes une ouverture à d'autres cultures et langues, ainsi que la découverte de techniques métier différentes. Ces bénéficiaires seront demain des ambassadeurs pour l'ensemble du monde de l'apprentissage. L'enjeu, aujourd'hui, est d'aller plus loin en élargissant le nombre de partenaires.

Quels sont désormais les objectifs du CCCA-BTP ?

Nous devons accélérer pour envoyer davantage de jeunes en mobilité dans les prochaines années. Il est désormais temps d'augmenter la part des mobilités longues, comme c'est le cas dans les écoles d'ingénieurs et de commerce. De plus en plus de jeunes suivent des cursus de formation de plusieurs années dans nos établissements, du CAP au BTS, voire au-delà. Il est donc important de proposer davantage de séjours professionnels longs, à l'image de ce qui se pratique dans ces écoles.

« Ces bénéficiaires seront demain des ambassadeurs pour l'ensemble du monde de l'apprentissage. »

Christophe Possémé, vice-président du CCCA-BTP

Au-delà d'être une question de personnes et de confiance, de relations directes, durables, stables entre organismes, Nelly Fesseau, directrice générale de l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation, précise que l'enjeu est la mise en place d'accords institutionnels, comme dans le supérieur, via des consortiums Erasmus+ (régionaux ou nationaux) : « C'est un levier déterminant pour ancrer la mobilité dans la durée, clarifier l'encadrement pédagogique, sécuriser les parcours et ainsi multiplier les mobilités. » Dans la construction, cette logique est aussi la condition d'une montée en puissance des mobilités longues (à l'image du projet MONA*) et de la réciprocité : « faire partir et accueillir des apprenants est essentiel pour un partenariat équilibré », conclut Nelly Fesseau.

*Mona est une expérimentation de 4 ans, portée par Euro App Mobility (EAM), visant à intégrer la mobilité européenne longue (supérieure à deux mois) dans les parcours de formation par apprentissage. Le projet regroupe 43 centres de formation.





Comment intégrer la mobilité dans le parcours de formation d'un apprenant ?

À l'occasion d'un atelier, Pierre Touillon (CCCA-BTP) et Claire Newman (Compagnons du Devoir et du Tour de France) ont donné des pistes pour faire de la mobilité européenne un levier structurant du parcours de formation de l'apprenti, à la fois planifiée et adossée aux référentiels.



« Aujourd'hui, il n'existe pas de cadre européen pour la mobilité des apprentis. »

« Après dix ans de brevet professionnel à composante européenne (BPCE), nous avons une vraie culture d'intégration de la mobilité, souligne Pierre Touillon, responsable du pôle Internationalisation des compétences au CCCA-BTP. Il faut la programmer, l'adosser aux contenus et en faire un temps fort qui appartient à l'apprenant ». L'échange, nourri de retours français et européens, a fait ressortir trois idées fortes. D'abord la mobilité doit être planifiée dans le temps, et pas placée au

moment où "j'aurais le temps" ou parce qu'il y a une opportunité », ajoute Pierre Touillon. Ensuite, elle doit être adossée pédagogiquement : définir en amont les compétences qui seront travaillées à l'étranger et leur évaluation. Enfin, elle doit être intégrée affectivement et intellectuellement : « les apprentis doivent tirer pour eux-mêmes, au-delà des objectifs professionnels, toute la richesse qu'apporte une mobilité », complète Pierre Touillon.

Les participants ont également pointé deux conditions très concrètes : le financement et les ressources humaines nécessaires à l'accompagnement. « Nous avons constaté des engagements et des implications variables selon les pays, mentionne Claire Newman, responsable du département International chez les Compagnons du Devoir et du Tour de France. Il n'existe pas aujourd'hui de cadre européen pour la mobilité des apprentis, à l'inverse de l'enseignement supérieur. Il n'y a pas non plus de compréhension commune des systèmes de formation professionnelle. Tout reste à faire. »

DEUX QUESTIONS À...



Pourquoi la mobilité des apprentis est-elle stratégique aujourd'hui ?

L'Europe est à la traîne, confrontée aux défis climatiques, numériques et géopolitiques et perdra près de deux millions d'actifs par an pendant des décennies. La mobilité des apprentis est un accélérateur : elle élargit les compétences techniques, développe les « soft skills », renforce la maîtrise des langues. Elle dynamise aussi les organismes de formation qui repensent leurs projets pédagogiques, aide les entreprises à attirer des talents et, pour nos économies, accroît la compétitivité.

« Il est temps de bâtir un véritable espace européen de l'apprentissage, sur le modèle de l'enseignement supérieur. »

Jean Arthuis, président d'Euro App Mobility

Comment lever les freins à la mobilité et changer d'échelle ?

Il est temps de bâtir un véritable espace européen de l'apprentissage, sur le modèle de l'enseignement supérieur. Nous le prouvons par l'expérimentation, avec le projet Mona que nous pilotons : lorsque les centres de formation et les employeurs coopèrent, les obstacles tombent. Chaque organisme de formation doit disposer d'un référent mobilité qui sécurise l'administratif, noue des partenariats et organise des flux sortants... et entrants. Nous avons créé une coalition européenne (12 organisations, 8 pays) pour passer à la vitesse supérieure. Ses deux priorités sont claires : obtenir un statut unique de l'apprenti en mobilité, afin d'harmoniser droits et protections, et converger sur la professionnalisation des référents, pour garantir la qualité pédagogique et la reconnaissance des acquis partout en Europe.

La mobilité, un levier d'attractivité pour les organismes de formation aux métiers du BTP

Dans un paysage concurrentiel de la formation professionnelle, la mobilité peut devenir un argument décisif pour attirer vers les métiers, les formations et les organismes de formation aux métiers du BTP, à condition de la rendre visible et crédible.



« Dans l'imaginaire de beaucoup, en France en tous les cas, la mobilité reste très ancrée sur l'enseignement supérieur. On a encore du mal à se dire que la mobilité est accessible dès le CAP, affirme Virginie Le Dorze, coordinatrice du service aux apprenants au campus de Vannes de Bâtiment CFA Bretagne. Il faut la porter plus fort et en faire un marqueur de nos établissements, en communiquant auprès des apprenants, des prospects, des familles, des entreprises et de nos partenaires que la mobilité est accessible à tous. »

Chaque participant a présenté les actions mises en place dans son organisme de formation pour promouvoir la mobilité. « Les échanges ont porté sur la manière d'adapter sa communication à sa cible, par quel canal passer et quel message délivrer », poursuit Virginie Le Dorze. L'idée est de développer « la marque » de l'établissement et de se démarquer, en affirmant clairement que des formations à visée européenne sont proposées, permettant aux apprentis de s'ouvrir aussi à la citoyenneté européenne. « C'est vraiment un plus pour nos formations et pour les jeunes qui vont intégrer nos établissements. Il faut davantage en parler et le mettre en avant : c'est un véritable vecteur d'attractivité. »

Première clé : raconter des histoires inspirantes d'apprentis « ambassadeurs » et des retours d'entreprises qui favorisent désormais auprès



« Faire partir des collaborateurs en mobilité est aussi un bon moyen de communiquer auprès des apprentis. »

de leurs apprentis les séjours professionnels à l'étranger. Il faut aussi présenter la mobilité lors des portes ouvertes et des forums de l'alternance par exemple. Les réseaux sociaux ont également un rôle important pour cibler les publics. « Faire partir des collaborateurs en mobilité est aussi un bon moyen de communiquer auprès des apprentis : ils pourront en parler, témoigner et inciter les jeunes à se lancer, sans se mettre de freins, note Virginie Le Dorze. La mobilité doit devenir l'affaire de tous et être valorisée par tous, tout le temps. »



Un assistant IA pour nouer des partenariats de mobilité, sans perdre la main

Lucie Dhorne, formatrice experte en intelligence artificielle, a présenté comment créer un assistant IA réutilisable pour démarcher des partenaires à l'étranger. L'objectif n'est pas d'automatiser à l'aveugle, mais de structurer le travail et d'alléger les tâches répétitives.

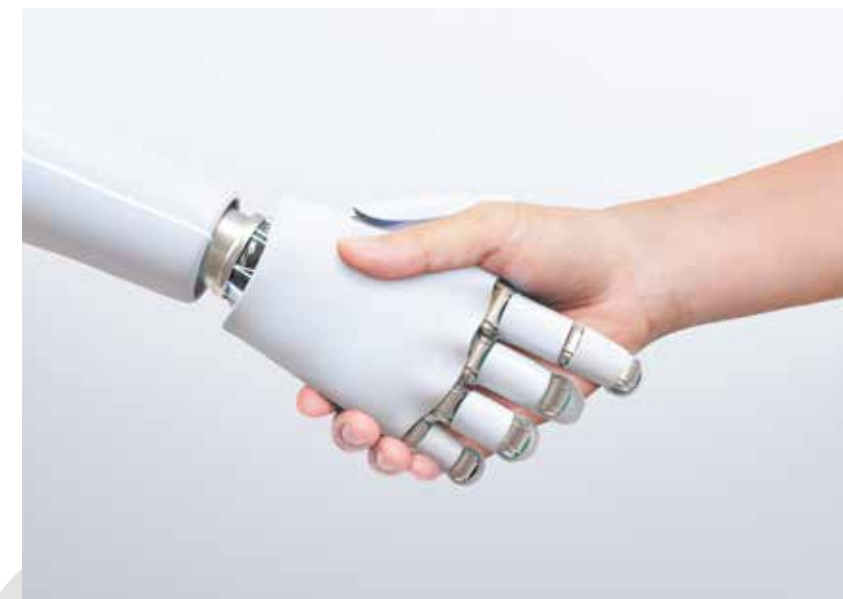


« La première mise en place demande un peu de temps. Ensuite, chaque nouveau projet réutilise le même cadre. »

La recherche de partenaires à l'étranger prend du temps : identifier les bons contacts, écrire dans la bonne langue, se renseigner sur la qualité pédagogique et réglementaire, formaliser un retour clair à l'équipe... L'IA peut jouer un rôle d'assistant précieux dans ces tâches, pour aider à structurer la démarche, gagner en clarté et alléger les opérations répétitives, « et non pas faire à la place des personnels des centres de formation, précise Lucie Dhorne. Il s'agit d'une intelligence humaine augmentée qui soutient la réflexion, fluidifie les échanges et trace chaque étape du processus. »

De l'idée à l'outil : concevoir l'assistant pas à pas

La séance de ces JIP a consisté à coconstruire un assistant mobilité réutilisable. « Plusieurs tâches sont dédiées à l'assistant ; il ne les exécutera pas d'un seul coup, mais les unes après les autres », note Lucie Dhorne. Première étape : définir précisément ce que l'on attend de lui (rédiger un mail de prise de contact dans la langue du destinataire, générer une trame de questions au format tableur pour préparer l'entretien). La deuxième brique consiste à organiser l'analyse après la rencontre (importation des réponses, lecture critique, grille d'évaluation avec code couleur vert/jaune/rouge pour les critères pédagogiques, réglementaires et de sécurité). Enfin, il s'agit de produire un courriel de réponse (poursuivre, approfondir, ou décliner la coopération), tout en laissant la décision finale aux équipes. « Rien n'est "automatisé en roue libre" : l'IA cadence, vérifie, documente. Les professionnels restent aux commandes », complète Lucie Dhorne.



Rapidité, confort et qualité

Pour obtenir ce niveau de fiabilité, Lucie Dhorne s'appuie sur sa méthode CADREZ, un mode d'emploi simple pour « bien parler à l'IA » et fabriquer un assistant solide : CADREZ, un acronyme en six lettres pour six étapes clés : C comme *Collaborateur* (définir le rôle de l'IA), A comme *Action* (ce qu'elle doit faire), D comme *Description* (le contexte détaillé), R comme *Ressources* (les documents et données à fournir), E comme *Exigences* (le format attendu), Z comme... « la question magique » : « Avant de commencer, pose-moi toutes les questions que tu as à ce sujet. Sois exhaustif. » Cette dernière étape révèle les zones floues, évite les contresens et améliore la pertinence des résultats.

« La première mise en place demande un peu de temps. Ensuite, chaque nouveau projet réutilise le même cadre », précise Lucie Dhorne. On gagne en rapidité (moins de « copier-coller »), en confort (étapes guidées, traces partagées) et en qualité (critères explicites, décisions argumentées). Autre bénéfice : l'assistant et son prompt deviennent une bibliothèque commune, qu'il est possible de partager avec les collègues moins familiers du prompt.

La méthode CADREZ

- C** **Collaborateur**
= définir le rôle de l'IA
- A** **Action**
= ce qu'elle doit faire
- D** **Description**
= le contexte détaillé
- R** **Ressources**
= les documents et données à fournir
- E** **Exigences**
= le format attendu
- Z** **"La question magique"**
= Avant de commencer, pose-moi toutes les questions que tu as à ce sujet. Sois exhaustif.

Vers des mobilités éco-responsables : passer du principe à l'action, à chaque étape

Transports, écogestes, contenus pédagogiques, exigences partagées avec les partenaires : le développement durable peut s'intégrer à toutes les étapes d'une mobilité. De quoi aider les organismes de formation à concevoir des projets Erasmus+, centrées sur l'acquisition de compétences « vertes ».

Longtemps perçu comme antinomique avec le voyage, le développement durable devient une priorité opérationnelle des projets de mobilités. L'approche s'articule autour de quatre axes : l'établissement (politique interne, organisation), les apprentis (sensibilisation et écogestes), le cursus (référentiels et reconnaissance des compétences vertes) et les partenaires (exigences partagées). « *La bonne nouvelle est qu'il y a toujours un moyen d'agir, à tous les stades de la mobilité, en amont, pendant et au retour* », souligne Vanessa Duval, dirigeante de Le Bon Cap, consultante en accompagnement et coordination de projets de mobilité européenne et internationale.

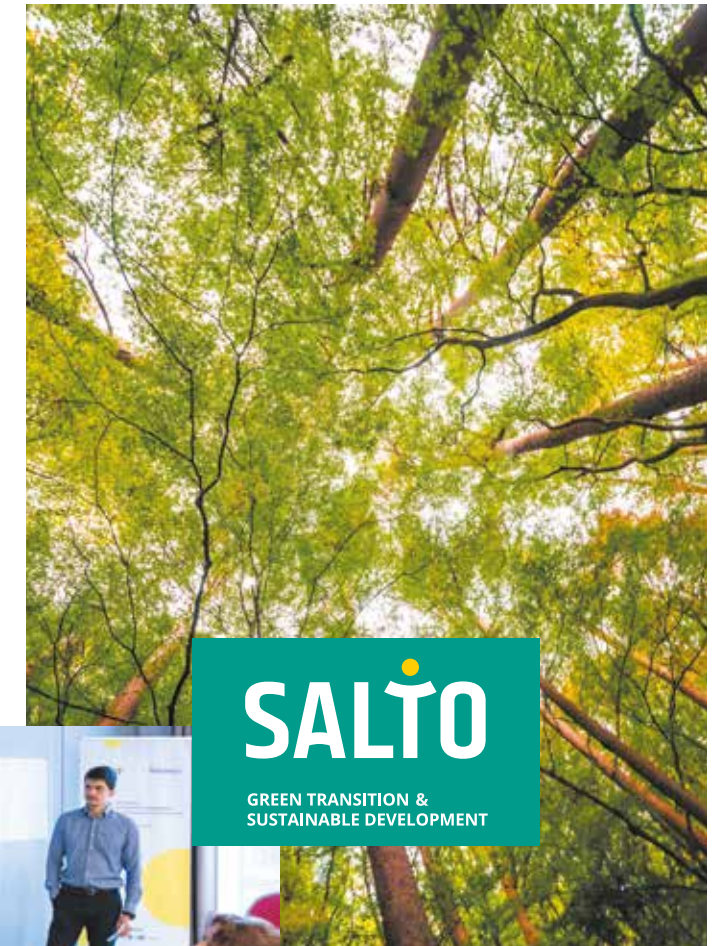


« La bonne nouvelle est qu'il y a toujours un moyen d'agir, à tous les stades de la mobilité, en amont, pendant et au retour. »



En amont, il s'agit d'acculturer et de préparer : atelier de « fresque » pour sensibiliser, études de cas pour déconstruire le « greenwashing », choix de transports plus sobres, plan d'écogestes (tri, alimentation de saison, sobriété des ressources en atelier), mise en place d'une « rentrée climat » pour développer une culture partagée sur les enjeux de transition écologique.

Le centre de ressources européen Salto, rattaché depuis 2023 à l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation, s'inscrit dans cette dynamique. Dédié à la transition verte et le développement durable des programmes Erasmus+ et du Corps européen de solidarité, Salto met à disposition des centres de formation des ressources clés : fresques du climat (animées par des personnes formées), livret « Coups de pouce verts » (ONU), ou encore kit de rappels simples pour ancrer les bons réflexes au sein des organismes de formation...

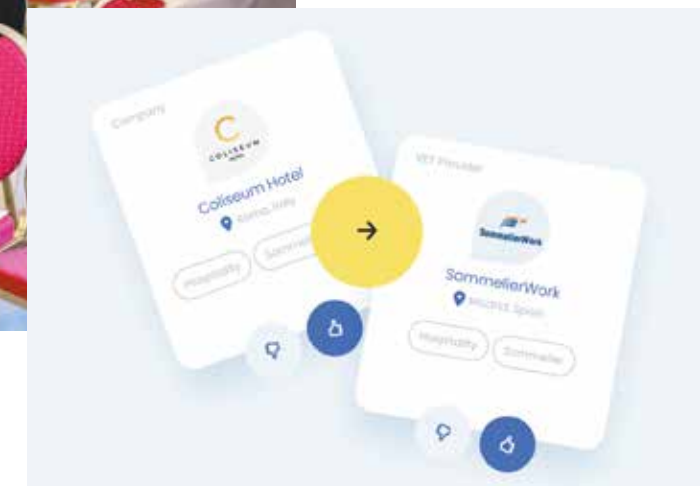


SALTO
GREEN TRANSITION &
SUSTAINABLE DEVELOPMENT



Euro App Mobility : outiller les organismes de formation pour trouver des partenaires et embarquer les entreprises

Euro App Mobility a présenté sa plateforme Moving Skills et ses outils pour accélérer les coopérations entre organismes de formation européens, développer la mobilité longue des apprentis et renforcer le lien avec les entreprises formatrices.



Andréas Gabriel



« Créer un écosystème local favorable pour rendre visible la mobilité courte et insuffler une dynamique territoriale. »

« Notre priorité est de faciliter la mise en relation et d'outiller les équipes des CFA pour qu'elles gagnent du temps et de la visibilité », explique Andréas Gabriel, European Development Manager chez Euro App Mobility, qui a présenté trois projets phares : la plateforme Moving Skills, dédiée aux établissements de formation pour publier des offres d'accueil (en organismes de formation ou en entreprise), filtrer par diplôme, métier ou secteur (BTP, hôtellerie-restauration, automobile, etc.), et contacter directement des partenaires à l'étranger. Testée puis améliorée grâce à des retours européens, elle mise sur un « matchmaking » clair centré sur les organismes de formation, en complément de rencontres en présentiel pour sécuriser les coopérations.

La coopération avec les entreprises est également une priorité d'Euro App Mobility : convaincre les employeurs est décisif pour multiplier les lieux d'accueil, assurer la qualité pédagogique en situation de travail et fidéliser des partenaires

durables. S'appuyant sur le projet Mona, Euro App Mobility propose un guide prêt à l'emploi : arguments d'attractivité et de compétences, exemples concrets, réponses aux questions sensibles et mode d'emploi pas-à-pas pour monter une mobilité sans surcharger les équipes. « Il est nécessaire de développer un argumentaire pour les entreprises, afin de les rassurer, notamment sur les aspects administratifs, et leur montrer que la mobilité est un atout gagnant en termes de compétitivité et d'attractivité », précise Andréas Gabriel.

L'association mise également sur les Club des employeurs : des rencontres régionales co-animées avec les organismes de formation et les entreprises, pour partager les bonnes pratiques et faire émerger des actions communes. L'objectif est de « créer un écosystème local favorable pour rendre visible la mobilité courte et insuffler une dynamique territoriale », ajoute Andréas Gabriel. Le prochain Club des employeurs est prévu, en décembre 2025, au BTP CFA Grand Est.



Brevet professionnel à composante européenne : inscrire la mobilité dans l'apprentissage

Le brevet professionnel à composante européenne (BPCE), conçu par le CCCA-BTP, peut devenir un levier pédagogique structurant pour ancrer la mobilité dans l'apprentissage, à deux conditions : une équipe projet clairement identifiée et une ambition portée par la direction.

Anne-Sophie Piquemal



« Nous pouvons appeler des collègues qui ont déjà déployé le BPCE. L'expérience est mutualisable, cela facilite les choses. »

« C'est une mobilité comme une autre, mais avec un engagement partagé pendant deux ans. Un peu plus d'anglais dans certaines matières et un vrai investissement de l'équipe pédagogique », pose d'emblée Nathalie Frémaux, référente projets européens au BTP CFA Centre-Val de Loire, qui a expérimenté le BPCE dès 2014. De son côté, Bâtiment CFA Bretagne a mis en place le BPCE en 2024 en s'appuyant sur les ressources du CCCA-BTP. « Nous pouvons appeler des collègues qui ont déjà déployé le BPCE. L'expérience est mutualisable, cela facilite les choses », précise Anne-Sophie Piquemal, directrice Ingénierie-Formation, Accompagnement et Qualité au Bâtiment CFA Bretagne.

Les deux intervenantes soulignent l'importance d'une équipe projet identifiée et d'une ambition portée par la direction des organismes de formation. Une équipe locale doit couvrir tous les aspects : administratif, relations avec les familles et les entreprises, adaptation des contenus de formation, préparation des mobilités. « C'est un vrai projet qui doit être géré comme tel avec une équipe, un tableau de suivi, des jalons. Sans cela, on risque d'aller dans le mur », ajoute Anne-Sophie Piquemal.



Nathalie Frémaux



« C'est une mobilité comme une autre, mais avec un engagement partagé pendant deux ans. »

Autre conseil : associer les formateurs de l'enseignement professionnel à la préparation du contrat pédagogique. « Nous souhaitons aussi que les formateurs accompagnent les apprentis, surtout la deuxième semaine de mobilité, au moment de l'évaluation sur place, même s'ils ne sont pas évaluateurs, afin de vérifier la conformité avec ce qui a été planifié », observe Nathalie Frémaux. Les échanges ont enfin porté sur les points à renforcer : mieux valoriser ce que les jeunes réalisent à l'étranger en communiquant en interne lors des portes ouvertes, des réunions avec les maîtres d'apprentissage ou des rencontres entre apprenants.

Les ressorts d'une mobilité longue réussie

À partir de leur propre expérience, l'équipe du BTP CFA Gironde éclaire sur ce qui permet la réussite d'une mobilité longue.

« Une mobilité longue ne se décrète pas : elle naît d'une volonté individuelle forte », annonce d'emblée Alexandre Lafon-Kilian, référent projet européen au BTP CFA Gironde (Blanquefort). Il prend l'exemple d'un apprenti qu'il a accompagné, très engagé, désireux d'acquérir des compétences spécifiques difficilement accessibles en France. Le constat est partagé par les participants : la mobilité longue relève d'un projet à la fois personnel et professionnel. « L'apprenti vient nous voir pour nous parler de son projet. C'est la motivation, l'envie, l'engagement qui créent la mobilité longue ; l'histoire s'écrit ensuite », ajoute Alexandre Lafon-Kilian.

Le jeune doit être proactif et trouver l'entreprise d'accueil. « Si on lui mâche tout le travail, c'est que l'engagement n'est pas au niveau. » Le contrat pédagogique doit anticiper les absences et les rattrapages et l'entreprise formatrice doit être pleinement associée. « Il y a aussi l'option post-diplôme : c'est plus simple, car il n'y a pas de manque sur le suivi pédagogique jusqu'au passage du diplôme », précise Alexandre Lafon-Kilian. Je souhaiterais développer davantage de mobilités longues intégrées au diplôme, mais je pense que ce sera plutôt avec des profils atypiques : reconversions, jeunes un peu plus âgés que la moyenne (15-22 ans) que l'on a souvent en CFA. »

Alexandre Lafon-Kilian



« C'est la motivation, l'envie, l'engagement qui créent la mobilité longue ; l'histoire s'écrit ensuite. »



Comment évaluer et valoriser les acquis d'une mobilité ?

Transformer une mobilité à l'étranger en atout mesurable suppose d'anticiper l'évaluation, de recueillir des preuves pendant le séjour et de formaliser les acquis au retour afin qu'ils soient lisibles pour l'apprenti, l'organisme de formation et l'entreprise.

« La pédagogie doit être au cœur des mobilités, pour que tout ce qui est appris puisse être reconnu, évalué et donc valorisé », pose Sébastien Roux, consultant spécialisé en mobilité pour le CCCA-BTP. L'enjeu est de préparer l'évaluation avant le départ, de l'objectiver pendant le séjour, puis de la restituer au retour avec des preuves lisibles. On distingue trois familles de compétences à évaluer : linguistiques, techniques et socio-professionnelles. Pour les langues, le positionnement avant/après

via l'OLS (Online Linguistic Support : Soutien linguistique en ligne) adossé au CECRL (Cadre européen commun de référence pour les langues) permet d'attester une progression lisible (A1 à C2) à joindre au dossier de l'apprenti et au retour d'expérience vers l'entreprise.

Pour les compétences techniques, tout se joue dans un contrat pédagogique Erasmus+ précis : on y décrit des tâches, critères et modes de preuve (recueil sur site de fiches d'opérations, avec la validation du tuteur, prise de photos de procédures). La restitution à l'organisme de formation peut, selon le référentiel, alimenter une visée certificative. S'agissant des compétences relatives à la manière de se comporter ou d'agir (« Soft Skills »), la mesure de la maturité de l'apprenti est plus délicate. Pour y répondre, le CCCA-BTP a participé avec différents partenaires européens au projet Easy Ecvet, aboutissant à la création de huit open badges, chacun lié à des comportements observables en situation de travail (coopération, résolution de problèmes, autonomie, respect des règles de sécurité, etc.). Chaque badge est adossé à des éléments probants et rend visible ce que l'entreprise attend mais peine souvent à mesurer.



POUR ALLER PLUS LOIN

ccca-btp/3c-academie

La plateforme en ligne du CCCA-BTP pour accompagner les organismes de formation aux métiers du BTP dans la montée en compétences de leurs collaborateurs.

appel-a-projets-cccabtp.fr

Cette plateforme du CCCA-BTP permet à la fois de déposer un dossier, de connaître les appels à projets et appels à candidatures du CCCA-BTP en cours, et de s'informer des dernières actualités.

ccca-btp.fr/fr/mobilite-europeenne-et-internationale

Toutes les informations et ressources du CCCA-BTP pour favoriser et développer la mobilité dans les parcours de formation aux métiers du BTP.

agence.erasmusplus.fr

L'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation assure la promotion, la mise en œuvre, la gestion et la valorisation du programme Erasmus+.

euroappmobility.eu/fr/

L'association Euro App Mobility, pour European Apprenticeship Mobility, a pour mission de lever les freins et obstacles à la mobilité internationale des apprentis.

saltogreen.eu

SALTÖ Green un centre de ressources sur la transition écologique au service des porteurs de projets Erasmus+. Il propose clé en main une bibliothèque de bonnes pratiques autour des thématiques environnement et lutte contre le changement climatique.



Le mot de la fin

Ces trois jours ont été marqués par une implication très active de l'ensemble des participants notamment lors des ateliers d'échanges de pratique ou de réflexion. La variété des activités proposées et le rythme cadencé de l'ensemble de la manifestation semblent avoir été particulièrement appréciés par ces derniers. Pierre Touillon a salué la mobilisation des référents mobilité européenne qui ont apporté leur contribution à la dynamique de ces JIP.

Toute l'équipe du Pôle Internationalisation des compétences du CCCA-BTP (Isabelle Picot, Nelly Kemtchoum, Wanda Micaud, Sophie Morice-Constant) appuyée par ses fidèles consultants Sébastien Roux, Vanessa Duval, a consacré son énergie et son expertise pour donner le plus de qualité possible à ce tout premier événement international organisé par le CCCA-BTP, en coopération étroite avec l'Agence Erasmus+ France. Avec ses 120 participants venus de 15 pays gageons que les retombées verront le jour dans les mois à venir. *« C'était une première réussite, qui nous donne envie de poursuivre et de mesurer, dans six mois ou un an, combien de partenariats et de projets seront nés ici à Lille »,* conclut Pierre Touillon.

parcours BTP
L'APPRENTISSAGE BTP EN ACTIONS

Parcours BTP est édité par le CCCA-BTP, outil à gouvernance paritaire des branches du bâtiment et des travaux publics.

Reportage : J. Didier/Photos : CCCA-BTP/V. Bourdon/Mise en pages : J. Lotte

Février 2026

www.ccca-btp.fr

    /3cabtp

CCCA BTP