

6^{èmes} Rencontres Prospectives internationales de l'AGERA

**De nouvelles priorités dans les échanges
internationaux des établissements
d'enseignement supérieur**

mardi 14 juin 2022,

***Burgundy Business School
(BSB), Campus de Lyon***

Manifestation coorganisée avec les écoles du réseau AGERA :



Et avec le soutien de :

SOMMAIRE

Mot de bienvenue	3
Égalité des chances / Inclusion Erasmus+	5
Décarbonation de la mobilité longue distance	18
Mobilité hybride, mobilité virtuelle, mobilité des apprentis	29
Open Forum – questions & réponses avec le public	40

La séance est ouverte à 9 heures 20.

Mot de bienvenue

Jean-Christophe CATANNE, Directeur de la Burgundy School of Business (BSB) de Lyon

Bonjour à tous. Au nom des équipes qui ont préparé cette journée, au nom d'Hélène Méliand, directrice adjointe de l'Alliance des Grandes Ecoles Rhône-Alpes-Auvergne (AGERA), je vous souhaite la bienvenue.

Nous sommes sur ce campus depuis exactement un an, un mois et un jour, dans les anciens locaux de Merck Santé, et nous partageons également un bâtiment avec le siège social de Panzani Lustucru France.

Je connais bien l'AGERA. Cette association régionale fait un très beau travail. Certains mots dans le programme me plaisent énormément, notamment le terme « prospective ». Je pense effective que le rôle de nos grandes écoles consiste à faire de la prospective, à penser à demain. Nous gérons tous des étudiants. Nous rencontrons les mêmes problématiques d'hybridation, de décarbonation, de mobilité hybride. Tous ces termes font partie de notre quotidien et tout reste à inventer. Les journées comme ces Rencontres, organisées par la Commission internationale de l'AGERA, me semblent essentielles pour nous poser et réfléchir à demain.

Je vous remercie très sincèrement d'être présents aujourd'hui. Je remercie également Claudia Sampel d'avoir coorganisé cette journée. J'espère que vous passerez un bon moment chez nous et que vous aurez tout loisir de visiter notre campus. Je vous remercie et vous souhaite une bonne journée.

Applaudissements.

Florence GRANGER, Directrice du développement international, École des Mines de Saint-Étienne

Merci beaucoup de votre accueil. Bienvenue à tous aux 6^{èmes} Rencontres Prospectives internationales de l'AGERA (RPIA) qui se tiennent une fois par an. Je vous rappelle rapidement l'objectif de ces Rencontres : analyser, débattre et échanger sur les bonnes pratiques d'une problématique d'expertise internationale.

Pour cette édition 2022, nous avons choisi d'aborder la question des nouvelles priorités dans les échanges internationaux de nos établissements d'enseignement supérieur. Nous avons travaillé en équipe pour organiser ces RPIA, aidés de Stéphanie De Boever qui vient d'arriver en remplacement de Pascal Payan, et qui ne peut être présente aujourd'hui.

Claudia SAMPEL, Directrice des relations internationales, Burgundy School of Business de Lyon

Bonjour à tous. Bienvenue à la Burgundy School of Business. C'est un plaisir de vous avoir avec nous aujourd'hui. Nous sommes ici en force. Hélène Méliand et Jean-Christophe Catanne étaient présents. Je suis pour ma part accompagnée de mes collègues des relations internationales que vous rencontrerez au cours de la journée. Je suis ravie de vous avoir avec nous afin d'échanger sur ces thématiques qui nous animent tous chaque jour.

Christèle FERNAND, Directrice des relations internationales, EMLYON Business School

Merci, Claudia. Bonjour à tous. Je suis accompagnée de ma collègue Fanny Minssieux qui est responsable des bourses de mobilité Erasmus, sujet que nous partageons tous.

Je suis particulièrement heureuse de vous accueillir aujourd'hui, puisque je participe pour la première fois à ces Rencontres à la fois en tant que participante et co-organisatrice. J'espère sincèrement que les échanges seront fructueux et que nous passerons un bon moment ensemble. Je vous souhaite une bonne journée.

Florence GRANGER

Merci beaucoup. Je fais partie du comité d'organisation des RPIA.

Ce matin sera rythmé par trois tables rondes qui porteront sur les thématiques suivantes :

- l'égalité des chances et l'inclusion des publics Erasmus+ ;
- la décarbonation de la mobilité longue distance ;
- la mobilité hybride, la mobilité virtuelle et la mobilité des apprentis.

Cet après-midi, nous aurons trois ateliers sur lesquels les personnes intéressées ont pu se positionner.

Égalité des chances/Inclusion Erasmus+

Florence GRANGER, Directrice du développement international, École des Mines de Saint-Étienne

J'invite nos premières intervenantes à me rejoindre. Nous accueillons :

- Christelle Coët-Amette, conseillère technique inclusion et diversité de l'Agence Erasmus+ ;
- Hélène Pangot, responsable de la mission Diversité à l'École des Mines de Saint-Étienne.

Nous allons les écouter chacune à leur tour sur le sujet de l'égalité des chances et de l'inclusion. S'ensuivra un temps de questions et réponses.

S'adressant à Mesdames Christelle Coët-Amette et Hélène Pangot. Je vous remercie d'être présentes et de nous faire part de votre expertise.

Une présentation est projetée.

Christelle COËT-AMETTE, Conseillère technique inclusion et diversité, Agence Erasmus+

Je vous remercie. Je suis ravie d'être avec vous pour ces 6^{èmes} Rencontres Prospectives internationales de l'AGERA. Je suis conseillère technique de l'Agence Erasmus+. Une de mes missions concerne les questions de stratégie, d'inclusion et de diversité de l'Agence Erasmus+ pour l'ensemble du programme, que ce soit pour l'enseignement supérieur comme pour les autres secteurs (scolaire, éducation des adultes, formation professionnelle).

Je pense que vous connaissez tous l'Agence Erasmus+. Nous sommes aujourd'hui 150 personnes à Bordeaux qui travaillons sur les différents champs éducatifs. Nous assurons la promotion du programme. Nous organisons des webinaires et des réunions d'information. Notre prochaine réunion autour des priorités aura lieu les 5 et 6 juillet 2022 à Bordeaux et partiellement en distanciel pour la partie plénière de l'événement. Nous gérons les projets en essayant d'accompagner au mieux les porteurs de projets. Nous assurons également le suivi administratif, financier et qualitatif de ces projets. Notre mission englobe également la valorisation et la réflexion stratégique. En effet, nous essayons de rendre compte des résultats et de l'impact du programme.

Par ailleurs, nous publions régulièrement *L'observatoire Erasmus+* qui propose des études téléchargeables en ligne. La dernière étude parue récemment concerne la mobilité des apprenants en situation de handicap, sujet qui peut vous intéresser. Nous publions également des contributions de chercheurs dans notre *Journal of International Mobility* (Journal de la mobilité internationale) sur différents sujets. Le prochain numéro concernera toutes les questions de pratiques de l'éducation et de la formation dans l'accueil des réfugiés.

Ces deux publications peuvent donc représenter un certain intérêt.

En termes de chiffres clés pour l'année 2021, je ferai un bref rappel du contexte général. Ce sont 2,6 milliards d'euros de budget Erasmus+ sur 33 pays et 221 millions d'euros de budget d'intervention pour les établissements français, budget en

augmentation importante à 284 millions d'euros pour 2022 et qui continuera de croître doucement.

Il faut par ailleurs vous projeter sur le moyen et le long terme, notamment dans le déploiement de vos stratégies. En 2021, 89 000 mobilités ont été financées sur tous les secteurs, dont 44 575 pour l'enseignement supérieur, secteur extrêmement fort en termes de mobilité. De plus, 1 345 établissements français ont obtenu la charte ECHE (Charte Erasmus pour l'Enseignement Supérieur).

L'année 2022 est une année particulière, chargée et positive avec :

- l'Année européenne de la jeunesse, qui met les jeunes à l'honneur ;
- la présidence française de l'Union européenne jusqu'à la fin du mois de juin ;
- les 35 ans du programme Erasmus+.

Nous avons organisé ces 35 ans à la Maison de la Radio à Paris, le 20 janvier dernier, dans l'idée de montrer la diversité des possibles, des actions et des établissements impliqués dans le programme. Nous avons également mis en place un Forum citoyen avec 35 bénéficiaires du programme et 35 non-bénéficiaires, tous profils confondus, dont des étudiants de l'enseignement supérieur. Ce forum a permis de faire ressortir 35 propositions, « 35 » étant le mot magique pour les 35 ans. Ces propositions, disponibles sur notre site Internet, donnent à réfléchir sur ce que proposent les jeunes pour l'avenir et pour optimiser le programme. Elles concernent également les non-bénéficiaires, les freins et les leviers d'action. Certaines propositions ont pour objet la communication, l'information, l'accompagnement et les freins financiers.

Mariya Gabriel, Commissaire européenne à l'innovation, à la recherche, à la culture et à l'éducation, indiquait que les programmes de l'Union européenne, notamment Erasmus+, devaient être plus inclusifs. L'inclusion est vraiment une priorité très générale du programme, car les principes d'égalité et d'inclusion font partie des valeurs fondamentales européennes. Par ailleurs, Erasmus+ peut y contribuer.

Lorsque le programme 2021-2027 a été établi, le Parlement européen a très fortement défendu ces questions d'inclusion, car nous nous sommes aperçus qu'un certain nombre de personnes ne pouvaient pas encore profiter des grands bénéfices du programme en termes de compétences, de savoir-être, d'insertion, ce qui était dommage. Il y a donc eu cette forte incise sur l'inclusion et la diversité.

Au sens de la Commission européenne, le guide du programme définit huit obstacles affectant l'égal accès aux opportunités du programme, à savoir :

- les obstacles liés à la question du handicap, quels que soient les types de handicap ;
- les obstacles liés aux problèmes de santé (maladies graves, chroniques, tout problème de santé pouvant affecter une participation) ;
- les obstacles liés au système d'éducation et de formation (décrochage, faible niveau de qualification, contraintes structurelles liées à l'appareil de formation lui-même inadapté à certains publics) ;
- les différences culturelles ;
- les obstacles sociaux ;
- les obstacles économiques ;
- les obstacles liés à la discrimination ;
- les obstacles géographiques.

Au niveau de l'Agence, nous avons étudié les rapports des participants Erasmus+ pour l'enseignement supérieur sur 2018/2019 à l'issue de la mobilité pour connaître la part d'étudiants faisant face à des facteurs de risque limitant leur mobilité. Nous constatons que 39,3 % d'entre eux rencontrent des obstacles économiques (étudiants boursiers en majorité, bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi) ; plus de 25 % d'entre eux rencontrent des obstacles sociaux, considérant qu'ils ont été victimes d'une discrimination. Cela concerne également le public handicapé, quel que soit le handicap en mobilité.

Les étudiants qui rencontrent des obstacles géographiques résident en quartiers prioritaire de la ville (QPV), en zone de revitalisation rurale (ZRU) et en région ultrapériphérique (2,4 %).

Comme je l'ai précisé, cette priorité est générale sur l'ensemble du programme. Pour tous les projets, la Commission européenne souhaite que les établissements s'intéressent et soient actifs sur les questions d'inclusion et de diversité. Elle a demandé aux agences de mettre en place une stratégie au niveau national pour ensuite procéder à une déclinaison opérationnelle de celle-ci sur le territoire.

Pour la mobilité, il s'agit notamment de financements complémentaires (soutiens à l'inclusion) sur certains critères publiés chaque année au Bulletin Officiel de l'Éducation nationale (BOEN), par exemple :

- les personnes en situation de handicap ;
- les personnes habitant en ZRU ou à une adresse QPV ;
- les boursiers de l'enseignement supérieur échelon 6 et 7 ;
- les personnes appartenant à un foyer, dont le quotient CAF est inférieur ou égal à 551, ou inscrites dans des dispositifs particuliers d'accompagnement vers l'autonomie.

Il est demandé aux établissements de mettre en place ces compléments financiers pour les publics cités. Je sais que ce n'est pas forcément simple, mais il faut se projeter sur le long terme et imaginer la manière de prendre en compte tous ces critères.

Par ailleurs, conformément aux standards de qualité Erasmus +, dans le cadre de la charte de l'enseignement supérieur, un des principes consiste à s'engager pour promouvoir, soutenir, accompagner les mobilités, notamment celles des publics les plus fragiles, même si certains d'entre eux bénéficient d'ores et déjà de compléments financiers. Il existe également une offre plus souple dans le cadre du programme 2021-2027. Les durées ou les formats de mobilité ont été repensés afin de permettre à des étudiants qui étaient en incapacité de le faire de participer (mobilités hybrides, programmes intensifs de mobilité, etc.).

Pour les établissements, le forum des jeunes a fait remonter la question de l'information. Il s'agit pour les établissements de trouver les vecteurs les plus pertinents pour s'assurer que les publics – au sens large – ayant moins d'opportunité ou s'autocensurant puissent partir. Pour lever les freins à l'accompagnement, la question de l'information est essentielle. Évidemment, les bureaux des relations internationales jouent un rôle majeur, tout comme les réseaux d'Alumni, les réunions d'information, les rencontres de pair-à-pair. Force est de constater que l'information est absolument essentielle.

La question de la sélection des étudiants qui partent en mobilité est également importante. Les procédures mises en place évaluent globalement le mérite et la motivation pour que ces publics puissent avoir également la chance de partir.

Par ailleurs, certaines filières qui partent peu sont également sous-représentées dans la mobilité. Il convient donc de réfléchir à la manière dont les établissements peuvent mettre en place des possibilités de mobilité intégrées dans les programmes de formation ou « fenêtres de mobilité ». Ce n'est pas toujours facile, mais cette réflexion doit également s'inscrire dans le long terme.

Vous avez évidemment la question de l'accompagnement général au sein de l'université. Ce n'est pas uniquement le bureau des relations internationales. Toutes les questions d'inclusion et de diversité se posent également au sein de l'université de façon générale. Certains points d'appui sont peut-être à réfléchir et à actionner.

S'agissant des projets de coopération - et notamment les partenariats stratégiques -, dès lors que l'on est en mesure de justifier un projet dans le domaine de l'inclusion et de la diversité, des points supplémentaires sont attribués lors de l'évaluation pour que ces projets se développent au mieux sur le territoire.

Je vais à présent vous donner quelques informations sur des ressources disponibles. L'agence Erasmus+ a développé le guide *Inclusion et Diversité*. Ce guide, disponible notamment sur notre site Internet dans « mon projet Erasmus+ », explique comment la diversité est prise en compte dans le programme. Il rappelle les critères, les justificatifs qui peuvent être demandés aux publics, le montant des financements de soutien à l'inclusion. Ce sont des documents de référence que vous devez connaître.

Ensuite, le site Internet Erasmus+ contient également une page générale concernant l'inclusion avec toutes les ressources, les études, des projets et des interviews. Nous sommes également à la recherche de bonnes pratiques qui pourraient exister sur le territoire - et dans la salle - sur la mise en place de ces plans inclusion. En effet, nous avançons pas à pas et nous avons besoin d'identifier et de valoriser ces bonnes pratiques, car ce qui fonctionne bien dans un établissement peut être inspirant pour un autre. Certains établissements sont plus avancés que d'autres. Chacun réfléchit à sa façon d'opérer et de déployer l'ensemble de son plan et de sa stratégie d'inclusion.

D'autres pratiques existent spécifiquement sur la mobilité des personnes en situation de handicap. Le projet *Inclusive Mobility* est assez intéressant dans le sens où il propose de nombreux outils et ressources aux établissements qui souhaitent faire partir des étudiants en situation de handicap. Il existe notamment un outil d'autoévaluation basé sur des questions auxquelles il faut répondre, celles-ci permettant de nous situer, de nous donner des pistes ou des ressources pour essayer d'améliorer les choses.

Un autre projet, le projet SIEM *Guidelines for inclusive Mobility Promotion* développé par ESN France (Erasmus Student Network France) avec des partenaires européens, a le mérite de présenter des pistes de réflexion et des exemples de bonnes pratiques.

C'est de cette manière que, finalement, nous recensons les différents outils et bonnes pratiques aujourd'hui.

J'ai évoqué précédemment notre rendez-vous qui aura lieu le 5 juillet en ligne, et les 5 et 6 juillet 2022 à Bordeaux, pour ceux qui se déplaceront. Ce rendez-vous annuel concernera les quatre priorités du programme :

- l'inclusion et la diversité ;
- la transition numérique digitale ;
- la transition écologique ;
- l'engagement citoyen.

Ce rendez-vous sera également l'occasion d'échanger sur les bonnes pratiques, de s'interroger et de rencontrer des collègues qui pourront partager des outils, des ressources ou une stratégie intéressante.

Nous sommes également désireux de comprendre comment la démarche est mise en place dans les établissements fonctionnent afin d'être en mesure de la déployer au maximum pour le bien des personnes pour lesquelles Erasmus doit être « le plus pour ceux qui ont moins ».

Je vous remercie.

Applaudissements.

Florence GRANGER

Merci beaucoup. Je vous propose de poursuivre avec Hélène Pangot qui va justement donner, en continuité de l'intervention de Christelle COËT-AMETTE, des exemples de mise en application dans un établissement.

Nous réserverons ensuite un temps pour les questions et les réponses. N'oubliez surtout pas vos questions que vous destiniez à Christelle et que vous pourrez lui poser après l'intervention d'Hélène.

Une présentation est projetée.

Hélène PANGOT, Responsable de la mission Diversité, École des Mines de Saint-Étienne

Bonjour et merci pour votre accueil. Je vais vous présenter ce que nous faisons à l'École des Mines de Saint-Étienne. Je suis Préfète des études et responsable de la mission Diversité. J'accompagne les élèves pendant leur scolarité. Je suis également référente autonomie handicap, référente égalité femmes-hommes, référente violences sexistes et sexuelles (VSS), et référente ouverture sociale.

Contexte

Qui sont nos élèves ? Il est important de connaître son public pour connaître les besoins. À l'École des Mines de Saint-Étienne, environ 2 650 élèves sont en formation sous statut étudiant sur deux campus (Saint-Étienne et Gardanne). Certains sont sous statut de salarié, en alternance en entreprise et étudient à l'Institut Supérieur des Techniques et de la Performance (ISTP), l'École des Mines délivrant les diplômes pour l'ISTP.

Parmi nos promotions à Saint-Étienne, la population étudiante est composée pour un quart de filles et pour un quart d'étrangers parmi nos promotions. Nous devons pouvoir travailler sur ces données pour proposer des actions et des dispositifs adaptés. Le

pourcentage d'élèves qui se déclarent en situation de handicap est de l'ordre de 1 %. Les différents handicaps dont souffrent ces étudiants sont :

- des troubles DYS ;
- des handicaps moteurs (peu nombreux) ;
- des handicaps sensoriels (problèmes auditifs, visuels) ;
- des maladies invalidantes, ce que nous n'avons pas forcément il y a quelques années encore.

Nous voyons que, progressivement, le public évolue au fil des années.

À l'École des Mines de Saint-Étienne, nous cherchons à proposer un accompagnement le plus individualisé possible, en tissant des liens de proximité. Mon travail quotidien consiste, d'une part à être en confiance avec les élèves pour qu'ils puissent venir livrer la situation, et d'autre part à réfléchir ensemble à des projets répondant à leur problématique. Nous veillons toujours à une équité de traitement entre les personnes.

Je vais ainsi vous présenter aujourd'hui plusieurs de nos dispositifs en place, ouverts à tous et toutes, sans distinction. Nous répondons ainsi également à des problématiques d'étudiants internationaux. Ces dispositifs sont pensés pour que chaque individu soit pris en compte de la manière la plus inclusive possible.

Mission Diversité – création formelle depuis janvier 2021

La mission Diversité a été créée en janvier 2021, mais nous étions déjà présents sur ses trois axes de travail précédemment :

- l'autonomie et le handicap ;
- l'égalité femmes-hommes ;
- l'ouverture sociale.

À mon arrivée à l'École en 2014, la commission Handicap existait déjà. J'ai souhaité la renommer « Autonomie-Handicap », ce qui offre d'autres perspectives pour les étudiants, et pas uniquement pour ceux déclarés RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Nous nous adossons toujours à une commission composée de membres du personnel administratif et d'enseignants-chercheurs. En effet, il est important de proposer une variété de public.

Des étudiants travaillent également avec nous et réfléchissent à notre problématique. Par exemple, sur le sujet du handicap, l'association d'élèves Handi Mines est extrêmement active. Elle organise des *afterworks*, elle réalise des podcasts et nous aide à monter des journées thématiques.

Nous menons également de nombreuses actions. Nous organisons par exemple une journée de sensibilisation annuelle. Nous avons travaillé sur la neurodiversité l'année dernière, sur la douleur cette année, sur l'amputation quelques années auparavant, sur la mucoviscidose, sur la maladie de Charcot. Chaque année, nous travaillons sur une thématique différente pour faire en sorte que les élèves aient une culture générale liée au handicap.

Nous proposons également des modules, notamment sur l'interculturalité, thématique que nous essayons d'entendre sous différents aspects (l'interculturalité géographique internationale, le fait d'aller vers l'autre). Nous organisons également des ateliers sur les stéréotypes de genre, sur les problématiques liées au handicap, par exemple sur la culture sourde et malentendante, sur la santé mentale. Ce dernier thème est plus

récent. En effet, nous avons identifié des besoins plus prégnants suite à la crise sanitaire. Ce module dure deux jours et demi et il s'adresse à nos étudiants de deuxième année du cycle ingénieur civil des Mines.

Lorsque nous proposons des actions, j'ai toujours dans l'idée qu'elles soient directement inscrites dans le cursus des élèves, valorisées avec des ECTS (*European Credit Transfer and Accumulation System*). Dans le cas contraire, certains étudiants peuvent eux-mêmes avancer des projets. Nous essayons dans ce cas que l'engagement étudiant soit reconnu à travers des crédits ECTS.

Nous avons également mis en place cette année des modules de LSF (langue des signes française) pour nos élèves en partenariat avec la Comue (Communauté d'Universités et d'Établissements) de l'Université de Lyon.

La commission Égalité femmes-hommes a été créée à la fin de l'année 2016, lorsque j'ai repris la référence sur l'égalité femmes-hommes. De la même manière, nous nous appuyons sur des associations d'élèves (WoMines, CoMines Out) qui travaillent sur la place des femmes dans les milieux d'ingénieurs et scientifiques au sens large. L'association CoMines Out travaille sur des sujets de société très actuels (par exemple les communautés LGBTQIA+). Ces associations n'existaient pas il y a quelques années, ou elles n'étaient pas très visibles. Aujourd'hui, l'affichage est beaucoup plus avancé. Nous sentons bien que la société bouge et nous bougeons avec elle.

Nous organisons également des ateliers sur les stéréotypes de genres. Nous faisons beaucoup de sensibilisation sur les notions de consentement. Les référents suivent des formations sur les violences sexistes et sexuelles. De nombreuses actions sont ainsi menées sur ces sujets pour que le campus puisse afficher une tolérance zéro. Nous essayons de faire en sorte que ce soit le cas dans les faits.

S'agissant de l'ouverture sociale, nous avons mené des actions en réaction à la crise sanitaire avec la création de la commission *ad hoc* pour traiter des demandes d'aides d'urgence. Nous activons différents fonds en fonction des populations pour pouvoir répondre à toutes les problématiques auxquelles nous faisons face. De la même manière, nous travaillons avec des associations, par exemple DTGE (Des Territoires aux Grandes Écoles). Les élèves issus de territoires plutôt ruraux retournent dans leur école préparatoire pour montrer l'exemple. Ils ont des rôles modèles.

Nous organisons également des permanences psychologiques hebdomadaires. Nous mettons en place des prêts d'ordinateurs portables lorsque nous pouvons. Notre flotte d'une vingtaine d'ordinateurs a été entièrement prêtée cette année. En effet, les étudiants peuvent être en tension financière et la panne de leur ordinateur peut mettre très vite en péril leur situation scolaire. Nous essayons ainsi d'être très réactifs et de les aider par ce prêt.

Nous menons des actions avec la médecine préventive universitaire, concernant par exemple le suicide ou la dépression. Ces sujets ne sont pas toujours très chaleureux, mais cela permet aux élèves d'identifier les acteurs de la médecine préventive. Le jour où ils en ont besoin ou un copain rencontre des difficultés, ils savent qu'ils peuvent s'adresser aux personnes, faire le lien par mon intermédiaire. Pour le personnel, nous essayons d'avoir des formations à l'écoute active, la posture d'écouter n'étant pas forcément innée ni naturelle. Lorsque les élèves viennent parler d'un problème, on a tendance à les interroger fortement. Or il s'agit de savoir accueillir la parole, écouter, être sûr d'avoir bien compris et comprendre ce que la personne attend de nous, à

savoir une simple écoute ou une action. Toutes ces actions peuvent donc être mises en place à l'École.

Projet de lutte contre la précarité menstruelle

Nous avons un projet de lutte contre la précarité menstruelle. Je me suis demandé comment lutter contre la précarité étudiante. Les universités ont l'obligation de mettre à disposition des tampons et des serviettes hygiéniques dans des distributeurs. Je me suis dit qu'il ne fallait pas attendre que cela devienne une obligation dans les grandes écoles et que nous pouvions prendre les devants. Nous déploierons ce dispositif dès la rentrée prochaine. Il sera financé par la Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC) que paie chaque étudiant au Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS) lors de son inscription à l'école. L'argent remonte *via* l'institut Mines-Télécom, notre groupement d'écoles. Il est ensuite redistribué sur les écoles. Nous disposons ainsi une enveloppe que nous pouvons utiliser pour développer des projets culturels, des projets autour de la santé, de l'intégration. Nous essayons de faire des propositions variées aux élèves.

En termes de procédure, nous étions adossés à WoMines pour recueillir l'avis des élèves. En revanche, sur le campus de Gardanne, n'ayant pas forcément la même association qui gère les différentes problématiques, nous nous sommes adressés directement aux élèves. Nous avons travaillé sur la base d'un questionnaire envoyé à 200 personnes menstruées pour connaître leurs besoins et leurs usages. Je parle de personnes menstruées et non de filles, même si dans la grande majorité des cas, les répondants étaient des répondantes. Ce questionnaire nous a permis d'obtenir une photographie des besoins extrêmement précise pour ne pas risquer de commander des produits inadaptés aux besoins.

Nous avons alors commencé à chercher quels prestataires pouvaient répondre à nos besoins (produits écoresponsables, locaux, avec une éthique et un engagement fort). Les prestataires ont souvent créé leur entreprise sous forme entrepreneuriale, puis ladite entreprise a grossi au fil du temps et ses activités se sont développées. Nous avons finalement retenu trois prestataires pour une large palette de produits, car nous souhaitons pouvoir répondre à l'ensemble des besoins. Nous pouvons donc proposer des *cups* menstruelles, des culottes réutilisables, des serviettes hygiéniques lavables, ainsi que des produits plus classiques (tampons, serviettes) dans des distributeurs. Les approvisionnements sont en cours de livraison, dans mon bureau, ce que je n'aurais pas imaginé il y a huit ans.

L'idée est vraiment d'installer des distributeurs en libre accès dans les sanitaires. En revanche, les autres produits, qui représentent un budget conséquent, seront distribués lors de permanences afin de bien suivre les besoins des utilisatrices et procéder à du réassort lorsque cela sera nécessaire.

Plateforme de téléconsultation médicale Qare lancée en février 2022

Un autre projet a été lancé en février 2022. Il concerne une plateforme de téléconsultation médicale avec l'entreprise Qare. Nous nous sommes demandé comment la santé pouvait d'une certaine mesure devenir une variable d'ajustement pour les élèves. Nous savons que lorsqu'un élève tombe malade, il lui arrive parfois d'attendre simplement de guérir, ce qui peut le mettre en difficulté, alors qu'une simple consultation permettrait peut-être une réorientation pour ne pas laisser traîner une difficulté sur un temps plus long. Ce dispositif concerne tous nos étudiants, qu'ils soient

d'origine étrangère ou non, francophones ou non. Qare met à disposition une liste des spécialistes anglophones, ce qui permet aux étudiants étrangers d'accéder à ce service.

Le dispositif répond également au problème d'éloignement du domicile familial. Lorsque le médecin traitant est à 700 ou 3 000 kilomètres, attendre un rendez-vous médical peut être compliqué. Qare permet d'obtenir rapidement un rendez-vous avec un médecin généraliste.

Par ailleurs, ce dispositif est gratuit pour tous les élèves et financé par la CVEC. Les étudiants en situation financière dégradée, qui ont perdu leur job étudiant à cause de la crise sanitaire, par exemple, peuvent ainsi être soignés. Rapporté à l'unité, le montant n'est pas exorbitant (7,50 euros par an et par étudiant). Je trouve donc ce dispositif extrêmement rentable. Cela signifie également que lorsque les étudiants sont absents et qu'ils rencontrent des difficultés pour obtenir un certificat médical, Qare leur en fournit un en fin de consultation et ils me le transmettent. Cela signifie aussi que j'ai un lien avec les élèves, je connais leur situation dans le respect de la confidentialité. Ce lien est beaucoup plus aisé.

Après quatre mois d'utilisation, 900 élèves de formation sous statut étudiant ont été sollicités. De notre point de vue, ceux suivant des formations sous le statut d'alternant étaient sans doute moins dans le besoin, car ils ont accès à une médecine de prévention et ils ont d'autres moyens de pouvoir accéder à la santé. Sur les 900 élèves sollicités, 520 sont bénéficiaires aujourd'hui, c'est-à-dire qu'ils ont accepté que nous transmettions leurs coordonnées à Qare pour une connexion avec leur email étudiant. Parmi ces 520 bénéficiaires, 300 ont créé un compte et plus de 170 consultations ont été réalisées, soit une à deux consultations par jour. Nous ne nous attendions pas à un tel « succès ». Ce dispositif est en progression, avec un nombre croissant de bénéficiaires.

Certains élèves reviennent vers moi, car ils n'ont pas été réactifs lors du lancement de la plateforme. La gestion n'est pas compliquée : je dois simplement obtenir leur accord pour transmettre leur nom, prénom et leur email étudiant. J'ai ensuite accès à un back-office extrêmement simple à gérer et j'accède à des statistiques globales. Je suis également en contact avec une personne de Qare et je peux ainsi obtenir des statistiques plus précises.

Nous notons trois spécialités les plus consultées : les médecins généralistes, les gynécologues - pour une prescription de pilules contraceptives par exemple, ce qui est très facilitant - et les dermatologues. J'ai été étonnée de cette troisième spécialité, car je n'avais pas forcément prévu le nombre important de consultations en dermatologie. Or c'est possible pour une réorientation par la suite, mais cela signifie que l'on se rend chez le dermatologue avec un courrier médical, ce qui permet d'avoir un accès plus rapide aux spécialistes.

Le dispositif Qare fournit également l'application « Mon Sherpa ». Cette application propose 200 exercices pour le développement personnel. Les étudiants téléchargent l'application et peuvent s'informer et suivre des ateliers disponibles dans le domaine de l'anxiété, le stress, les troubles du sommeil, ou encore l'estime de soi. Même si cette application ne résout pas tous les problèmes, elle peut les faire se questionner, et les entraîner parfois vers d'autres dispositifs complémentaires proposés à l'École.

Plan d'action de prévention et de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)

S'agissant de l'égalité femmes-hommes, nous avons beaucoup travaillé en 2021 sur les VSS. Ce travail a abouti à un plan d'action de prévention et de lutte. Il a été assez conséquent et porté par les actualités dans les grandes écoles et les universités. L'idée était d'arriver à un plan d'action le plus global possible, qui intègre des activités en amont de l'arrivée à l'École.

Nous travaillons sur ces questions pour montrer que l'École est plutôt performante et attentive. Pour moi, la relation avec le public international est très présente, ce public pouvant être plus fragile et subissant parfois davantage de discriminations et rencontrant des problèmes d'intégration. La plateforme de signalement mise en place en début d'année 2022 permet de signaler tout type de violence et discrimination (moqueries, injures, harcèlements, différents actes de violence jusqu'au viol). Elle permet vraiment d'accompagner, de libérer la parole, de travailler sur la confiance, avec la mise en place d'une action dès le signalement. Il s'agit véritablement d'un dispositif d'alerte, d'écoute et d'accompagnement. Nous travaillons beaucoup avec l'assistante sociale et la psychologue. Nous avons également une psychologue à l'institut Mines-Télécom spécialisée sur les VSS. Un étudiant(e) qui aurait besoin d'un accompagnement spécifique peut ainsi être réorienté(e).

Nous travaillons en équipe. Je suis référente principale, mais je ne suis pas seule. Nous sommes huit collègues sur la plateforme. Même si je suis en vacances, lorsqu'un étudiant est en difficulté, le cas est rapidement étudié. Les collègues prennent immédiatement l'information, se mettent en binôme pour recevoir la personne, étudier la situation, définir et recadrer au niveau légal. En fonction de la conclusion, nous déploierons notre protocole VSS. Pour faire ce travail, il faut être formé. De nombreuses sessions de formation ont été suivies par 35 personnels (administration, enseignants-chercheurs, doctorants). Nous nous sommes appuyés sur l'expertise du groupe Egaé qui propose des formations interactives relativement bien faites. Je vous recommande donc ce rapprochement.

Nous menons également de nombreuses actions auprès des étudiants, dont des conférences sur le harcèlement et sur les violences, avec des acteurs comme Face Loire, SOS Violences conjugales 42, Consentis, sur les maisons des élèves. En effet, travailler avec les lieux d'habitation de nos élèves est important.

Nous avons également organisé des ateliers d'autodéfense où nous étions en non-mixité (participation uniquement féminine). Je pense en effet que nous pouvons parfois être en mixité, parfois en non-mixité. Il ne faut rien se refuser et ne pas se mettre de barrière.

Nous proposons également une sensibilisation au consentement *via* la réalité virtuelle avec l'entreprise Revertio. Une vidéo a été réalisée sur le campus de Saint-Étienne avec des étudiants de différents campus pour prendre en compte toute la pyramide des violences sexuelles et sexistes par des mises en situation. Est suivie la vie d'une étudiante ingénieure, Léa, qui va subir des moqueries, du harcèlement, jusqu'au viol. Un parallèle est fait systématiquement avec ce que cela signifie en termes de loi et comment agir, l'idée n'étant pas tant de définir les actes que de savoir quoi faire et comment faire pour ne pas que cela se reproduise. Cette formation est suivie par tous les nouveaux arrivants. Plusieurs ateliers hebdomadaires sont organisés pour travailler sur ces sujets dès la rentrée.

S'agissant du consentement, il est important d'être bien entouré. Je suis accompagnée pour animer ces ateliers par certains de mes collègues, par l'assistance sociale, la psychologue, voire un médecin, cette session en réalité virtuelle étant assez éprouvante et pouvant faire remonter du vécu chez certaines étudiantes. Nous devons donc être bien armés et répondre immédiatement si nécessaire.

Notre leitmotiv est « réagir peut tout changer ». Je vous remercie de votre attention.

Applaudissements.

Florence GRANGER

Merci beaucoup, Hélène. C'est vraiment très intéressant.

Auriez-vous des questions à poser à Hélène ou à Christelle suite à ces deux interventions sur la thématique diversité/inclusion ?

Helen MELOTTI, Responsable de la communication internationale, INSA Lyon

S'agissant de la plateforme médicale Qare, avez-vous réalisé une étude de marché en amont ?

Hélène PANGOT

Non, mais nous avons commencé par une phase d'essai pendant trois mois, ce qui ne nous obligeait pas à lancer une procédure de marché public. Nous avons étudié la concurrence et approché Medaviz, Livi, dont les plateformes fonctionnent différemment, avec des plages horaires plus ou moins restreintes. Elles ne proposent pas forcément directement de la consultation vidéo, mais il faut passer d'abord un entretien téléphonique. Les écarts de prix peuvent être très importants. Livi propose la téléconsultation et s'adosse à des maisons médicales proches des campus. Or ce n'était pas développé à Saint-Étienne. Nous ne les avons donc pas choisis, mais je trouvais le concept de proposer des consultations dans des maisons médicales après une téléconsultation intéressant.

Helen MELOTTI

Il faut donc regarder sur Lyon. Merci beaucoup.

Sigolène VERNERET, Responsable des relations internationales, Institut supérieur d'agriculture Rhône-Alpes (ISARA)

J'en profite, car ma question porte également sur le dispositif Qare. Vous avez indiqué que vous aviez une psychologue à l'École des Mines.

Hélène PANGOT

J'ai omis de préciser un élément concernant Qare. La plateforme propose 35 spécialités. En revanche, pour tout ce qui concerne la psychologie et la diététique, il y a un surcoût pour les élèves, ce qui signifie que nous avons des dispositifs complémentaires. La médecine préventive universitaire comprend une diététicienne. La psychologue ne fait pas partie du personnel de l'École, mais elle est contractualisée sur des missions de permanence psychologique. Cette personne est en profession libérale.

Denis BROLIQUIER, Responsable pédagogique PGE, Institut pour le Développement et la Recherche d'Action Commerciale Business School (IDRAC BS)

Vous avez présenté un sondage précisant que 25 % des obstacles à la mobilité concernaient la discrimination. Avez-vous plus d'explications ? Est-ce de la discrimination interne aux écoles ? Cela concerne-t-il les écoles accueillantes en Europe ou les écoles de départ ? Je n'ai pas bien compris.

Christelle COËT-AMETTE

Il s'agit du questionnaire que les participants français Erasmus+ complètent à leur retour de mobilité. Ce questionnaire comporte plusieurs questions, ce qui nous permet d'extraire des données. Il leur est demandé s'ils ont été victimes d'une discrimination. Plus d'un quart des étudiants répondent oui, ce qui m'a beaucoup surpris, car je trouve ce chiffre assez considérable. Nous avons travaillé sur le questionnaire de l'année 2018-2019, mais nous continuerons à analyser les réponses au fil de l'eau pour voir l'évolution.

Claudia SAMPEL

Ces discriminations concernent les étudiants en mobilité. Avoir subi une discrimination ne les empêche pas de procéder à une mobilité.

Christelle COËT-AMETTE

Ils estiment avoir été victimes d'une discrimination. Nous essayons d'analyser qui ils sont, comment ils ont vécu leur mobilité. Cette question nous semble justement importante dans le cadre de l'inclusion et de la diversité.

Isabelle VERILHAC, Directrice des relations internationales, Cité du Design, École Supérieure d'Art et de Design de Saint-Étienne (ESADSE)

S'agissant de cette question d'inclusion et de diversité, vous avez parlé des points en plus apportés au niveau de l'évaluation par rapport au projet de coopération. Par rapport aux autres projets européens, existe-t-il des liens sur cette question de l'inclusion, des groupes de travail au niveau de l'Europe sur cette question d'inclusion ? Je parle en particulier des liens avec le New European Bauhaus qui, dans les trois axes qu'il a défini, a également la question de l'inclusion.

Christelle COËT-AMETTE

Avec le New European Bauhaus, c'est à voir, car il se met en place. Des liens se tisseront qu'il faudra identifier. Nous voulons également travailler sur ce sujet.

Isabelle VERILHAC

Je parlais également des groupes. Saint-Étienne est une ville UNESCO de design. Des actions dans le domaine de l'inclusion existent également. Existe-t-il un réseau de réseaux au niveau de l'Europe pour être encore plus fort ? Où pouvons-nous être actifs quant à cette question ?

Christelle COËT-AMETTE

Aujourd'hui, nous essayons par exemple de mettre en place au sein des agences Erasmus+ des *inclusion officers* pour traiter ces questions d'inclusion dans les agences nationales. Je suis *inclusion officer* pour la France. Nous essayons justement de voir comment davantage travailler ensemble. Ce dispositif a été mis en place récemment. Nous avançons donc chemin faisant.

Isabelle VERILHAC

Merci. C'est extrêmement intéressant.

Caroline HANRAS, Directrice des relations internationales, École catholique d'arts et métiers LaSalle (ECAM LaSalle)

Pour les tiers temps, les étudiants atteints de troubles DYS peuvent-ils rentrer dans la catégorie « handicap » et bénéficier des aides ?

Christelle COËT-AMETTE

Absolument.

Caroline HANRAS

C'est bon à savoir, merci.

Florence GRANGER

Je vous remercie beaucoup. Je remercie Hélène et Christelle pour leurs interventions extrêmement intéressantes et complémentaires.

Décarbonation de la mobilité longue distance

Florence GRANGER

Nous passons maintenant à la seconde table ronde de ce matin. J'accueille Béatrice Jarrige, cheffe de projet à The Shift Project, et Amanda Pouydebasque, directrice des affaires internationales et professeure associée à Grenoble École de Management (GEM). Elles vont nous parler de la décarbonation de la mobilité longue distance, préoccupation vraiment prépondérante actuellement dans les échanges internationaux. Pratiquement tous les étudiants de nos écoles réalisent une mobilité à l'étranger. Par conséquent, cette question nous préoccupe particulièrement.

Une présentation est projetée.

Béatrice JARRIGE, Cheffe de projet, The Shift Project

Merci. Je suis ravie d'être présente ce matin parmi vous. Je suis ici à la demande de Florence GRANGER pour vous présenter une étude intitulée « Voyager bas carbone », que j'ai réalisée avec The Shift Project. L'étude s'est intéressée au futur de la mobilité longue distance, des déplacements de longue distance des Français.

Le Shift Project et le Plan de transformation de l'économie française (PTEF)

Le Shift Project est un *think tank*, une association qui travaille à la décarbonation de l'économie. Il est présidé par Jean-Marc Jancovici qui est assez souvent présent dans les médias et dont les vidéos sont beaucoup vues et relayées.

Le Shift Project a été lancé il y a deux ans dans le cadre d'une démarche intitulée « plan de transformation de l'économie française », sa vocation étant d'abord d'éclairer le débat sur les questions de transition énergétique grâce à des groupes de travail et à de nombreuses analyses chiffrées. Nous cherchons également à influencer, à trouver de bons relais pour faire passer les messages.

Il existe également une association sœur, Les Shifters, composée d'environ 15 000 professionnels qui suivent les travaux du Shift Project, aident pour les analyses et donnent leur avis sur les productions.

Ce plan de transformation de l'économie française est un programme prospectif qui se veut également opérationnel. L'objet est de donner des pistes concrètes afin de mettre en route l'économie française vers autre chose, de dessiner ce que pourrait être un fonctionnement à horizon 2050, période nécessaire pour pouvoir transformer fortement l'économie. Il s'agit d'éviter de réagir dans l'urgence, notre actualité éclairant la signification de cette urgence, de se construire un fonctionnement plus résilient et d'affronter la double contrainte énergie.carbone.

Bien évidemment, il existe une contrainte sur les émissions de carbone liées au climat, qui est bien connue. Les engagements de l'Accord de Paris, qui se réfèrent directement aux émissions de gaz à effet de serre, sont à respecter.

La deuxième contrainte concerne l'énergie. Même si l'énergie était complètement décarbonée, produire la quantité d'énergie nécessaire au fonctionnement de nos modes de vie actuelle resterait compliqué. Nous avons travaillé par secteur d'activité. Un rapport est produit systématiquement et vous pouvez le retrouver sur le site

Internet du Shift Project. Il existe ainsi un rapport « décarbonons la culture », des rapports sur la santé, sur l'industrie, sur des démarches transverses concernant l'emploi, le moteur de la transformation bas carbone, les sujets d'emploi et de compétences étant au cœur de la démarche. Nous essayons le plus possible d'éviter de parler d'euros, mais nous évoquons tout ce qui concerne la physique (matières consommées, matières premières, énergies) et les compétences humaines nécessaires.

La petite équipe qui a travaillé sur ce sujet est composée de Nicolas Raillard, permanent du Shift Project et Nolwenn Brossier. Je travaille avec eux sur ce projet de manière occasionnelle, car j'ai une activité de consultante par ailleurs.

La mobilité de longue distance : Portrait et bilan carbone

Nous nous intéressons à la mobilité de longue distance des Français. Dans le sujet de la mobilité, les transports sont la première source des émissions de gaz à effet de serre, puisqu'ils représentent 30 % de ces émissions en France. Dans les transports, nous retrouvons les transports de marchandises. En termes de mobilité des personnes, des analyses existent sur la mobilité quotidienne et locale et la mobilité de longue distance.

Pour définir la longue distance, nous nous référons à la définition des enquêtes publiques nationales. Elle se définit comme étant supérieure à 80 kilomètres du domicile à vol d'oiseau (plus de 100 kilomètres par voie routière). D'importantes enquêtes nationales sont réalisées une fois par décennie. La dernière a été réalisée en 2018-2019, juste avant la crise sanitaire, ce qui nous permet d'avoir un portrait très détaillé de la mobilité des résidents en France métropolitaine et âgés de plus de 6 ans. Nous nous appuyons sur ces données pour décrire la situation actuelle. Par construction, nous n'avons pas les données concernant la mobilité des étrangers, mais nous étudions la mobilité des Français, y compris à l'international.

Les Français font en moyenne 6,3 voyages par an, aller et retour, plus d'éventuels parcours longs ou intermédiaires. Ils parcourent 7 600 kilomètres par an. Ces chiffres sont proches de notre mobilité quotidienne locale (27 kilomètres par personne et par jour ouvrable), ce qui représente environ 8 000 kilomètres par an. Finalement, nous parcourons quasiment autant de kilomètres par an pour des déplacements en longue distance que pour les déplacements quotidiens plus courts et plus fréquents.

Les enquêtes révèlent une donnée intéressante concernant le découpage des déplacements par motif, qui va beaucoup nous servir. Les Français se déplacent pour des motifs personnels, les motifs professionnels ne représentant que 19 % des déplacements. Les motifs principaux sont des visites aux proches, les vacances et les déplacements plus courts de loisirs sur la journée. La répartition par mode de déplacement principal est très importante dans la mesure où nous nous intéressons aux émissions de carbone et à la consommation d'énergie pour ces déplacements. La voiture reste très largement le mode de transport principal (72 %). Vous retrouvez ensuite le train (14 %), l'avion (9 %), l'autocar (3 %) et autres (2 %), le bateau représentant moins de 1 %.

Vous avez également la répartition du nombre de voyages, sans tenir compte des kilomètres effectués. En termes d'inégalité des pratiques, le nombre de kilomètres parcourus en fonction des revenus des personnes est en progression. Il n'est pas très surprenant de voir que les personnes aux plus hauts revenus (10 %, dixième décile)

se déplacent quatre à cinq fois plus que le premier décile. La pente est encore plus forte pour les déplacements professionnels qui sont très concentrés sur les populations du dernier décile. En dix ans, entre l'enquête de 2008 et celle de 2018-2019, les déplacements les plus courts ont eu plutôt tendance à diminuer, alors que les déplacements très longs (900 kilomètres et plus) sont en forte augmentation.

Par ailleurs, 86 % des voyages ont pour destination l'Hexagone. Les trois quarts des déplacements vers l'étranger se font vers l'Europe, et pour le reste, vers l'Afrique, l'Amérique et l'Asie/Océanie. S'agissant des déplacements en voiture, vous voyez que la part de la voiture a légèrement diminué ; *idem* pour le train, ce qui n'est pas très bon pour le climat. En revanche les déplacements en avion ont beaucoup progressé.

S'agissant du motif des déplacements, les deux graphiques (*slide 11*), l'un représentant la répartition des voyages et l'autre les distances parcourues. Si nous tenons compte de la distance parcourue (en jaune), les vacances deviennent deux fois plus importantes, les déplacements pour des vacances sont beaucoup plus longs en distance parcourue que la moyenne des déplacements, ce qui déforme la structure.

Sur la *slide 12*, les données sont croisées avec les modes de transport. Nous retrouvons les distances parcourues par motif que nous croisons avec les modes de transport. En tenant compte des distances, les déplacements en avion sont plus importants que ceux en voiture, ce qui est un premier résultat intéressant. Par ailleurs, l'avion est extrêmement associé au motif de vacances alors que la voiture est plus polyvalente, de même que le train que nous retrouvons sur le segment professionnel.

En comparant le niveau de revenus et les kilomètres parcourus par mode de transport principal, nous voulions savoir si l'avion est très associé aux hauts revenus. Nous avons interrogé les statisticiens du ministère qui gèrent cette enquête. Ils nous ont répondu que nous étions les premiers à les interroger sur les longues distances. Il y a cependant une exception : Delphine Batho a demandé si les déplacements en avion étaient très corrélés avec le niveau de revenu, ce à quoi il avait répondu que ce n'était pas forcément le cas. Si nous nous plaçons en base 100, c'est-à-dire sans tenir compte du volume de déplacements qui est beaucoup plus important pour les déciles à fort revenu, l'avion est assez présent chez les déciles moyens, les étudiants étant présents dans ces populations. Je n'ai pas croisé avec les catégories d'âge, ce qui serait une possibilité, les jeunes se déplaçant beaucoup en avion.

Nous passons à la traduction de ces données en consommation d'énergie et en émission de gaz à effet de serre. Pour la consommation unitaire, nous nous sommes servis assez largement de données publiées par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME) ou par les transporteurs. Nous voyons que le TGV électrique est très largement le plus performant, deux fois plus performant que la voiture électrique, celle-ci étant meilleure que la voiture thermique. Ces statistiques sont des moyennes. Nous retrouvons ici l'efficacité du chemin de fer en termes de consommation d'énergie.

L'avantage est accru par le fait qu'en France, nous roulons avec de l'électricité très peu carbonée. Le lien entre les deux graphiques se fait par cette nature d'énergie consommée. Les modes qui fonctionnent à l'électrique sont ainsi beaucoup moins émetteurs de carbone que les modes fossiles (avions et voitures à carburant fossile).

Sur le graphique résumant notre calcul (*slide 16*), nous partons des déplacements et des distances parcourues. Ce sont 570 milliards de passagers au kilomètre, avec

l'avion et la voiture à parts égales. Il est intéressant de regarder les données concernant l'avion long-courrier. En effet, il représente 2 % des déplacements et 32 % de la consommation d'énergie et des émissions de CO₂. Nous avons ainsi évalué à 41 millions de tonnes de CO₂, soit 7 à 8 % des émissions de gaz à effet de serre en France. Ce taux n'est pas très important, mais il est assez significatif dans l'empreinte carbone d'un Français.

Dans l'ensemble de cette démarche de Plan de transformation de l'économie française, nous avons demandé à tous les chefs de projet de tous les secteurs de décroître de 5 % par an dès maintenant, et ce, jusqu'en 2050. De manière équivalente, il faut diviser par cinq les émissions de gaz à effet de serre. C'est ainsi que nos 41 millions de tonnes doivent tomber à 8 millions de tonnes si la France veut tenir ses engagements des Accords de Paris.

Voyager autrement pour pouvoir continuer à voyager en 2050

Nous avons une forte contrainte sur l'énergie. Nous le voyons évidemment beaucoup mieux depuis quelques semaines, mais lorsque nous avons commencé à travailler sur ce sujet il y a deux ans, c'était moins évident : il y a des risques d'approvisionnement importants concernant le pétrole et le gaz. Nous avons également ce sujet sur la biomasse qui peut être utilisée, mais les gisements sont assez faibles et nous serons en concurrence avec les autres secteurs, d'où l'intérêt de boucler sur l'ensemble de l'économie française. En effet, les transports ne sont pas le seul domaine à utiliser des carburants fabriqués à partir de la biomasse. En termes d'électricité, nous avons également un sujet de production limitée. Nous avons ainsi retravaillé à partir des scénarios de RTE sur les capacités de la France en termes de production en électricité en 2050 et des risques d'approvisionnement sur les batteries.

Néanmoins, la priorité reste d'utiliser davantage l'électrification, même si l'électrification, notamment avec batterie, n'est pas complètement neutre et sans inconvénient. Une autre priorité concerne l'efficacité énergétique avec les améliorations techniques et les améliorations des usages, la sobriété et le report vers le train.

Par ailleurs, les déplacements réguliers domicile/travail longs représentent plus de la moitié des déplacements. Ils sont moins longs que la moyenne, puisque lorsque nous passons en distance parcourue, le taux tombe à 26 %. Cela étant, ce segment reste important et il est très lié au train. Soit un train permet de faire ces déplacements commodément - il faut donc accepter un emploi plus loin de chez soi et le télétravail permettrait de le développer -, soit il n'y a pas de train et ces déplacements ne sont pas faisables.

Une question se pose alors : comment décarboner les autres déplacements professionnels à la main des entreprises ? D'après certaines enquêtes, il est constaté qu'actuellement, l'engagement des entreprises est très largement fonction de la motivation personnelle du dirigeant. Il s'agit donc de généraliser les pratiques et de trouver des solutions avec le secteur et avec le patronat, sachant que le Medef suit nos événements et nos diverses présentations. Nous espérons qu'en mettant toutes ces idées dans la nature, des professionnels et des corps intermédiaires s'en empareront pour trouver concrètement la bonne façon de procéder.

Nous devons convaincre les entreprises à :

- privilégier la visioconférence ;
- choisir le train plutôt que l'avion ;
- convertir les flottes automobiles et opter pour des véhicules sobres électriques (voitures légères et aérodynamiques, vélo à assistance électrique).

A priori, ces actions pourraient rapidement se mettre en place si nous trouvions les bons leviers.

S'agissant des déplacements personnels, nous avons mené des analyses en découpant en six idéaux-types :

- le séjour chez des proches ;
- les vacances à la mer ;
- les vacances au ski/à la montagne ;
- le tourisme rural *versus* le tourisme urbain ;
- le tourisme de station ;
- le circuit à l'autre bout du monde.

Nous avons échangé largement avec les professionnels du tourisme sur tous ces sujets. Nous pouvons noter que les déplacements sont assez saisonniers. Nous avons donc un objectif important de désaisonnalisation pour mieux utiliser les capacités hôtelières et les modes de transport.

Si vous êtes particulièrement intéressés par le sujet de l'avion, un rapport a été publié sur le site du Shift Project intitulé « pouvoir voler en 2050 ». Il est vraiment concentré sur le sujet du déplacement en avion et sur les pistes d'amélioration. Ce rapport, comme d'autres, conclut sur le fait que les pistes technologiques ne suffisent pas et qu'il faut aussi limiter l'offre et la demande pour aller vers une réduction de trafic aérien, ce qui n'est absolument pas en ligne avec ce que nous avons vu ces dix dernières années, le trafic ayant fortement augmenté. Il convient donc de faire un effort important pour inverser la tendance. Il faut également développer des alternatives avec des voyages plus longs et moins fréquents. Les déplacements peuvent se faire en avion, mais il faudrait en faire moins souvent et en restant plus longtemps sur place. De même, de nouvelles offres touristiques en France et en Europe, accessibles en train, devraient être proposées.

S'agissant de la voiture, la situation est plus compliquée, parce que son passé n'est pas si simple. En effet, l'environnement est souvent façonné pour la voiture qui répond à des besoins multiples et parfois irremplaçables pour faire du porte-à-porte, transporter une famille nombreuse et bruyante. Ce n'est donc pas si facile. Néanmoins, nous rappelons que nous divisons par deux les émissions en voyageant en train par rapport à la voiture. Il s'agit donc de :

- stimuler le plus possible le passage au train ;
- développer les services d'intermodalité ;
- transformer les transports collectifs en transports de tourisme, notamment grâce à l'extension des horaires, ces derniers étant généralement plus prévus pour les déplacements domicile/travail que pour les déplacements touristiques ;
- développer le tourisme à vélo ;
- faciliter le partage d'expérience ;
- développer des offres de transport européennes haut de gamme et des offres de voyage immersif long et décarboné avec les acteurs locaux en Europe ;
- diversifier l'offre de tourisme en France.

Certains acteurs du tourisme nous ont indiqué que pour le tourisme haut de gamme, la France n'était pas bien positionnée. Autant les campings apportent satisfaction, autant les offres haut de gamme sont jugées parfois obsolètes.

Il s'agit également de :

- développer le tourisme local ;
- développer le tourisme de circuit à vélo ;
- désaisonnaliser le tourisme ;
- décaler les jours de début/fin de semaine chez les hébergeurs pour éviter les grands départs du samedi.

Pour promouvoir de nouvelles formes de tourisme, il faut mobiliser les acteurs du tourisme et du transport pour améliorer l'attractivité des offres de tourisme locales, de proximité, moins lointaines. Nous avons vu que les Français restaient majoritairement en France, mais nous pouvons faire encore mieux.

Il faut également :

- mobiliser les hébergeurs ;
- mobiliser les acteurs de la promotion touristique, les intermédiaires de tourisme ;
- avoir un ministère du Tourisme qui affiche clairement une priorité en termes de réduction des émissions, ce qui n'est pas le cas pour le moment : en effet, le ministère du Tourisme est plutôt rattaché à Bercy ou au commerce extérieur et il cherche à faire rentrer de la devise ;
- donner un rôle central aux régions et autorités organisatrices de la mobilité pour adapter l'offre locale et proposer des itinéraires et des circuits à vélo ;
- donner un rôle central aux comités et offices du tourisme pour l'animation de partenariats et la mise en place des formations des acteurs.

Avec tous ces éléments, s'agissant de notre scénario pour une mobilité de longue distance plus résiliente en 2050, si nous voulons chiffrer, nous avons une hypothèse de sobriété concernant l'aérien : 30 % des voyages professionnels en avion peuvent être évités. Nous évoquerons les motifs de ces voyages professionnels et la possibilité d'organiser des téléconférences, ce que nous estimons être jouable. Par ailleurs, nous supposons que 30 % des vols longs pour motif de vacances peuvent voir leur fréquence divisée par deux, avec un voyage un an sur deux au lieu de tous les ans. Regrouper les congés pour rester plus longtemps sur place serait une bonne chose. De plus, une autre part des vols longs pour vacances (30 %) peuvent être remplacés par des voyages en Europe *via* le train.

S'agissant des vols court et moyen-courrier, nous supposons qu'avec le développement du train en France et en Europe, 50 % de ces voyageurs par kilomètre peuvent être reportés sur le train, et 30 % des distances en voiture peuvent être reportées vers le train.

La transformation des modes de transport

Nous constatons que le train est peu présent pour les longues distances, alors que l'avion a énormément progressé en dix ans. Cela signifie que les professionnels doivent être créatifs en termes d'offres.

Le train peut être moins utilisé pour des questions :

- du prix du billet ;

- de durée du voyage trop importante, celui-ci étant compliqué en raison des correspondances trop nombreuses ;
- d'insuffisance des possibilités d'intermodalité en gare.

Il faut donc travailler sur tous ces points. De plus, notre estimation de trafic reportable conduit à quasiment tripler le trafic ferroviaire.

Pour faciliter l'usage du train, il faut aussi :

- un nombre de trains plus important pour acheminer les voyageurs, et par conséquent, créer des lignes ferroviaires internationales pour parcourir l'Europe ;
- des trains classiques de jour et des trains de nuit ;
- des trains à grande vitesse de jour plus nombreux et – pourquoi pas ? – de nuit, notamment vers l'Espagne et l'Italie, destinations préférées des Français ;
- poursuivre la desserte low-cost capacitaire, ce qui permet de transporter un plus grand nombre de voyageurs de manière efficace et peu onéreuse ;
- des lignes ferroviaires transversales pour desservir des villes moyennes ;
- ne pas supprimer de desserte sur les petites lignes.

En matière de tarif, il faut :

- limiter le prix par une baisse de la TVA ;
- proposer des tarifs sociaux : les billets étant nominatifs, il est assez simple de cibler des tarifs vers les familles et les étudiants, par exemple ;
- développer l'intermodalité.

Des préconisations sont proposées pour le réseau ferré. En effet, ces sujets sont débattus, car la pression est forte pour récupérer des financements afin de moderniser des réseaux. L'Allemagne et l'Italie ont ainsi annoncé des plans de modernisation de leur réseau, ce qui n'est pas le cas de la France. En parallèle, les trains de marchandises étant plus nombreux, la France va devoir moderniser son réseau.

Nous pouvons noter que la voiture prend moins de place dans nos vies, son usage est réduit et certains ménages n'ont plus besoin de voiture. Si nous souhaitons valoriser notre scénario en euros, nous mettrons plus de moyens sur le ferroviaire et nous dépenserons moins pour la voiture. Par ailleurs, la voiture évolue, elle doit être sobre (électrique), peu puissante, légère. Une solution serait peut-être de réduire les limites de vitesse sur autoroute à 110 kilomètres par heure - ce qui fait partie de la cohérence du scénario - et de transformer l'imaginaire autour de la voiture.

Si vous souhaitez des précisions sur le secteur aérien, je vous conseille de lire ce rapport. Dans ce secteur, des parties au sol peuvent être optimisées ou électrifiées. En vol, deux univers coexistent : les longs courriers qui vont fonctionner grâce au carburant liquide (plus forte capacité énergétique dans un petit volume, d'où un moindre poids). S'agissant du biocarburant, nous avons un sujet de disponibilité de ces carburants dans la mesure où nous sommes en conflit avec d'autres secteurs. Si nous voulions convertir l'intégralité des vols long-courriers en biocarburant, il faudrait mettre en culture une surface équivalente à trois départements français, ce qui fait sans doute réfléchir. D'où notre hypothèse de sobriété assez forte sur le long courrier.

Quant aux court et moyen courriers, dont l'hypothèse de sobriété ou de report est assez forte, les avions pourraient être électriques, équipés de piles à hydrogène, mais ce mode de fonctionnement sera long à déployer.

Tous ces propositions vont dans le sens d'un renchérissement de l'avion.

Vous avez en fin de présentation un résumé de ce que je viens de vous présenter.

Claudia SAMPEL

Merci beaucoup. Nous allons nous arrêter pour cette présentation pour voir un modèle mis en pratique par Grenoble École de Management (GEM).

Béatrice JARRIGE

À la fin de cette présentation, vous avez également la décomposition des différents leviers pour voir ce qui pèse le plus dans l'atteinte du résultat, car – oui - nous avons atteint notre objectif de diviser par cinq les émissions de gaz à effet de serre grâce à ce schéma.

Applaudissements.

Florence GRANGER

Merci beaucoup pour ces statistiques. Elles sont vraiment très intéressantes. Après l'intervention d'Amanda Pouydebasque, nous aurons une séance de questions et réponses.

Une présentation est projetée.

Amanda POUYDEBASQUE, Academic Advisor For Exchange Programs, Grenoble École de Management

Bonjour à tous. Je suis directrice des Affaires internationales à GEM et professeure associée. Je suis très contente d'être devant vous aujourd'hui. Je participe au RPIA pour la première fois. Je suis en poste depuis janvier 2021, mais je travaille à GEM depuis 1998.

Je vais vous présenter dans ses grandes lignes un exemple que nous avons suivi à GEM avec l'équipe en place dans le centre des affaires internationales, dont je m'occupe aussi, l'*Erasmus Officer* Blandine Vallée, accompagnée par le Sustainability Hub qui ont vraiment mis cet atelier en place. Je les en remercie infiniment. Je ne suis aujourd'hui que le porte-parole de ce projet.

Avant de commencer, si jamais vous avez eu la même initiative au sein de votre école, j'aimerais bien en discuter avec vous.

Au sein de GEM, nous avons mis en place un atelier pour les étudiants, The Sustainable Workshop, qui s'est tenu le 14 avril dernier. Ont participé :

- 40 étudiants de façon facultative, qui avaient pour projet une mobilité à GEM ;
- des personnes intéressées par l'école ;
- l'Université Grenoble-Alpes (UGA), qui était également intéressée.

Vous connaissez sans doute les raisons pour lesquelles nous avons souhaité organiser cet atelier. GEM est une société à mission, dispositif prévu par la loi Pacte. Nous avons ainsi déclaré publiquement notre volonté de nous orienter vers une activité et la poursuite des objectifs environnementaux, sociaux et économiques. Je suis contente que vous ayez évoqué Erasmus auparavant, car un de vos objectifs est vraiment la transition écologique. Les *Erasmus Officers* avaient mis cela en place à GEM.

Cet atelier consistait à sensibiliser les participants sans les faire culpabiliser. Nous voulions éviter aux étudiants de croire qu'ils devaient impérativement prendre le train. Il s'agissait vraiment d'expliquer les raisons et les valeurs derrière cette décision.

Nous avons réalisé ce travail pour calculer l'empreinte carbone de la mobilité et nous avons envoyé le trousseau en amont de l'atelier. Normalement, la plupart des étudiants avaient connaissance de ces calculs avant leur participation à l'atelier. Au cours de cet atelier, nous avons proposé un *serious game* autour de la mobilité pour sensibiliser à l'impact environnemental. L'atelier était organisé sur un après-midi. Nous avons commencé par regarder l'empreinte carbone de GEM et l'impact de la mobilité internationale. Nous avons constaté que le taux était de 23 %, ce qui a beaucoup surpris les étudiants.

Nous avons ensuite montré l'origine de l'empreinte carbone de GEM et quel impact peuvent avoir les étudiants. Nous avons regardé l'empreinte carbone de la mobilité des étudiants et nous avons réalisé un *icebreaker*, un quizz intitulé : « *How did you get to jump today ?* » Nous avons démarré à partir de là. Je vous remercie, car vous avez très bien montré la différence entre l'avion, la voiture électrique, le tram et le train. Nous avons proposé un quizz à nos étudiants pour leur demander, par exemple, quel est, d'après eux, le moyen le plus écologique pour venir à l'école. Les réponses ont été très surprenantes.

Nous avons également montré tout le travail réalisé à GEM pour aller vers le Zéro Déchet, le Zéro Déchet Net par le Sustainability Hub. Cela représente une réelle opportunité pour nous aussi de travailler avec les associations étudiantes présentes ce jour-là à cet atelier.

Je passe maintenant à l'*interactive activity*. À GEM, nous avons un *hub*, le *Playground*, où nous organisons des *serious games* autour de thèmes spécifiques pour sensibiliser les étudiants. Ce dispositif est excellent pour les étudiants qui peuvent ainsi travailler leur esprit critique et analytique.

Nous avons ainsi organisé un *serious game* autour de la mobilité, dont les thèmes étaient :

- les types de transport ;
- l'empreinte carbone ;
- avant l'échange ;
- de retour de l'échange ;
- la découverte d'un nouvel environnement.

Les étudiants avaient quelques minutes pour mettre en place un cadre pour un éventuel jeu de société sur ces thèmes. Les résultats ont été très satisfaisants. Je n'ai malheureusement pas le temps de vous donner des exemples à ce stade. C'était pour nous une première approche. J'espère que nous réorganiserons des ateliers similaires chaque année, qu'ils deviendront pérennes. Les retours des étudiants ont également été très positifs en ce qui concerne la sensibilisation.

Si vous le souhaitez, je peux vous mettre en contact avec les personnes organisatrices des *serious games* à GEM si cela peut vous être utile.

S'agissant de cet atelier du 14 avril dernier, nous avons rencontré quelques difficultés à mobiliser les étudiants. Cela nous a demandé une communication importante, de nombreux rappels. J'en ai fait certains pendant mes cours et j'ai mobilisé d'autres

professeurs pour faire passer le message de l'importance de cet atelier. Nous avons pu ainsi mobiliser 40 étudiants, ce qui est un nombre satisfaisant.

Dans tous les emails que nous avons pu envoyer, nous avons mis en signature un bandeau annonçant cet atelier, avec un QR code pour accéder au programme et s'inscrire.

Avant de vous quitter, je souhaite remercier Blandine Vallée, Priscilla Duquene, Vanessa Barbier, Gabrielle Poulle, Isabelle Patroix et Marie-Laure Capelle qui ont vraiment beaucoup travaillé pour mettre en place cet atelier. Elles ont réalisé un travail formidable. Si vous souhaitez partager avec moi sur cet atelier, *share best practices and ideas*, je le ferai avec plaisir. Merci à vous.

Applaudissements.

Florence GRANGER

Merci beaucoup, Amanda. Cet exemple pratique est très intéressant. Merci à Béatrice. Avant de passer à vos questions, je voudrais accueillir nos trois collègues de la Région, qui nous ont rejoints pour la suite de ce colloque. Je les remercie de leur présence. Merci à vous et bienvenue.

Avez-vous des questions à poser à Béatrice ou à Amanda sur la thématique de l'écologie dans les transports, la prise en compte de cette notion, la décarbonation des mobilités longues ?

Caroline HANRAS

S'agissant de GEM, quels sont les pourcentages de mobilités sortantes de vos étudiants (hors Europe et Europe) ?

Amanda POUYDEBASQUE

Cela dépend des années. Cette année, elles ont été plus importantes vers l'Europe qu'ailleurs. Je n'ai pas le chiffre exact en tête, mais je pourrai le vérifier.

Caroline HANRAS

Justement, pendant ces réflexions, les étudiants ont dû dire : « *Vous proposez des destinations hors Europe. De facto, l'empreinte est plus importante* ». Nous nous posons également la question. Il faut assumer de les envoyer loin et d'augmenter l'empreinte carbone.

Amanda POUYDEBASQUE

C'est exactement cela. Nous pouvons aussi leur indiquer qu'ils ne rentreront pas en France par exemple à Noël, qu'ils ne doivent pas inviter leur famille. Nous pouvons faire de nombreuses propositions, mais c'est une réflexion. Les chiffres sont inexacts, car nous n'avons envoyé aucun étudiant en Asie cette année.

Paul WHEAL, Responsable du pôle international, École des Mines de Saint-Étienne

Bonjour. J'ai d'abord une remarque pour Béatrice. Merci pour toutes ces statistiques très complètes. J'aimerais faire une petite publicité pour Shift Project. Si cela vous intéresse d'en savoir plus sur le rapport « pouvoir voler en 2050 », celui-ci est complet,

mais sa lecture est relativement indigeste. Une conférence intitulée « *Pouvoir voler en 2050 : quelle aviation dans un monde contraint ?* » est disponible sur YouTube. Cette conférence a été donnée par des Shifters, en collaboration avec d'anciens élèves de Supaéro qui étaient très intéressés par la décarbonation de l'avion. Elle est très intéressante, même si elle est également relativement indigeste.

Béatrice JARRIGE

Cette vidéo, certes un peu technique, a été réalisée par un collectif d'étudiants et d'anciens étudiants de Supaéro. Le Shift Project s'est associé à eux pour cadrer les choses en termes de méthode. Par ailleurs, en termes de caisse de résonance, coproduire avec le Shift Project est une bonne chose. Cependant, cela reste effectivement relativement technique.

Paul WHEAL

Je la trouve plus abordable que le rapport. Le rapport est très pédagogique sur le sujet des voitures électriques.

Amanda, je vous remercie de votre présentation. Vous avez évoqué le partage de bonnes pratiques. Je ne sais pas si c'est GEM, l'INSA ou une autre école, mais il me semble que dans la région, un crédit carbone est donné aux étudiants.

Amanda POUYDEBASQUE

Nous avons un *sustainability passport* avec des capsules *think and act*.

Paul WHEAL

Vous connaissez déjà le principe. Je ne savais pas comment cela fonctionnait, mais cela me paraissait être une bonne idée à suivre. Cela étant, je n'en sais pas plus sur ce sujet. Il me semble que ce n'est pas contraignant. C'est simplement pour permettre aux élèves de suivre leur bilan carbone pendant leurs trois ans ou cinq ans d'études, à travers leurs mobilités, que ce soit pour aller à l'école ou à l'international.

Amanda POUYDEBASQUE

C'est précisément cela. Ils peuvent gagner des points liés à des capsules. Grâce à notre atelier, ils vont gagner une capsule *think*. C'est déjà une sensibilisation à une conduite écoresponsable. La capsule *act* concerne vraiment les actions menées pour justement une mobilité en train en Europe, par exemple. Ce sont donc deux niveaux. Si cela t'intéresse, je peux te mettre en contact avec Sustainability Hub qui l'a mis en place. C'est vraiment très intéressant.

Paul WHEAL

Oui, je suis intéressé. D'autres écoles ont d'autres outils ou dispositifs, mais je ne les connais pas. Merci.

Claudia SAMPEL

Merci beaucoup de vos interventions. Je vous invite à continuer cette discussion lors de la pause-café avant d'accueillir Virginie Gallet et Kevin Pon pour la prochaine table ronde.

La séance est suspendue de 11 heures 10 à 11 heures 30.

Mobilité hybride, mobilité virtuelle, mobilité des apprentis

Florence GRANGER

Nous allons introduire le dernier atelier de la matinée qui concerne les mobilités hybride, virtuelle et des apprentis. Pour cet atelier, nous recevons deux intervenants : Virginie Gallet, référente mobilité internationale au Centre de Formation et d'Alternance pour des Solutions d'Apprentissages Collaboratives pour l'Emploi et la Formation (CFA SACEF) et Kevin Pon, directeur du développement international à l'École Supérieure pour le Développement Économique et Social (ESDES).

Une présentation est projetée.

Virginie GALLET, Référente mobilité internationale, Centre de Formation et d'Alternance pour des Solutions d'Apprentissages Collaboratives pour l'Emploi et la Formation (CFA SACEF)

Bonjour et merci beaucoup de m'accueillir aujourd'hui. Très rapidement, le CFA SACEF est situé à Paris. Nous accueillons 3 400 apprentis depuis la rentrée dernière. Nous avons la particularité d'être un CFA en réseau, hors mur. Nous collaborons avec une vingtaine d'écoles, pour une soixantaine de formations allant du bac à bac+5. En plus d'être référente mobilité, je suis également responsable apprentissage pour certaines formations, notamment pour deux diplômes d'ingénieur. Par conséquent, je connais bien la problématique de la mobilité internationale pour les apprentis, dont le diplôme impose une mobilité à l'étranger.

Nous fêterons nos 30 ans l'année prochaine. Nous avons toujours fait de la mobilité, mais surtout des mobilités courtes (séjours collectifs, séjours d'études), les jeunes accompagnés de leur formateur partant une semaine à l'étranger. Depuis quelques années, et cela s'est précipité récemment, la Direction du CFA a voulu absolument développer la mobilité des apprentis avec comme objectif de réduire l'écart entre les étudiants qui ont beaucoup plus la possibilité de partir à l'étranger pendant leurs études, et les apprentis. Il y a donc vraiment un axe fort de développement du CFA par la mobilité des apprentis, et essentiellement en situation de travail.

Je vais d'abord vous présenter les différents types de mobilité. Je ferai ensuite un point juridique, point sur lequel, je pense, vous souhaitez avoir des informations, la réforme de l'apprentissage ayant bousculé les choses dans le cadre de la mobilité des apprentis, notamment concernant le contrat d'apprentissage. Je vous ferai enfin un retour de notre expérience justement pour développer la mobilité de nos apprentis.

Les différents types de mobilité

La mobilité étant prévue par le diplôme, les modalités sont forcément différentes d'un diplôme et à un autre. Cette mobilité des apprentis s'organise soit sur le temps en formation, soit sur le temps en entreprise. Très généralement, pour les diplômes d'ingénieur, la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) poussant sur une mobilité de 12 semaines à l'étranger, cette mobilité est organisée plutôt sur du temps en entreprise.

Il existe deux types de mobilité :

- la mobilité collective (séjour d'études) d'une à deux semaines ;
- la mobilité individuelle avec la mobilité académique, ce que vous connaissez en tant que directeur des relations internationales (échanges universitaires).

Nous dénombrons peu d'apprentis qui partent à l'étranger sur un semestre dans une université partenaire pédagogique de l'école, mais cela peut se produire. Cela peut être également sous forme de séjours de formation linguistique ou de séjours sur des campus (*summer camps*). Les apprentis peuvent également partir en situation de travail, soit en mission professionnelle dans une entreprise, soit en mission humanitaire, ce qu'acceptent certaines écoles pour valider certains diplômes.

Le cadre juridique de la mobilité internationale des apprentis

Le cadre réglementaire date de la loi de la réforme 2018. En raison de la Covid-19 et des confinements, les mobilités ayant été très rares ces deux dernières années, nous travaillons fortement sur la mobilité de nos apprentis. Le cadre diffère en fonction de la durée de la mobilité (plus ou moins quatre semaines). Cette durée va définir le statut de l'apprenti pendant sa mobilité et son contrat.

Dans le cas des mobilités inférieures ou égales à quatre semaines – j'insiste, car certains opérateurs de compétences (OPCO) ont parlé d'une durée jusqu'à quatre semaines, moins un jour –, le contrat est maintenu. Rien ne change concernant le statut de l'apprenti qui reste toujours apprenti, salarié de son entreprise. L'entreprise française met à disposition son apprenti à une structure à l'étranger (organisme de formation ou entreprise), elle reste responsable des conditions d'exécution de la formation, elle continue à lui verser un salaire avec les charges afférentes et elle reste responsable de son apprenti en termes de protection sociale (accident de travail, maladie professionnelle). Concrètement, l'étudiant en apprentissage est deux jours en formation et trois jours en apprentissage. Si l'apprenti en formation se casse une jambe, c'est considéré comme un accident du travail. C'est exactement la même chose pour un apprenti à l'étranger pour une période maximale de quatre semaines.

S'agissant de la couverture sociale de l'apprenti, s'il part dans un pays de l'Union européenne, il continue à bénéficier de la couverture sociale des salariés français. En revanche, au-delà de l'Europe, la Sécurité sociale française de l'alternant est maintenue pendant la période de mobilité, mais elle ne s'étend pas forcément jusqu'au territoire d'accueil. Il faut donc être extrêmement prudent et travailler avec les apprentis pour qu'ils sécurisent au maximum leur mobilité à l'étranger et pour qu'ils se renseignent pour souscrire une assurance complémentaire, la mutuelle de certaines entreprises ne prévoyant pas la prise en charge des frais de santé à l'étranger. Dans ce cas-là, une autre assurance doit être souscrite soit par l'entreprise, soit par l'apprenti.

Lors des mobilités de plus de quatre semaines, le contrat d'apprentissage est « mis en veille » (terme juridique). Concrètement, il n'est pas rompu, mais suspendu, c'est-à-dire que certaines obligations relevant de l'employeur français sont suspendues. Par conséquent, pour les périodes de mobilité longues, la structure d'accueil prend le relais et devient la seule responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti et les dispositions légales en vigueur dans le pays d'accueil vont s'appliquer, que ce soit pour la rémunération, la durée du travail, la santé et la sécurité au travail et tout ce qui concerne le repos hebdomadaire et les jours fériés.

Concrètement :

- soit l'apprenti reprend le statut étudiant, c'est-à-dire qu'il effectue une mission professionnelle en tant que stagiaire (stage à l'étranger) et il redevient étudiant ;
- soit il effectue un séjour de formation, c'est-à-dire qu'il est étudiant ;
- soit il conclut un contrat de travail local s'il effectue une mission professionnelle, il part ainsi en tant que salarié local.

Attention, la suspension est obligatoire.

Pour revenir à la genèse de l'histoire, quelle est la raison de cette réforme de l'apprentissage notamment concernant la mobilité des apprentis ? Pourquoi le salaire de l'apprenti est-il suspendu pendant une mobilité supérieure à quatre semaines ? Certaines entreprises étaient très mécontentes, car lorsque leur apprenti partait trois mois à l'étranger, elles continuaient à le rémunérer. L'apprenti travaillait même parfois pour une entreprise totalement distincte de l'employeur français. Il existe donc un certain *lobbying*. Aujourd'hui, il y a mise en veille et suspension de la rémunération.

En tant que référente mobilité pour certaines de nos formations, certains de nos employeurs souhaitent maintenir le contrat pour diverses raisons, parce qu'ils souhaitent aider leur apprenti, mais ils ne peuvent plus verser de salaire, ou parce qu'ils souhaitent tout de même maintenir leur responsabilité vis-à-vis de leur salarié à l'étranger. Or ce n'est pas possible. Depuis deux ans, nous entendons parler d'un certain véhicule législatif qui permettrait aux employeurs d'avoir ce droit d'option de maintenir ou mettre en veille le contrat. Nous l'attendons toujours. Cela devait passer avec la réélection d'Emmanuel Macron à la présidence de la République. Bref, nous sommes tous dans le même cas, nous devons indiquer aux employeurs qu'ils doivent suspendre leur contrat.

Cela étant, nous essayons de trouver des solutions. Parfois, même pour des mobilités sur trois mois successifs, nous parvenons à faire trois conventions successives d'un mois, ce qui devient extrêmement compliqué, mais nous arrivons à trouver des solutions.

S'agissant de la couverture sociale de l'apprenti, lorsqu'il part dans un pays de l'Union européenne et qu'il a conclu un contrat de travail local, il bénéficie de la couverture sociale du pays d'accueil, les dispositions légales en vigueur dans le pays d'accueil s'appliquant. S'il part en tant qu'étudiant (séjour d'études ou stage), la couverture sociale française s'applique, mais c'est au CFA de payer les cotisations sociales.

Le CFA fait partie de l'Association Nationale pour l'Apprentissage dans l'Enseignement Supérieur (ANASUP). Nous échangeons entre référents mobilité. Aujourd'hui, personne n'a payé les cotisations sociales et ne sait comment cela fonctionne. Nous sommes donc dans l'attente. Les apprentis en mobilité hors de l'Union européenne sont obligés de souscrire à une assurance privée. Un travail d'information auprès des apprentis est réalisé pour sécuriser au maximum leur mobilité.

Les employeurs ne connaissent pas toujours les démarches à effectuer. Lorsque l'apprenti part en mobilité courte, l'employeur doit simplement faire une déclaration pour maintenir le statut de salarié, c'est-à-dire maintenir l'apprenti dans ces droits, même lorsque celui-ci est à l'étranger. Il doit obtenir ainsi un certificat A1. Depuis le 1^{er} janvier 2022, cette obtention se fait *via* l'URSSAF qui assure la gestion des demandes de détachement. Tout est dématérialisé.

Par ailleurs, de ce que nous savons, le CFA devrait faire cette déclaration à la place de l'employeur, quelle que soit la destination de la mobilité. Or nous ne savons pas comment nous allons devoir nous organiser. De plus, l'espace en ligne n'est réservé qu'aux employeurs. Nous demandons donc aux entreprises de faire la déclaration même si certains s'appuient sur les textes en précisant que cette déclaration doit être faite par le CFA.

Lorsque l'apprenti effectue une mobilité longue, l'employeur doit déclarer dans sa déclaration sociale nominative (DSN), pendant la durée de la mobilité, que son apprenti est en mobilité à l'étranger. L'apprenti changeant de statut, redevenant étudiant ou devenant salarié sous contrat local, il doit faire une déclaration auprès de sa Caisse d'assurance maladie avant son départ et à son retour pour indiquer qu'il reprend son statut d'apprenti, ce qui est une démarche supplémentaire pour l'apprenti.

Paradoxalement, cette loi devait développer la mobilité des apprentis grâce à la suspension. Finalement, elle crée des freins supplémentaires, la perte de salaire s'ajoutant aux frais générés par la mobilité. Pour certains apprentis, il est très compliqué de partir à l'étranger en raison des frais supplémentaires en France. L'intérêt est donc justement de chercher des financements.

Aujourd'hui, il existe une solution de plus en plus développée par les employeurs. Lorsque l'apprenti est envoyé dans une filiale à l'étranger, l'employeur effectue un ordre de mission, puisqu'il s'agit tout simplement d'un déplacement professionnel d'un salarié à l'étranger. Dans la mesure où cela sort complètement du cadre de la réglementation de la mobilité internationale des apprentis, il n'y aura pas d'aide des OPCO, les OPCO finançant en cas de convention de mobilité, ce qui n'est pas le cas ici. En effet, une simple lettre de mission est remise à l'apprenti avant son départ, attestant qu'il est bien en déplacement professionnel. L'apprenti conserve ainsi ses droits, ses avantages en tant que salarié à l'étranger. Il est également couvert en cas d'accident de travail. Il peut également être remboursé de ses frais professionnels (hébergement, transport et restauration).

J'ai l'exemple d'un apprenti qui avait déployé un outil informatique dans son entreprise et son employeur l'a envoyé déployer cet outil en Asie. Il est parti à l'étranger pour le compte de l'employeur et cette mission a validé sa mobilité à l'étranger, mobilité obligatoire pour valider le diplôme. Nous sommes là dans le meilleur des cas, sachant que l'école a son mot à dire, cette mission devant pouvoir valider l'obligation engendrée par le diplôme.

Sur le plan administratif, toute mobilité entraîne la mise en place d'une convention de mobilité. Pour les mobilités de moins de quatre semaines avec maintien du contrat, il s'agit d'une convention de mise à disposition, et pour les mobilités supérieures à quatre semaines, une convention de mise en veille. Je précise que cette convention s'ajoute à celle mise en place lors du contrat d'apprentissage. Dans cette convention de formation, toute une partie concerne la mobilité internationale de l'apprenti en contrat d'apprentissage, car l'OPCO doit pouvoir prévoir et budgéter les missions des apprentis d'une école à l'international.

En résumé, la convention de mobilité s'ajoute à la convention de formation lorsqu'elle est signée au démarrage du contrat. Elle est obligatoire pour encadrer juridiquement la mobilité et pour pouvoir bénéficier de l'aide financière des OPCO à destination des apprentis. Cette aide passe obligatoirement par le CFA qui la reverse aux apprentis,

les OPCO ayant l'obligation de verser un financement au CFA pour soutenir le développement de la mobilité internationale.

De plus, cette convention de mobilité est signée impérativement par toutes les parties :

- l'apprenti ;
- l'employeur français ;
- l'établissement de formation ou le CFA ;
- la structure d'accueil à l'étranger.

Il arrive que certaines entreprises étrangères refusent de signer une convention, car elles demandent leur traduction en langue étrangère. Or sans signature, il n'y a pas de prise en charge par l'OPCO. C'est difficile pour l'apprenti, mais les OPCO sont intraitables sur le sujet.

Les actions pour développer la mobilité des apprentis

Pour développer la mobilité des apprentis, nous proposons de réduire l'écart entre les étudiants qui partent à l'étranger, les étudiants en initial et les apprentis qui ont moins d'opportunité. En termes de contexte, au CFA SACEF, nous priorisons la mobilité en situation de travail. Dans un premier temps, nous devons aller chercher des financements. Nous devons également accompagner nos écoles partenaires déjà aux prises avec la complexité de la pédagogie de l'alternance. Nous devons d'abord convaincre les responsables de formation d'intégrer la mobilité dans leur maquette, dans leur formation, dans leur diplôme, car parfois, ils craignent de faire fuir les employeurs en raison de la durée de cette mobilité. Nous devons donc parvenir à les convaincre que cette mobilité peut aussi attirer de nouveaux candidats. Nous devons retravailler avec eux les maquettes et adapter le parcours de formation à une mobilité internationale.

Si je prends l'exemple de l'EDC Paris, la mobilité n'était pas prévue en apprentissage dans certains diplômes, car les étudiants devaient valider une mobilité en amont, ce qui correspondait à une condition d'admission dans la formation. Pour notre part, nous avons été accrédités Erasmus. Nous avons constitué un consortium avec quatre écoles partenaires. Nous avons essayé d'attirer des apprentis pour qui, au départ, lors de la conclusion du contrat, aucune mobilité n'était prévue. Nous avons échangé avec les responsables de formation, avec la Direction des relations internationales pour étudier de quelle manière nous pouvions inclure la mobilité après coup. En général, cette mobilité se déroule pendant l'été, entre la première et la deuxième année. Bien évidemment, elle se fait toujours avec l'accord des employeurs.

Nous essayons :

- d'accompagner au maximum les établissements pédagogiques ;
- de préparer et d'accompagner les apprentis pour toute la partie réglementaire, administrative et financière (recherche de financements) ;
- de mettre en place un circuit d'accompagnement avec des outils d'aides (kit de mobilité, guide de mobilité, guide pour chercher une entreprise à l'étranger, site, ateliers CV et lettre de motivation axés sur un pays).

Par ailleurs, l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) est intervenue pour sensibiliser nos apprentis sur des situations interculturelles en milieu professionnel et pour expliquer comment candidater à l'étranger. Nous organisons également des

retours d'expérience entre les apprentis de retour de mobilité et ceux qui vont partir pour essayer de les convaincre de l'apport d'une mobilité. Nous essayons également de développer des partenariats à l'étranger, ce qui n'est pas simple. Nous avons d'ailleurs recruté une chargée de développement de la mobilité, dont le rôle est notamment de mettre en place des partenariats avec des entreprises étrangères et de chercher des offres à l'étranger. Nous essayons de mettre en place pour janvier 2023 un *job dating* virtuel avec des entreprises étrangères essentiellement pour les ingénieurs.

Nous devons également convaincre les entreprises. Lorsque la mobilité est obligatoire dans le diplôme, les convaincre est moins difficile. En revanche, lorsqu'elle est optionnelle, c'est plus compliqué. Nous devons obligatoirement informer l'employeur, lors du recrutement et de la contractualisation avec un apprenti, de cette mobilité soit obligatoire ou optionnelle. Nous devons également convaincre les entreprises du bénéfice qu'elles peuvent tirer de cette mobilité internationale. Pour certaines, c'est difficile, car elles doivent à la fois envisager et anticiper l'absence de leur salarié pendant plusieurs mois. Nous devons également les convaincre de l'opportunité de leur ouverture aux marchés internationaux.

Il s'agit également :

- de confirmer l'attractivité de la marque employeur comme entreprise apprenante et accueillante pour les alternants ;
- de bénéficier de l'expérience à l'étranger d'un salarié, d'un apprenti et de l'ouverture acquise par l'apprenti durant sa mobilité ;
- de mieux intégrer les alternants au sein des équipes en développant leurs compétences linguistiques et les *softskills*.

Enfin, pour développer la mobilité internationale, nous devons chercher des financements. Les OPCO qui financent l'apprentissage peuvent également financer la mobilité. Or il n'existe aucune règle commune. En effet, il existe 11 OPCO et autant de modalités de financement différentes. Pour les apprentis, ces aides varient de 0 à 2 500 euros en fonction du rattachement de l'entreprise à un OPCO, à une branche professionnelle. C'est ainsi que dans une même promotion, certains apprentis ne recevront aucune aide pendant que d'autres recevront jusqu'à 2 500 euros. Les règles communiquées par les OPCO s'affinent dans la mesure où nous sommes dans une première année de grands départs de nos apprentis. Toutefois, certains éléments restent flous, notamment en termes de facturation.

En revanche, pour le référent mobilité, c'est-à-dire le soutien au développement de la mobilité internationale au sein des CFA, il existe un forfait obligatoire à hauteur de 500 euros, mais certains OCPO (par exemple Constructis) versent 1 680 euros par apprentis au CFA et rien n'est prévu justement pour l'apprenti. Ensuite, le CFA doit lancer toute une réflexion concernant cette somme normalement destinée à financer le développement de la mobilité et non à l'apprenti, pour voir s'il est possible de lui en reverser une partie. Nous pouvons regarder si ce versement peut prendre la forme d'une bourse. Nous pouvons également chercher des financements auprès d'Erasmus+.

Lorsque l'apprenti est en situation professionnelle, la mobilité doit être d'une durée minimale de deux mois même s'il existe la possibilité d'une mobilité hybride, cette dernière étant lourde administrativement pour bénéficier d'une bourse Erasmus. De plus, cette mobilité hybride doit être associée à une partie distancielle, ce qui n'est pas

le plus simple. Cela étant, le montant des bourses varie entre 200 et 600 euros, voire 900 euros par mois en fonction du pays d'accueil.

Pour les employeurs, certes, les mobilités supérieures à quatre semaines entraînent une suspension de la rémunération. Cela étant, certaines entreprises vont aider leurs apprentis en versant une indemnité parfois équivalente aux trois mois de salaire qui ne seront pas versés. J'ai été surprise par certaines entreprises plutôt généreuses avec leurs apprentis. À partir du moment où l'apprenti part en mission professionnelle, en stage, il percevra une indemnité de stage. S'il conclut un contrat de travail local, il percevra un salaire. En revanche, le salaire est différent s'il part aux États-Unis ou en Roumanie. Cela compense-t-il le salaire non versé dans sa totalité ? Il faut discuter avec les apprentis.

Ensuite, à l'initiative des apprentis, certaines aides peuvent être versées par les mairies, les conseils départementaux ou régionaux. Certains organismes d'échanges internationaux, par exemple l'OFAJ, PRO TANDEM pour l'Allemagne et l'Office Franco-Québécois peuvent également verser des bourses.

Voilà des solutions pour développer la mobilité de nos apprentis.

Applaudissements.

Florence GRANGER

Merci beaucoup, Virginie. Je passe maintenant la parole à Kevin Pon qui va vous présenter de nouvelles formes de mobilité.

Kevin PON, Directeur du Développement International, École Supérieure pour le Développement Économique et Social (ESDES)

Merci. Bonjour à tous. Je suis directeur du développement international à l'ESDES et en parallèle, professeur de marketing international.

Je vais parler de mobilité hybride aujourd'hui. Nous avons une petite expérience à l'ESDES. Mes expériences ont commencé en 2017. Je ne sais pas s'il y en a eu d'autres avant, mais depuis 2017, il y en a eu une par an. Malheureusement, la Covid-19 a transformé la mobilité hybride en mobilité virtuelle. Nous avons commencé avec deux groupes d'étudiants de niveau Master de quatrième année et deux spécialisations : les ressources humaines et la finance. J'ai choisi ces deux spécialisations, car les étudiants en marketing, en *International Business Administration* et *International Supply Chain Management* étaient pour moi déjà assez internationaux. Par conséquent, l'objectif était d'essayer de mettre davantage d'internationalisation dans ces deux spécialisations.

Je vais parler davantage des ressources humaines que de la finance, domaine que je connais mieux. En revanche, je ne peux pas vous donner beaucoup d'information sur le contenu pédagogique ni sur les objectifs.

S'agissant de la structure de cette mobilité hybride, nous avons pris contact avec une université en Grande-Bretagne, avant le Brexit, alors qu'elle faisait partie de l'Union européenne, pour essayer de voir si pendant tout un semestre, nous pouvions faire travailler ensemble ces étudiants par Internet sur des projets et des thématiques, et terminer par quatre ou cinq jours de voyage en France ou en Angleterre. Tout était lié. J'ai été obligé de convaincre deux professeurs, une en ressources humaines et l'autre

en finance. L'idée était que les étudiants devaient travailler ensemble, puis travailler sur des présentations qu'ils présenteraient ensemble lors de leur rencontre soit en France, soit en Angleterre.

Nous avons réalisé deux expériences pour l'Angleterre. Nous n'avons pas pu en faire pour la France pour l'instant à cause de la crise sanitaire liée au Covid-19 et les étudiants de Cardiff arrivent la semaine prochaine. C'est dommage, car cette conférence se déroulant aujourd'hui, je n'ai aucun retour à vous communiquer de la part des Gallois concernant leur visite en France. Néanmoins, je peux vous indiquer que les objectifs étaient bien évidemment :

- d'essayer de mettre les étudiants ensemble pour travailler à distance ;
- d'accroître les compétences en travaillant dans un groupe interculturel, à distance ;
- que nos étudiants parlent en anglais dans un contexte de spécialisation.

Ensuite, il s'agissait également d'encourager les professeurs à faire de la recherche à l'international. En effet, le *deal* était que nous financions les voyages des étudiants à l'étranger, et en échange, les professeurs devaient rapporter des projets de recherche ou des projets pédagogiques pour la suite. N'essayez pas avec les chercheurs de haut niveau, mais plutôt avec les jeunes professeurs, car ces derniers débutent et ils acceptent plus facilement. Je leur ai ainsi demandé de rapporter quelques projets pour travailler pour la suite. J'ai eu deux ou trois demandes et nous avons sélectionné les ressources humaines et la finance.

Parmi les sujets traités en ressources humaines, l'un d'entre eux concernait la préparation des expatriations des employeurs. Une étude comparative a été réalisée entre l'Angleterre et la France. Nous avons étudié un problème de réintégration après l'expatriation, c'est-à-dire ce que font les entreprises pour réintégrer leurs employés après les avoir envoyés à l'étranger pendant plusieurs années. Cela concerne également la famille en termes de soutien. Les étudiants ont donc travaillé sur ces thématiques avant de partir. Ils ont ensuite présenté à Cardiff les résultats de leur travail, qui étaient relativement intéressants.

Sur ces deux ou trois années, 80 étudiants ont pu bénéficier de cette expérience ; 9 étudiants de ces deux filières ont décidé par la suite de suivre un double diplôme en Master avec Cardiff. Un article de recherche a été rédigé ensuite sur l'hybridation de la mobilité. Obtenir des résultats m'intéresse pareillement pour améliorer la situation.

S'agissant du financement, la mobilité virtuelle ne coûte rien, car cela se déroule dans nos salles de cours. Pour le déplacement, nous avons décidé de couvrir les frais de voyage et d'hébergement de chaque étudiant. En revanche, le coût des repas restait à la charge de l'étudiant. Le coût du voyage était environ 200 euros grâce à EasyJet qui avait un vol direct Lyon/Bristol, Bristol étant à 45 minutes de Cardiff. Je vous rappelle qu'étant de Cardiff, je connais les hôtels bon marché, les combines pour installer les étudiants à deux ou trois par chambre pour réduire les coûts. C'était donc assez facile aussi. L'université partenaire a été sympathique avec nous, car elle a pris en charge les repas du midi dans leur cantine.

L'expérience s'est plus ou moins bien passée. En effet, nous avons atteint tous les objectifs. À leur retour, les étudiants ont indiqué avoir peu appris sur les ressources humaines, mais beaucoup plus sur les compétences *softskills*, c'est-à-dire travailler ensemble, avec des Anglais, formuler correctement ce qu'il faut faire lorsque l'on n'est

pas en face à face, et respecter les délais. En effet, ils ne pouvaient pas négocier les délais de remise des travaux avec les professeurs.

Au départ, je dois avouer que pour ce projet, j'ai reçu une subvention de 15 000 euros de la part de la Région sur trois ans pour financer, mettre en place et faire se rencontrer les professeurs. À l'époque, la Région nous avait demandé des projets innovants de partenariat à l'international. J'avais « vendu » l'idée que nous avions déjà des doubles diplômes, mais au-delà de cela, il fallait impliquer les étudiants avant le départ et qu'ils aient une mobilité virtuelle, puis hybride avant de s'engager sur le double diplôme. Malheureusement, après trois ans, il nous faut d'autres sources de financement. J'ai été obligé de mettre en place de la *creative accounting*.

Dans le dispositif d'Erasmus+, nous avons une enveloppe pour l'accueil et l'encadrement des étudiants qui partent en Europe et pour ceux qui arrivent en France. À l'École, nous avons des cours de français et de langues étrangères pour nos étudiants Erasmus qui viennent ici. Chaque année, l'école payait ces cours de français et de langues étrangères. J'ai alors proposé de financer ce voyage avec une partie de cet argent d'Erasmus+ et l'argent de l'école utilisé autrefois pour payer ces cours. Je dispose ainsi actuellement d'un budget de 400 000 euros pour poursuivre le projet.

Par ailleurs, pour les professeurs intéressés, comme dans de nombreuses écoles de commerce, nous avons un budget pour la recherche. J'ai proposé que le professeur utilise une partie de son budget consacré à la recherche pour accompagner ses étudiants et pour revenir avec des projets pédagogiques et de recherche. Les élèves de Cardiff venant la semaine prochaine, nous remettrons ce dispositif en place l'année prochaine. Tout le monde est content, que ce soit le directeur de recherche qui aura un article en plus à sortir, les étudiants qui peuvent partir quelques jours, le professeur qui voit sa spécialisation être innovée, ou moi, car je peux rapporter cette expérience en dehors de l'école, dans des colloques, dans des accréditations.

Pour conclure, le directeur est content, car tout le monde est content. C'est donc une *win-win situation*.

Je pense en avoir terminé avec ma présentation.

Applaudissements.

Florence GRANGER

Bravo et merci. Tu es toujours un très bon orateur.

Merci beaucoup à nos deux intervenants. Avez-vous des questions à leur poser ?

Sigolène VERNERET

J'ai des questions pour Kevin Pon concernant la sélection des étudiants pour ce programme. Comment êtes-vous parvenu à le mettre en place dans le programme pédagogique ?

Kevin PON

Ces deux spécialisations étaient relativement petites avec 15 à 20 étudiants. Avant le départ, nous avons dit que tout le groupe devait partir une semaine pour valider un module ECTS (*European Credit Transfer System*) international.

Mathilde CURTET, Assistante de projets internationaux, INSA Lyon

J'ai plutôt une question concernant les mobilités de formation des apprentis. Jusqu'ici, nous n'avions pas de visibilité, mais deux étudiants sont venus nous indiquer que leur contrat était suspendu, que leur salaire allait l'être également. Nous pouvons leur verser une bourse Erasmus, mais je fais plutôt ici un appel à d'autres collègues. Avez-vous versé des montants complémentaires pour justement compenser cette perte de salaire et leurs frais à l'étranger ? Dans ces deux cas, si les étudiants n'avaient pas été apprentis, ils auraient été boursiers CROUS. Or étant apprentis, même si leur statut est suspendu, ne bénéficiant pas du statut de CROUS, ils ne pouvaient pas bénéficier de l'aide à la mobilité internationale (AMI). Ils étaient donc en difficulté financière. Par conséquent, ils ont été renvoyés vers l'assistante sociale. Par ailleurs, l'OPCO ne leur a rien versé. Avez-vous d'autres cas similaires ? Pour nous, il s'agit vraiment de la mobilité de formation. Les étudiants partent un semestre pour prendre des cours dans une université.

Virginie GALLET

Oui, dans de tels cas, nous pouvons verser une bourse Erasmus. Étant essentiellement en situation de travail, la question se posait de savoir si nous pouvions à la fois cumuler une bourse Erasmus et un salaire local ou une indemnité de stage. L'Agence Erasmus nous a répondu que c'était possible. Cela étant, à partir du moment où les étudiants partent, que leur contrat est mis en veille, qu'ils ne perçoivent plus de salaire, je ne vois pas pourquoi une bourse Erasmus ne pourrait pas leur être versée.

Mathilde CURTET

Vous la leur versez, mais au même titre que n'importe quel étudiant. Or le montant n'est pas suffisant pour couvrir leurs frais en France et à l'étranger.

Virginie GALLET

Vous parlez d'autres bourses complémentaires. J'en ai parlé. Il s'agit pour eux d'aller chercher d'autres financements, de réfléchir aux OPCO qui ne versent rien, mais qui versent aux CFA. Dans tous les cas, les OPCO financent les CFA, que ce soit pour l'apprenti ou pour le développement de la mobilité internationale. Toute la question est de savoir si nous pouvons décider, dans certains cas d'étudiants qui ne reçoivent aucun financement, de reverser une partie du forfait obligatoire. Ils peuvent ensuite s'adresser aux organismes d'échanges internationaux et aux collectivités territoriales.

Une intervenante de la salle

Les apprentis sont éligibles à la bourse de la Région qui peut être aussi un complément en plus de la bourse Erasmus.

Virginie GALLET

Toutes les Régions ne versent pas forcément de bourse. Par exemple, la région Île-de-France ne verse rien aux apprentis.

Une intervenante de la salle

La région Auvergne-Rhône-Alpes nous soutient, ce qui est une chance pour nous. Nous avons ainsi des aides pour soutenir la mobilité des apprentis.

Virginie GALLET

Nous travaillons avec le SME à Lille. Je sais que la région Hauts-de-France est également très généreuse pour les apprentis.

Mélanie BOURRET, Chargée de mission mobilité et partenariats internationaux, région Auvergne-Rhône-Alpes

Avant de compléter les propos sur la bourse régionale pour la mobilité internationale (BRMIE), j'ai une question. Lorsque vous indiquez que le forfait des OPCO qui pouvait s'échelonner entre 500 et 1 680 euros en fonction de l'OPCO concernait le forfait obligatoire à destination des CFA, j'avais compris qu'il pouvait être également à destination des apprentis, qu'un forfait mobilité pouvait leur être versé.

Virginie GALLET

Non. Lorsque l'on va sur le site de chaque OPCO, on voit bien qu'il différencie bien :

- l'aide versée aux CFA à destination des apprentis, notamment en cas de perte de rémunération pour les mobilités de plus de quatre semaines, et même pour les mobilités courtes ; ils indiquent un certain montant que nous devons leur reverser, bien sûr en facturant l'OPCO, en conservant toute la partie facture des apprentis, ce qui nécessite forcément en renforcement des ressources humaines au sein des CFA sur toute la partie administrative ;
- un forfait destiné aux CFA pour couvrir toutes les activités d'ingénierie, de développement de la mobilité, pour aller chercher des partenaires, pour organiser toutes ces mobilités de manière administrative.

Ce sont donc bien deux budgets différents. Certains OPCO, par exemple l'OCPO Constructys, l'OPCO Mobilités, ne versent rien aux apprentis, ce qu'ils spécifient bien. Ces financements sont destinés aux CFA pour couvrir certaines missions du référent ou de l'équipe des mobilités.

Florence GRANGER

S'il n'y a pas d'autres questions, merci beaucoup. Je voudrais remercier nos intervenants de cette matinée. N'oubliez pas de prendre votre petit cadeau avant de partir. Bien évidemment, vous êtes invités à déjeuner avec nous si vous le souhaitez.

Je souhaiterais remercier BSB pour son accueil dans ses jolis locaux.

Claudia SEMPEL

N'avions-nous pas une séance des questions et réponses avant de nous quitter ?

Florence GRANGER

Je crois que tout le monde a posé ses questions.

Claudia SEMPEL

Nous avons une séance de questions et réponses pour tout le monde.

Florence GRANGER

Excuse-moi.

Open Forum – questions & réponses avec le public

Florence GRANGER

Cet *open forum* est-il nécessaire ? Souhaitez-vous discuter d'autres sujets avant de remercier tout le monde ? Il me semble que nous avons bien fait le tour.

Claudia SAMPEL

Nous pouvons échanger entre nous, entre collègues des relations internationales. Si vous avez des sujets que vous souhaitez évoquer aujourd'hui avec mes collègues ou que nous pourrions traiter ensuite aux commissions internationales par la suite avec Florence, n'hésitez pas.

Caroline HANSAS

Je pense que le sujet a déjà été évoqué lors des anciens comités. S'agissant de la bourse inclusion d'Erasmus, avez-vous beaucoup distribué ce supplément de 150 euros depuis sa disponibilité ? Chez nous, les étudiants sont confus. Ils essaient de tous la demander. La demande est forte, car c'est attirant.

Florence GRANGER

Je crois que ma collègue Agnès a débloqué des bourses.

Agnès DUC EMERIAT, Institutionnal Erasmus coordinator, École des Mines de Saint-Étienne

Aux Mines de Saint-Étienne, nous l'attribuons, mais dans le respect des critères Erasmus. Je prends en charge les boursiers sociaux, les boursiers CROUS d'échelon 6 et 7, justificatifs à l'appui, les étudiants des zones de revitalisation rurale (adresse des parents avec justificatif fiscal ou une facture d'électricité que je fais doubler d'un justificatif d'assurance), des quartiers prioritaires de la ville. J'ai effectué un appel à candidatures auprès des élèves. Je leur ai demandé de me communiquer soit leur justificatif de bourse s'ils étaient éligibles, soit leur adresse. J'ai indiqué une date limite. Pour tous ceux qui m'ont contactée et donné une adresse dans le cadre de la date limite, j'ai fait moi-même les recherches. J'ai demandé ensuite les justificatifs. Sur dix mobilités de stage que j'ai enregistrées récemment, j'ai un supplément inclusion. Sur une dizaine de mobilités académiques au semestre 10, j'ai eu un cas.

Caroline HANSAS

Comment procédez-vous si l'étudiant n'a pas de justificatif de bourse, mais qu'il estime être éligible ?

Agnès DUC EMERIAT

Pour l'instant, j'ai limité à ces trois cas de figure.

Fanny MINSSIEUX, Responsable des bourses de mobilités, EMLyon Business School

Nous avons mis en place seulement deux critères : si l'étudiant est en situation de handicap ou s'il est boursier d'échelon 6 ou 7, ce qui est assez simple pour le moment. Nous avons déjà reçu une dizaine de dossiers.

Caroline HANSAS

Que faites-vous pour les étudiants en situation de handicap, atteints par exemple de dyspraxie ou de dyslexie ?

Fanny MINSSIEUX

C'est sur notification de la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH), ce qui est relativement récent. Je ne peux pas vous communiquer plus d'informations.

Agnès DUC EMERLAT

Il existe également le supplément voyage vert ou décarboné. Pour l'instant, j'ai choisi l'hypothèse de 50 euros supplémentaires, mais je ne me lance pas sur les jours de voyage supplémentaires, car le forfait mensuel, je ne suis pas descendue au niveau du jour. J'ai également donné des indications aux élèves qui partaient prochainement. J'ai communiqué aux étudiants concernés des temps de trajet en train pour se rendre à Vienne en Autriche, aux étudiants qui partent en Italie les trains italiens directs pour Milan et Turin. Par ailleurs, j'ai indiqué aux étudiants qui partaient en Europe du Nord que Thalys proposait des billets en promotion (39 euros) pour cet été. Je les ai ainsi poussés à s'emparer de cette opportunité en leur indiquant que nous les suivions à hauteur de 50 euros. En revanche, j'ai évité le sujet du covoiturage autoproclamé, sauf s'ils passent par une plateforme avec facture, dispositif qui devient éligible.

Claudia SAMPEL

Avez-vous d'autres sujets ? Je n'en vois pas.

Florence, tu as la parole pour le mot de la fin.

Florence GRANGER

Excusez-moi encore d'avoir tenté de supprimer ce temps de questions qui s'est avéré finalement nécessaire et utile.

Je voudrais remercier BSB pour cet accueil dans ses locaux très agréables, bien dimensionnés pour notre événement, remercier aussi l'équipe organisatrice, et notamment Christèle et Claudia qui ont fourni un travail extraordinaire, car nous n'étions pas très nombreuses cette année pour l'organisation. Je remercie également la région Auvergne-Rhône-Alpes pour son soutien pour cet événement qu'elle subventionne, mais aussi pour son soutien plus global pour toutes nos actions internationales. Nous reconnaissons être extrêmement gâtés, tout comme nos étudiants, par la Région, par des aides financières pour les mobilités et pour les projets.

Je crois que les collègues de la Région ont d'ailleurs quelques éléments à nous transmettre. Je leur cède donc la parole.

Virginie ROUAULT, Responsable du service international, Région Auvergne-Rhône-Alpes

Je souhaiterais vous communiquer un point d'actualité sur les rapports en cours. Vous avez peut-être déjà entendu parler du prochain Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI). Le précédent, qui portait l'ensemble des dispositifs, notamment les dispositifs internationaux et les bourses, est arrivé à échéance en décembre dernier. Par conséquent, nous sommes sur une année « blanche » et nous travaillons à la construction de nouveaux dispositifs. Le nouveau SRESRI sera soumis au vote des élus lors de l'assemblée plénière du 30 juin prochain. Dans les mois qui suivront, les dispositifs qui en seront la déclinaison opérationnelle feront l'objet de délibérations, et notamment - pour ceux qui le connaissent déjà - le futur Pack Ambition International qui va évoluer pour très vraisemblablement scinder en deux le soutien que la Région apportait aux coopérations académiques et scientifiques.

Ce dispositif est actuellement en phase de construction. Je ne peux pas vous donner plus d'informations. D'ici la fin de l'année 2022, très vraisemblablement, vous recevrez l'information pour le dépôt des projets. S'agissant des précédents projets d'accueil individualisés (PAI), lors de la commission permanente du 25 mai dernier, nous avons délibéré des projets 2021. Certains ont déjà reçu les notifications, mais cela vous permettra de mener ceux en cours avec une durée de réalisation sur trois années, durée volontairement très longue pour vous permettre de réaliser ces dernières actions.

Nous aurons également quelques évolutions du dispositif BRMIE dans les prochains mois. Certaines seront d'ailleurs soumises au vote de la Commission permanente du mois de juin, notamment sur les mobilités de césure. Toutefois, nous aurons l'occasion d'y revenir plus en détail et de communiquer largement à l'ensemble des établissements bénéficiaires du dispositif.

Je reviens maintenant sur une actualité de l'automne dont le programme est en cours de construction. Nous organisons à Bruxelles les 21 et 22 novembre 2022, une mission avec l'ensemble des VPRI, VP Recherches, DRI, directeurs et directrices de recherche des établissements de la Région pour échanger et nous rencontrer. Nous espérons pouvoir vous faire rencontrer des acteurs de la Commission européenne sur des sujets d'importance pour vous qui concernent les champs de la formation et de la recherche. Nous vous avons demandé il y a quelque temps de nous faire remonter des sujets d'actualité importants pour vous. Il est encore temps si vous ne l'avez pas fait. Nous associerons à ces deux jours nos partenaires des quatre moteurs, du Bade-Wurtemberg, de la Lombardie et de la Catalogne, à la fois sur un plan institutionnel et sur un plan universitaire. Nous souhaiterions que cet événement réunisse l'ensemble de ces acteurs, comme nous l'avons fait en novembre 2019, avant la Covid-19. Cet événement *networking* permettra d'échanger sur des sujets d'importance, notamment sur des projets Erasmus+ si vous en avez spécifiquement.

Mélanie BOURRET

Je voudrais évoquer un sujet technique. Je ne sais pas si des gestionnaires de BRMIE sont présents aujourd'hui. Pour rappel, la BRMIE est bien éligible aux apprentis. Par ailleurs, depuis l'évolution du statut des apprentis instituée par la loi Avenir

professionnel de 2018, nous échangeons beaucoup plus avec vous, car les dossiers « à problème » en termes d'éligibilité sont nombreux.

Virginie Rouault rappelait plusieurs cas de figure :

S'agissant des ordres de mission, malheureusement, nous estimons que l'apprenti garde sa rémunération et qu'il effectue sa mobilité dans le cadre d'une mobilité professionnelle. Dans ce cadre, il n'est pas éligible à la BRMIE.

Pour les mobilités inférieures à quatre semaines, la question ne se pose pas, la BRMIE étant éligible à partir de quatre semaines.

Dans le cas des mobilités supérieures à quatre semaines, lorsque l'apprenti redevient étudiant, nous vous demandons plusieurs éléments pour vérifier l'éligibilité du dossier de l'étudiant. Premièrement, s'il part en mobilité de stage, généralement, la convention est signée entre le CFA et la structure accueillante. Dans ce cas-là, nous sommes liés à vous et pas nécessairement au CFA. Par conséquent, une attestation vous sera demandée pour compléter la convention de stage et devra mentionner l'inscription de l'étudiant dans votre établissement de formation. Si l'étudiant part en mobilité de stage supérieure à quatre semaines, il redevient étudiant. Dans le cadre de la BRMIE, le seuil de gratification de stage (600 euros) s'applique.

Enfin, pour une mobilité académique supérieure à quatre semaines dans le cadre d'un échange entre universités, l'apprenti redevient étudiant et il est éligible à la BRMIE comme n'importe quel étudiant. Nous avons organisé une réunion spécifique sur le sujet des apprentis ; je ne sais pas si certains établissements ici présents y avaient participé. Durant cette réunion, l'échange que nous avons eu nous avait laissés penser que les CFA et les apprentis pouvaient recevoir un forfait mobilité des OPCO. Or ce n'est pas le cas. Par ailleurs, les apprentis sont un public particulier, avec parfois des frais supplémentaires par rapport aux étudiants, leur lieu de formation pouvant être distinct du lieu de l'entreprise. Si nous ajoutons à cela une mobilité internationale, ce sont trois logements à payer.

Nous sommes bien conscients des particularités de ce public. Il n'en reste pas moins que nos budgets ne sont pas extensibles et que le dispositif est ce qu'il est.

Pour conclure, nous restons à votre disposition si vous avez des questions spécifiques sur certains dossiers « à problème », ou plus généralement sur le fonctionnement du dispositif.

Florence GRANGER

Merci beaucoup. Je voudrais vous remercier pour votre professionnalisme au quotidien et votre disponibilité lorsque nous avons des interrogations. Je remercie de nouveau la région Auvergne-Rhône-Alpes pour son aide. Merci à vous tous.

Applaudissements.

La séance s'achève à 12 heures 35.

*Ces actes ont été rédigés par l'agence **point COM**, contact@pointcom-redaction.com, tel. 09 81 84 10 30*