



# MANIFESTE POUR UNE EUROPE DE L'APPRENTISSAGE

MANIFESTO  
FOR A EUROPE  
OF APPRENTICESHIP

## COUPLER L'APPRENTISSAGE ET LA MOBILITÉ INTERNATIONALE PROPOSITIONS POUR UNE EUROPE DE L'APPRENTISSAGE

Les 21 et 22 mars 2019, à Bruxelles, la Commission européenne et le Parlement ont organisé une conférence **«Mobilité des apprentis en Europe, une contribution pour l'emploi des jeunes et la compétitivité des entreprises»**. Elle avait pour objet de réunir les parties prenantes et acteurs du projet pilote visant à démocratiser le programme Erasmus+ par des mobilités longues (supérieures à 3 mois) accessibles aux apprentis et stagiaires de la formation professionnelle. Les échanges ont permis de tirer les enseignements de l'expérimentation conduite dans le cadre des budgets 2016 et 2017.

**Jean ARTHUIS**

Membre du Parlement Européen  
mai 2019

## LINKING LEARNING AND INTERNATIONAL MOBILITY: PROPOSALS FOR A EUROPEAN ALLIANCE FOR APPRENTICESHIPS

The European Commission and Parliament organised a conference entitled **«Mobility of Apprentices in Europe: a contribution to youth employment and business competitiveness»** that was held in Brussels on 21 and 22 March 2019. The aim was to bring together the stakeholders and actors involved in a pilot project whose goal is to improve the accessibility of the Erasmus+ programme by means of greater long-term mobility (over 3 months) for apprentices and trainees engaged in vocational training. During the conference, the participants were able to draw valuable lessons from the previous experiences financed under the 2016 and 2017 budgets.

**Jean ARTHUIS**

Member of the European Parliament  
May 2019

A l'heure de la vague digitale et de la globalisation de nos économies, les compétences sont au cœur de la compétitivité des entreprises. Les tâches répétitives ont d'ores et déjà trouvé des solutions d'automatisation et de robotisation ; l'intelligence artificielle transforme en profondeur les métiers : certains disparaissent quand d'autres naissent sans que nous sachions chiffrer aujourd'hui le solde de ces mutations. Les technologies avancées se diffusent à grande vitesse et en tout point du globe qui transforment le travail ; dans ce contexte, la compétition économique entre les régions du monde, entre les Etats et les entreprises se joue plus que jamais sur le terrain des talents.

Notre conviction : coupler apprentissage et mobilité internationale est un puissant levier pour (re) mettre la formation professionnelle

In a world confronted with the challenges posed by the digital revolution and the globalization of our economies, skill levels are key to the competitiveness of companies. Repetitive tasks have already been automatised or robotised while artificial intelligence is profoundly transforming the world of work. Advanced technologies spread rapidly to every corner of the globe bringing about profound mutations in employment patterns. Some jobs have disappeared but others have been created in an environment that remains in flux. In this context, skill sets are crucial in the economic competition that rages between regions of the world, states and companies.

We are convinced that combining learning and international mobility is a powerful lever to (re)placing vocational training on the path to excellence. This is at a time when vocational training is often viewed unfavourably by

sur le chemin de l'excellence au moment où elle souffre d'une désaffection des jeunes et de leurs familles et d'un déclassement par rapport à l'enseignement général et universitaire. La valeur pédagogique de l'alternance, où l'expérience en entreprise fait partie intégrante de la formation, a depuis longtemps fait ses preuves : en apprentissage, les jeunes ne se forment pas seulement à un métier, c'est l'exercice même du métier qui les forme. Les pays d'Europe qui ont misé sur l'apprentissage enregistrent les meilleurs scores d'employabilité de leur jeunesse. Internationaliser l'apprentissage, c'est (re)donner des raisons aux jeunes de choisir cette voie en la dotant des atouts de l'excellence dont la maîtrise d'une langue étrangère. Des apprentis, dotés d'une expérience de plusieurs mois à l'étranger, sauront se mouvoir avec assurance sur le marché du travail. Leur double compétence, professionnelle et internationale, sera l'atout différenciant des entreprises qui les emploieront ou qu'ils créeront.

**Fort de cette conviction, nous avons initié au sein du Parlement européen avec la Commission européenne, un projet pilote pour tester l'intégration de mobilités longues à l'étranger dans la formation des apprentis.**

De 2016 à 2019, 80 centres de formation professionnelle répartis dans 18 Etats membres de l'UE ont participé à cette expérimentation (Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Irlande, Portugal, République Tchèque, Suède, Royaume Uni.)

**Par ce manifeste, nous ambitionnons de convaincre le nouveau Parlement européen de se saisir du retour d'expérience de ce projet pilote pour construire l'excellence de l'apprentissage en Europe.**

### ***I. ILS ONT RÉUSSI...***

Les centres de formation, qui se sont lancés dans l'aventure du projet pilote, ont proposé à leurs apprentis des parcours à l'étranger d'une durée minimale de 6 mois. Cette expérimentation fut pour ces pionniers un parcours du combattant face à l'amoncellement d'obstacles législatifs, règlementaires, pédagogiques...

young people and their families (who see it as a less attractive option than university education). However, the educational value of work-study – where work experience is an integral part of training – has long proven its worth: during an apprenticeship, young people are not only trained up in a trade, it is the very exercise of the trade itself that furnishes them with the professional training they seek. Internationalising learning entails (re)providing young people with a reason to choose this path, one that will allow them to aim for excellence (including the capacity to speak a foreign language) and European countries that have opted for apprenticeships have the highest levels of employability amongst young people. Indeed, apprentices with several months' experience abroad will be able to move confidently in the labour market as their double qualification – professional and international – will allow them to stand out in the companies by which they are employed or that they themselves set up.

**Firm in this belief, the European Parliament has initiated a pilot project with the European Commission. The goal is to test the integration of long-term mobility abroad in apprenticeship training.**

From 2016 to 2019, 80 vocational training centres in 18 EU Member States participated in this pilot project (Austria, Belgium, Croatia, Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Italy, Ireland, Portugal, Spain, Sweden, United Kingdom).

**This manifesto has been drawn up so as to spur the new European Parliament to take advantage of the feedback that this pilot project provides in order to further pursue excellence in learning in Europe.**

### ***I. THEY HAVE SUCCEEDED...***

The training centres that embarked on the adventure that the pilot project represents offered their apprentices a minimum of six months' training abroad. For these pioneers, this experiment was an uphill battle given the mass of legislative, regulatory and pedagogical obstacles they were confronted with. This was a consequence, in particular, of the multiple forms that apprenticeship schemes take within the European Union. However, the obstacles were all the more apparent on account of the different Member

conséquences notamment des multiples configurations de l'apprentissage au sein de l'Union Européenne mais également de l'intérêt relatif des Etats pour donner à leurs apprentis, lorsque ce mode de formation professionnelle existe, des chances équivalentes à celles des étudiants de partir à l'étranger au cours de leur formation.

***Et pourtant, à ce jour, quelque 250 jeunes de 17 à 26 ans ont réussi à poursuivre leur formation en alternance, pendant 6 à 12 mois, dans un autre pays d'Europe !***

- **Tous témoignent avec enthousiasme d'une expérience exceptionnelle,**
- **Ces jeunes parlent avec assurance de leurs compétences et de leurs capacités à s'adapter,**
- A leur retour, nombre d'entre eux se sont vu proposer des opportunités d'emploi qu'ils n'imaginaient pas à leur départ, y compris en termes de valorisation salariale ; ils ont pu choisir !
- **Des apprentis finlandais, espagnols, tchèques, ont fait reconnaître les acquis de leur formation à l'étranger** pour l'obtention de leur diplôme dans leur pays d'origine ; certains ont même obtenu une double certification, du pays qui les accueillait et de leur pays.

***Des entreprises ont joué le jeu, que ce soit pour « laisser partir » leurs apprentis ou pour accueillir des apprentis étrangers :***

Des employeurs, initialement réticents à l'accueil des apprentis étrangers, sceptiques sur leurs compétences et freinés par la barrière de la langue, ont fait des propositions d'embauche à la fin de la mobilité. Ces propositions ont été déclinées par la plupart des apprentis du projet pilote qui ont préféré terminer leur formation dans leur pays d'origine ; nombre de ces jeunes affirment qu'ils ont pris goût au voyage et repartiront sans doute à l'avenir !

## **II. DES BONNES PRATIQUES À DIFFUSER SANS MODÉRATION**

Que retenir de cette expérimentation pour ouvrir l'Europe aux apprentis ?

Le financement de la mobilité des apprentis

States' desire to allow apprentices – at least where this mode of vocational training exists – similar opportunities for exposure to foreign educational and environments as those enjoyed by students.

***Despite these obstacles, to date, some 250 young people between 17 and 26 have been able to follow a work-study programme for a period of 6 to 12 months in another European country.***

- **All enthusiastically testify to having benefited from an exceptional experience,**
- **The young people speak with confidence about their skills and their ability to adapt to a changed environment,**
- Upon their return, many of the apprentices were offered job opportunities that they might not have dared imagine as being within their reach before leaving (including in terms of improved salary prospects). In fact, they were spoiled for choice),
- **Apprentices from Finland, Spain and the Czech Republic have had the quality of their foreign training recognised** by a diploma delivered in their countries of origin; some have even obtained double certification, from the host country and their country.

***Companies have stepped up to the mark, whether it be in allowing their apprentices leave to pursue this opportunity or in welcoming foreign apprentices in their midst:***

Several employers, initially reluctant to welcome foreign apprentices – as they were sceptical about their skills and worried by the language barrier – have offered these apprentices employment at the end of their training period. Most of the apprentices in the pilot project turned these offers down, preferring to complete their training in their country of origin. At the same time, many of these young people say that they have developed a taste for travel and will probably leave for foreign climates in the future!

## **II. BEST PRACTICES TO BE LIBERALLY FOLLOWED:**

What we can learn with regard to opening Europe up for apprentices?





à travers le programme ERASMUS+ est une condition indispensable pour mettre les apprentis sur un pied d'égalité avec les étudiants de l'enseignement supérieur : le programme Erasmus Pro constitue une avancée européenne remarquable, consacrant pour la période 2018-2020 des bourses pour les mobilités longues, de plus de 3 mois, des apprentis en Europe.

Cette condition du financement n'est cependant pas suffisante ; le retour d'expérience du projet pilote permet d'identifier les leviers à activer pour réussir d'ici 2024 un véritable Erasmus de l'apprentissage :

1. **Flexibilité de la formation professionnelle et responsabilisation des centres de formation** : le modèle finlandais, qui vise l'excellence dans le développement des compétences professionnelles, n'a pas eu peur d'introduire de la flexibilité à tous les étages du processus, y compris pour la validation des compétences dont la responsabilité est confiée aux centres de formation. Cette flexibilité donne l'agilité nécessaire à l'internationalisation de leurs formations professionnelles ;
2. **Qualité de la préparation au départ** : le succès des mobilités s'est révélé étroitement lié à l'investissement de tous, apprentis, centres de formation, entreprises, pour préparer le départ ; la qualité des mobilités était d'autant plus élevée que les jeunes disposaient de bonnes compétences linguistiques avant d'intégrer la formation en centre et encore plus en entreprise ; Le témoignage des

Financing the mobility of apprentices through the ERASMUS+ programme is an essential condition for placing apprentices on an equal footing with students in higher education: the Erasmus Pro programme is a remarkable European advance, providing grants for the long-term mobility (of more than 3 months) of apprentices in Europe for the period 2018-2020.

However, this funding is not sufficient; the feedback from the pilot project makes it possible to identify the levers to be activated in order to achieve a real Erasmus for Apprentices by 2024:

1. **Flexibility of vocational training and empowerment of training centres**: the Finnish model, which aims at excellence in the development of professional skills, involves a daring use of flexibility at all levels of the process. This includes the validation of the skills imparted by training centres and displays the agility required in internationalising professional training;
2. **Quality of preparation before departure**: the success of mobility in the sphere of training has been closely linked to the full involvement of all concerned (apprentices, training centres, companies) prior to departure. The quality of the experience was all the higher when young people had acquired language skills before integrating training in the centre and this was even more so the case in companies. The feedback young people provided when they returned from their training period remains one of the most effective levers for removing psychological obstacles to

jeunes au retour de leur mobilité constitue l'un des leviers les plus efficaces pour lever les freins psychologiques à l'envie de partir pour une immersion supérieure à trois mois.

3. **Mutualisation et professionnalisation de l'ingénierie de mobilité** : la création et le suivi des parcours de formation à l'étranger requièrent du temps et des expertises. La mutualisation de cette ingénierie au sein de pôles d'expertise à l'échelle de régions a permis de structurer avec une efficacité accrue ces parcours et d'accompagner avec professionnalisme les entreprises dans cette ouverture internationale ;
4. **Parrainage et intégration sociale de l'apprenti à l'étranger** : les programmes d'accueil et d'intégration des apprentis ont constitué une des clés de réussite des mobilités. Les initiatives ont été nombreuses, parfois originales ; la clé de leur succès : latitudes et moyens d'agir donnés aux centres de formation
5. **Réciprocité pour la mobilité des apprentis** : l'organisation d'échanges, l'apprenti parti en mobilité est remplacé par un apprenti étranger lui-même en mobilité, participe grandement à l'adhésion des entreprises à l'ouverture internationale de la formation par apprentissage. Les centres de formation sont les acteurs les mieux à même de mettre sur pied ces échanges.

### **III. ALERTES SUR LES OBSTACLES À LEVER DE TOUTE URGENCE**

Le projet pilote a mis en exergue des obstacles structurels à la mobilité européenne des apprentis qui relèvent des responsabilités croisées des Etats membres et de l'Union européenne. Le nouveau Parlement européen a la responsabilité de mettre l'ouvrage sur le métier : à défaut, le Programme Erasmus Pro ne profitera pas aux apprentis :

1. **La reconnaissance de Carte Européenne d'Assurance Maladie** qui n'est pas acceptée par nombre de professionnels de la santé en Europe ; l'accès aux soins fut une des difficultés récurrentes des apprentis en mobilité longue dans le cadre du projet pilote ;

taking the plunge for a period of immersion lasting more than three months.

3. **Pooling and professionalizing mobility**: setting up and monitoring training programmes abroad requires time and expertise. The pooling of course design across centres of expertise at the regional level has made it possible to structure these courses with greater efficiency. It has also made it possible to professionally support companies in their provision of such opportunities in foreign contexts;
4. **Sponsorship and social integration of the apprentice abroad**: Apprenticeship reception and integration programmes have been one of the keys to successful mobility. The initiatives have been numerous, sometimes original and the key to their success has been the degree of latitude and scope for action given to training centres
5. **Reciprocal movement in the mobility of apprentices**: involving the organisation of exchanges whereby the apprentice undergoing training abroad is replaced by an apprentice coming in from abroad. Exchanges of this sort play a major role in garnering company support for international training. Training centres are the most appropriate actors to set up these exchanges.

### **III. OBSTACLES TO BE URGENTLY REMOVED**

The pilot project highlighted structural obstacles to the European mobility of apprentices that it falls to the Member States and the European Union to overcome. It is hoped that the new European Parliament will set to work again in promoting this opportunity. If they do not, the Erasmus Pro Programme will to provide the full benefits that might be hoped of it for apprentices. This involves:

1. **Recognition of the European Health Insurance Card** (which is not accepted by many health professionals in Europe). Indeed, access to healthcare was one of the recurring difficulties for apprentices engaged in long-term mobility within the framework of the pilot project.

**2. Les visas pour les apprentis de nationalité non européenne** – tout apprenti de nationalité non européenne du projet pilote s'est heurté à des difficultés juridiques et administratives mettant à plusieurs reprises en échec le projet de mobilité en cours de formation ;

**3. La reconnaissance des acquis par le système d'ECVET** – les instances certificatives ne reconnaissent pas les compétences professionnelles acquises en mobilité dans un autre pays que le leur. Flexibilité et pragmatisme sont requis des Autorités académiques.

**4. L'information et l'accompagnement des entreprises** – le déficit d'informations concrètes empêche les entreprises d'adopter pleinement la mobilité pour l'accueil ou l'envoi d'un apprenti.

**5. Le statut de l'apprenti en Europe** – les statuts d'apprentis diffèrent d'un pays à l'autre en Europe, ce qui engendre une absence totale de statut dans certains pays (ni apprenti, ni étudiant...) lors de la mobilité. La Commission a mis à la disposition du Conseil une recommandation pour « Un apprentissage efficace et de qualité ».

#### **IV. FONDER UNE EUROPE DE L'APPRENTISSAGE QUI VISE L'EXCELLENCE PROFESSIONNELLE**

La phase d'expérimentation permet de dessiner les contours d'une Europe qui miserait sur l'excellence professionnelle de ses jeunes. A cet effet, nous proposons de:

**Promouvoir et labelliser des centres de formation d'apprentis à vocation européenne qui se distinguent par la qualité de leur ouverture à l'international ;**

- Ces centres de formation s'engageront à dispenser des enseignements en langue étrangère et à proposer à leurs apprentis des parcours à l'étranger d'au moins un semestre,
- Des appels à candidature portés par les autorités nationales en charge des politiques de formation permettraient d'amplifier le programme proposé par la Commission européenne pour l'émergence de centres de formation professionnelle d'excellence.

**2. Visas for non-European apprentices:** any non-European apprentice in the pilot project encountered legal and administrative difficulties that repeatedly frustrated the goal of fostering mobility during the training process.

**3. Recognition of prior learning by the ECVET system:** certifying bodies do not recognise professional competences acquired whilst abroad. Greater flexibility and pragmatism are required on the part of academic authorities.

**4. Information and support for companies:** the lack of concrete information prevents companies from fully adopting the programme with regard to either sending out or welcoming an apprentice.

**5. The legal status of the apprentice in Europe:** the legal status of apprentices differs from one country to another across Europe, something that potentially results in a total absence of legal status (neither apprentice nor student) in certain countries during the training period spent abroad. The Commission has submitted a recommendation for «Effective and quality learning» designed to remedy this state of affairs.

#### **IV. FOUNDING A EUROPE OF APPRENTICES THAT GUARANTEES PROFESSIONAL EXCELLENCE**

The trial phase has made it possible to sketch in the outlines of a Europe that would promote the professional excellence of its young people. To this end, we propose to:

**Promote and label apprenticeship training centres that display a European vocation and that stand out on account of the quality of their openness to international experiences;**

- Such training centres will undertake to provide foreign language teaching and to offer their apprentices courses that are organised in foreign locations for at least one semester,
- Calls for applications from the national authorities responsible for training policies would make it possible to further develop the programme proposed by the European Commission and further foster

## **Construire des accords de coopération entre Etats membres pour la reconnaissance mutuelle des acquis d'apprentissage :**

- Ces accords, prenant appui sur les instruments existants (CEC, ECVET) peuvent être construits dans une première phase entre des Etats membres partageant la même ambition d'intégrer la mobilité européenne à la formation de leurs apprentis.
- Encourager des conventions de jumelage entre centres de formation situés dans des pays désireux de coopérer pour la promotion de l'apprentissage et la mobilité des apprentis.

## **Créer un statut de l'apprenti européen qui mette fin aux vides juridiques et assurantiels des apprentis en formation dans un autre pays européen :**

- L'affiliation des apprentis en mobilité européenne à une assurance européenne à l'image de CIGNA utilisée pour le service de volontariat européen est une solution à portée de main de l'Europe et des Etats.

## **Mettre sur pied une plateforme de coopération « apprentissage et mobilité des apprentis en Europe ». Cette plateforme, à vocation opérationnelle, aura pour missions de :**

- Capitaliser et diffuser des bonnes pratiques,
- Encourager et accompagner l'innovation,
- Développer les mises en relations des centres de formations, des apprentis et des entreprises,
- Favoriser la mobilisation des fonds structurels européens par un support et une ingénierie financière au service des porteurs de projets.

the emergence of centres of excellence in vocational training.

## **Building cooperation agreements between Member States for the mutual recognition of learning outcomes entails:**

- In an initial phase, the pursuit of agreements between Member States – wishing to include European mobility in the training of their apprentices – might be based on existing instruments (EQF, ECVET)
- Encourage twinning agreements between training centres located in countries willing to cooperate in promoting apprenticeship and mobility of apprentices.

## **Create a legal status for European Apprentices that closes legal and insurance gaps for apprentices undergoing training in another European country:**

- It should be possible for Europe and the Member States to affiliate apprentices receiving training in another European country to a European insurance scheme (such as CIGNA used for the European voluntary service).

## **Establish a cooperation platform on «Apprenticeship and mobility of apprentices in Europe». This platform, with an operational vocation, will have the following objectives:**

- Capitalize and disseminate good practices,
- Encourage and support innovation,
- Develop the networking of training centres, apprentices and companies,
- Promote the mobilisation of European structural funds through financial engineering and support that will actively facilitate the tasks undertaken by project leaders.



**Jean ARTHUIS**

6 ter, rue René Homo - 53200 Château-Gontier sur Mayenne

T. +33 (0)2 43 70 08 08

j.arthuis.permanence@gmail.com