



**Direction générale de l'enseignement et de la recherche
Inspection de l'enseignement agricole**

LA MOBILITE INTERNATIONALE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE TECHNIQUE

**Antoine GALINDO
Franck LAPRAY
Anne PHILIPPE
Jean-Pierre TOSI
Etienne VIVIER**

N° R19 002

SOMMAIRE

Résumé	p 3
Introduction	p 4
1 – L'état des lieux de la mobilité sortante des personnels	p 5
11 - Les différents types de mobilités	
12 – L'analyse des données quantitatives et qualitatives	
13 – Les impacts de la mobilité	
2 – Les ressources disponibles	p 11
21 – Le programme Erasmus+, fer de lance de la mobilité	
22 – D'autres programmes en faveur de la mobilité des personnels	
23 – Une formation des personnels peu ouverte aux enjeux internationaux	
3 – Les freins à la mobilité	p 17
31 – Une vision stratégique de la mobilité rarement affirmée	
32 – Une absence de reconnaissance du travail et des compétences	
33 – Une méconnaissance des ressources disponibles	
34 – Des contraintes internes aux établissements	
35 – Des freins propres aux personnes	
4 – Les leviers de la mobilité	p 20
41 – Une politique d'ouverture à l'international formalisée	
42 – Une animation régionale dynamique	
43 – L'organisation en <i>consortium</i> d'établissements	
44 – L'existence de sections européennes	
45 – l'engagement des filières professionnelles	
5 – Une mobilité entrante des personnels mal identifiée	p 23
51 – Une mobilité entrante modeste	
52 – Les freins et les leviers repérés	
6 – Quelques préconisations en faveur de la mobilité internationale	p 24
61 – Renforcer l'efficacité du pilotage de l'ouverture internationale en précisant les orientations stratégiques, les priorités d'action à l'international de l'enseignement agricole et leur évaluation.	
62 - Inciter les établissements à faciliter, encourager et valoriser la mobilité internationale	
63 - Renforcer l'appui aux établissements et dynamiser l'animation régionale par la création d'un poste de délégué régional à la coopération internationale	
64 - Mener une politique d'acculturation des personnels et favoriser les pratiques professionnelles en faveur de la mobilité.	
Conclusion	p 27
Bibliographie	p 28
Annexes	p 29
N°1 : La liste des entretiens conduits	
N°2 : La typologie des mobilités de personnel par secteur éducatif (Agence Erasmus+ France)	
N°3 : Les données de la base Hermès de la DGER 2017	
N°4 : Les données de l'agence Erasmus+	

Résumé

Si la mobilité des apprenants est régulièrement évaluée, celle des personnels est peu abordée alors qu'elle porte des enjeux pour l'internationalisation du système français de formation agricole. La direction générale de l'enseignement et de la recherche a demandé à l'inspection de l'enseignement agricole d'établir un état des lieux qualitatif et quantitatif de la mobilité internationale des agents de l'enseignement agricole technique.

Par rapport à d'autres pays comme l'Allemagne ou l'Espagne, la mobilité des personnels demeure relativement modeste, mais elle connaît ces deux dernières années une nette progression et touche en grande majorité les enseignants. De courte durée (moins d'une semaine), les séjours se déroulent à 90% en Europe et concernent principalement l'accompagnement des apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels. Les mobilités à des fins de formation, sous diverses formes, ou d'enseignement sont minoritaires mais progressent régulièrement.

Unaniment, les personnes rencontrées considèrent que ces mobilités apportent une réelle plus-value aux personnes et aux établissements : l'échange et la découverte de systèmes éducatifs différents participent à l'enrichissement des pratiques professionnelles et au développement personnel ; elles permettent également une distanciation par rapport à l'exercice du métier et favorisent l'ouverture culturelle et la citoyenneté internationale. De plus, elles accompagnent activement l'internationalisation des établissements en stimulant une dynamique au sein des communautés éducatives (de la qualité de la mobilité des apprenants, construction de partenariats). L'organisation des établissements en consortium a indéniablement participé à développer la mobilité des acteurs. L'animation régionale de la mission de coopération internationale s'avère également essentielle afin d'impulser, structurer et accompagner des projets collectifs.

Néanmoins, l'absence d'un projet d'ouverture à l'international, voire de priorités établies et de moyens dédiés au sein de l'établissement freinent le développement des mobilités. Les opportunités offertes restent souvent méconnues des acteurs, dont beaucoup sont encore trop peu sensibilisés aux enjeux de la mobilité internationale et trop peu formés à la mise en œuvre de projets européens et internationaux. Quant à ceux engagés dans le montage de projets, ils soulignent le manque de reconnaissance de leur travail d'ingénierie. À ce jour, cette expertise plurielle ainsi que les compétences acquises lors des mobilités ne sont pas prises en compte dans leur parcours et ne participent pas à leur évolution professionnelle. Les agents sont encore souvent confrontés à la rigidité de l'organisation des services, ou à des représentations négatives de la mobilité. S'ajoutent aussi des freins liés aux personnes, d'ordre linguistique, culturel ou familial, qui ne favorisent pas l'engagement dans une mobilité à l'étranger.

L'étude a mis en lumière la nécessité de prendre des mesures qui permettront de conforter les personnels dans les projets internationaux, et, plus globalement, de répondre aux enjeux de l'ouverture à l'international des établissements. En premier lieu, il s'agit d'inscrire la mobilité des personnels au service du projet stratégique national et d'une logique d'établissement. L'information sur les dispositifs existants mérite d'être améliorée et la formation à l'international des acteurs renforcée. Leur engagement appelle une pleine reconnaissance et valorisation de leur travail et de leurs compétences, notamment par une prise en compte dans leurs obligations de service et dans l'évolution de leur parcours professionnel. L'organisation des services des personnels doit intégrer la reconnaissance de la mobilité dans l'activité professionnelle. L'échelon académique doit pouvoir disposer des moyens nécessaires afin d'instaurer une animation dynamique du projet régional à l'international. Enfin, des moyens financiers spécifiques peuvent être destinés à la mobilité extra-européenne, pour laquelle les établissements éprouvent souvent des difficultés à obtenir des ressources.

Introduction

Le développement de la mobilité des apprenants constitue l'une des priorités de la stratégie européenne de l'éducation et de la formation¹. Elle vise à faciliter leur insertion professionnelle européenne à favoriser leur inclusion sociale, à développer leur citoyenneté européenne et à améliorer les compétences et les requalifications. Pour ce faire, les objectifs du programme Erasmus+ 2014-2020 fixent à 20% des diplômés de l'enseignement supérieur et 6% des apprenants de l'enseignement professionnel engagés dans une mobilité durant leurs études.

La progression constante des départs des apprenants de l'enseignement agricole à l'étranger, tant dans les périodes de formation en milieu professionnel que dans la réalisation d'une partie du cursus dans un autre établissement de formation (mobilité internationale de crédits), a été possible grâce à la professionnalisation des acteurs de la mission de la coopération internationale : animateurs des réseaux Europe et International, chargés de mission en DRAAF-SRFD, établissements gestionnaires de consortia d'établissement, etc. La construction des projets de mobilité des apprenants et leur mise en œuvre bénéficient désormais de démarches structurées pérennes et d'outils efficaces de plus en plus maîtrisés (conventionnement, instruments de valorisation de la mobilité, etc.)

En revanche, la mobilité des personnels de l'éducation et de la formation professionnelle agricole semble ne pas jouir de la même dynamique. Or, les acteurs mettent de plus en plus en avant le fort degré de corrélation entre le développement de la mobilité des apprenants et celle des personnels. L'Union Européenne et les agences nationales Erasmus+ soulignent l'importance à soutenir la mobilité des enseignants ; le bilan à mi-parcours de l'action des états membres a conduit la commission européenne à définir de nouvelles priorités de la stratégie « Education et formation 2020 », dont le renforcement de la mobilité des étudiants et des personnels enseignants à tous les niveaux de formation. Comme le rappelle l'agence Erasmus + France Education Formation², la mobilité des professionnels de la formation participe à améliorer la qualité de l'éducation et de la formation par l'acquisition de nouvelles méthodes et pratiques. Elle participe au développement professionnel des agents et à la dimension européenne de leurs enseignements, tout en renforçant les partenariats entre établissements.

La mobilité européenne et internationale entrante et sortante des élèves, des étudiants, des enseignants, des chercheurs et des cadres éducatifs constitue un objectif majeur pour le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA). Si les enjeux de la mobilité des personnels sont désormais reconnus et partagés, celle-ci pourrait cependant relever d'un certain empirisme.

Les objectifs de l'étude

La direction générale de l'enseignement et de la recherche souhaite avoir un meilleur niveau de connaissance de la mobilité des personnels afin de définir des orientations et prendre des mesures adaptées. Pour ce faire, le directeur général a demandé à l'inspection de l'enseignement agricole de conduire une étude relative aux « bilan et perspectives de la

¹Rapport conjoint 2015 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (« Éducation et formation 2020 ») : Nouvelles priorités pour la coopération européenne en matière d'éducation et de formation

²Erasmus+ : un guide pratique pour les chefs d'établissement scolaires - 2015

mobilité internationale des enseignants et des personnels de l'enseignement agricole technique ».

Après concertation avec le bureau des relations européennes et de la coopération internationale (BRECI), l'étude s'est attachée à :

- réaliser un état des lieux de la mobilité sortante des personnels de l'enseignement technique, public et privé, et particulièrement d'en caractériser les différentes formes et finalités ;
- identifier les freins et leviers de la mobilité ;
- estimer les impacts de la mobilité sur les individus et plus globalement sur le système de formation ;
- recueillir des données sur la mobilité entrante des personnels étrangers dans l'enseignement technique agricole ;

La démarche

Pour réaliser cette étude, le doyen de l'inspection de l'enseignement agricole a désigné une équipe de cinq inspecteurs. Les travaux ont été conduits en trois temps :

- le recensement des données existantes sur la mobilité internationale des personnels de l'enseignement agricole. La base Hermès de la DGER a été ainsi interrogée avec l'appui du pôle de la statistique et des systèmes d'information (PSSI). L'Agence Erasmus+ France a également procédé à une analyse approfondie des données dont elle dispose dans ses outils statistiques
- une enquête à partir de questionnaires adressés aux animateurs de réseaux Europe et International du BRECI et des chargés de mission coopération internationale dans les DRAAF-SRFD. Ce travail prospectif visait à contribuer à l'analyse de la mobilité des enseignants, et particulièrement dans le repérage des freins et des leviers, à caractériser les données recueillies par ailleurs sur la mobilité et à repérer des expériences significatives.
- des entretiens³ avec les principaux acteurs de la formation des personnels de statut public et privé afin notamment de mesurer la prise en compte des enjeux de l'internationalisation de l'enseignement agricole technique dans la formation des acteurs.

Afin d'obtenir le panorama le plus complet possible des initiatives prises dans l'enseignement français, la stratégie et les actions en faveur de la mobilité des personnels mises en œuvre par l'Éducation Nationale ont été également questionnées.

1 – L'état des lieux de la mobilité sortante des personnels

11 – Les différents types de mobilités

Les établissements et les organisations qui les accompagnent (consortium, associations) bâtissent des projets de mobilité des personnels dont la multiplicité des actions peut gêner la lisibilité. Toutefois, l'analyse des données menée lors de l'étude, complétée par celles de l'agence Erasmus + et de la base Hermès, a permis de caractériser plusieurs types de mobilités des personnels :

- **l'accompagnement des voyages d'études** se limite à de l'encadrement durant un séjour de groupe à l'étranger. Ce type de mobilité est assez classique et concerne de courts séjours.
- **le suivi/encadrement des stages des apprenants** mobilise plusieurs enseignants en même temps pour une durée moyenne d'une à deux semaines.

³L'annexe n° 1 présente la liste des entretiens conduits

- **la formation continuée** touche plus largement un ensemble d'activités sous forme de stages (formation sur des thèmes précis, linguistique, observation), découverte du système éducatif ou du système agricole, séminaire. D'une manière générale, ces formations se déroulent sur une semaine.
- **l'ingénierie de projet** se traduit par des séjours de 4 à 10 jours pour rencontrer des équipes en établissement ou des entreprises afin de négocier des accords de partenariat et des lieux de stages ou de mettre en place des projets de certification binationale ou d'actions spécifiques.
- **la mobilité sur les échanges de pratiques professionnelles** concerne souvent des enseignants membres de groupes d'animation et de professionnalisation (GAP) qui se rendent dans des pays partenaires afin de produire des ressources pédagogiques et disciplinaires mises par la suite à disposition des enseignants des disciplines concernées.

En dehors de la formation continuée des personnels, les différents types de mobilités concernent surtout les enseignants et sont essentiellement tournés vers la pédagogie et les pratiques professionnelles.

12 – L'analyse des données quantitatives et qualitatives

• Des sources riches d'enseignement

Les données mises à disposition des inspecteurs proviennent essentiellement de deux sources différentes : la base Hermès (données 2017 et données cumulées 2015-2016) et les bases de données l'agence Erasmus +⁴, à savoir Mobility tool, Dashboard et les rapports des participants pour les données qualitatives.

La base Hermès⁵ développée par la DGER, modifiée en 2017, privilégie avant tout les données géographiques, tant sur les régions d'origine que sur les destinations des personnels. En revanche, elle n'identifie plus l'objet de la mobilité, le dispositif de financement et la fonction des personnels concernés (enseignants ou directeurs), contrairement au recensement des données qui précisait jusqu'en 2016 la répartition des types de mobilité et des personnels. Elle intègre toutes les mobilités réalisées, en Europe et à l'international.

Si l'agence Erasmus+ exploite des données plus exhaustives, elles sont circonscrites aux programmes qu'elle développe dans la cadre de la politique arrêtée par l'union européenne et à l'espace européen élargi à la Norvège, l'Islande et la Turquie. L'analyse de la mobilité des personnels de l'enseignement agricole présentée au groupe de travail distingue bien les différents établissements des personnels concernés, mais elle n'apporte pas d'information précise sur les métiers des agents. Dans une note transmise aux inspecteurs, les personnels concernés sont classés en « professionnels de l'enseignement et de la formation professionnelle », « professionnels de l'enseignement supérieur » ou « professionnels du secteur de l'éducation des adultes », sans pour autant distinguer les fonctions (enseignant / formateur, personnel de direction, administratif, personnel technique).

A la demande du groupe de travail, l'agence a extrait les données de la mobilité des personnels de l'enseignement agricole sur la période 2014-2017, avec des périodicités d'année scolaire. Leur analyse a été complétée par les résultats des enquêtes menées auprès des animateurs des réseaux géographiques et des chargés de coopération internationale en DRAAF/SRFD. Il en ressort des indicateurs qui permettent de mesurer le

4 Agence Erasmus+ : « La mobilité des personnels de l'enseignement agricole technique » – Réunion de restitution du 17 mai 2018 auprès de l'inspection de l'enseignement agricole

5 Base Hermès : données de l'année civile 2017 et données cumulées des années civiles 2015 et 2016

niveau d'implication des enseignants et des personnels de l'enseignement agricole dans l'internationalisation du système de formation agricole.

- **Une mobilité en nette progression**

D'une manière générale, les mobilités des personnels ont fortement progressé depuis 2017, par rapport aux trois années précédentes.

L'agence Erasmus+⁶ dénombre 2 720 mobilités européennes de personnels depuis 2014 dont 62% de femmes ; la progression entre les années solaires 2014-2015 et 2016-2017 est conséquente (+76%), avec respectivement 644 mobilités et 1135 mobilités. Cette croissance se poursuit puisque, sous réserve de la confirmation des données, 1378 mobilités auraient été réalisées dans l'année scolaire 2017-2018, ce qui porte à 4155 mobilités de personnel réalisées depuis 2014-2015. L'augmentation atteint donc +94% entre 2014 et 2018, soit un doublement des mobilités en quatre années.

Il est à souligner que les mobilités des personnels de l'enseignement agricole public et privé représentent 13,4% de l'ensemble des mobilités sortantes des personnels de l'enseignement français. Ces données confirment le dynamisme des établissements agricoles dans leur ouverture européenne.

En 2016-2017, la mobilité des personnels réalisée au titre du secteur de l'enseignement et de la formation professionnels représente plus de 80% de l'ensemble des mobilités des personnels d'enseignement, ce en raison de l'importance des mobilités d'accompagnement. La mobilité réalisée dans le cadre de partenariats, dont la vocation est de permettre « *le rapprochement d'une multitude d'acteurs afin de partager des idées et des pratiques ou méthodes d'enseignement, ou de développer, de transférer des pratiques innovantes, visant à améliorer la qualité de l'enseignement, à soutenir la modernisation institutionnelle, l'innovation sociale et l'esprit d'entreprise* » demeure relativement marginale avec 88 mobilités soit 8% du total.

Quant à la base Hermès⁷, elle recense 2191 déplacements à l'étranger pour l'année 2017, alors que les mobilités cumulées des deux années précédentes atteignaient 2151. À elle seule, l'année 2017 représente donc en données annuelles plus du double des 4342 mobilités recensées depuis 2015.

Au-delà des écarts constatés avec la base Hermès qui intègre toutes les mobilités internationales, notamment les voyages scolaires de courte durée qui ne sont pas systématiquement financés par un programme européen, l'étude met donc en lumière une montée en puissance de la participation des personnels dans des actions d'ouverture à l'international. Cette évolution est également confirmée par les chargés de coopération internationale en SRFD qui, sans pour autant être en mesure de la quantifier précisément, ont vu le nombre de sollicitations et de projets augmenter en 2017. Il importe de préciser que les études portent sur le volume des mobilités et non sur le nombre réel de personnels partis, car certains agents peuvent avoir fait plusieurs déplacements sur les périodes étudiées

- **Le profil des personnels mobiles**

Les données recensées par la base Hermès et celles présentés par l'agence Erasmus + jusqu'en 2017, relayées en partie par les enquêtes menées auprès des chargés de coopération internationale et des animateurs des réseaux géographiques, permettent de dégager des grandes tendances des publics engagés dans les mobilités.

Pour les mobilités recensées par Hermès, 81 % d'entre elles touchent des enseignants et formateurs, 6 % des personnels de directions et 3 % des personnels administratifs. Les

⁶Voir annexe n°4 : les données de l'agence Erasmus +

⁷Voir annexe n°3 : les données de la base Hermès

données, non exhaustives, transmises par les chargés de mission en DRAAF/SRFD (94%) et les animateurs des réseaux géographiques (74%) confirment que ce sont les enseignants et formateurs qui sont engagés en grande majorité dans les mobilités, les chefs d'établissement et les autres personnels restant minoritaires.

La proportion des statuts des établissements d'origine des personnels varie en fonction des programmes et des périodes. En effet, selon l'agence Erasmus+, 69 % des mobilités liées à ses programmes concernent les fédérations du privé, dont près de 50 % pour les maisons familiales et rurales.

En revanche, les mobilités saisies en 2017 dans la base Hermès se répartissent à parts égales entre les établissements publics et privés : 51 % pour les EPLEFPA et 49 % pour les établissements privés (23 % pour le CNEAP, 23 % pour l'UNMFREO et 3 % pour l'UNREP). Cet écart s'explique par l'intégration des mobilités extra-européennes dans la base Hermès.

- **Une mobilité majoritairement consacrée à l'accompagnement des apprenants**

L'analyse des données des bases Hermès et Mobility Tool, complétées par les enquêtes menées, permet de dégager les grandes tendances suivantes : la mobilité des personnels des établissements de l'enseignement agricole concerne les enseignants qui partent collectivement pendant une semaine afin d'accompagner les apprenants lors d'un voyage ou d'une période de stage. Les destinations se limitent essentiellement aux pays frontaliers et les Régions qui envoient le plus de personnels correspondent surtout à celles qui sont organisées en consortium.

Quelles que soient les données mises à disposition des inspecteurs, l'accompagnement des apprenants lors de voyages scolaires et la participation à des actions de formation constituent les principaux objets de la mobilité des personnels. La base Hermès recense 1673 mobilités d'accompagnement, soit 78 % de l'ensemble des déplacements pour les deux années cumulées 2015-2016 ; elles sont suivies par celles dites de formation continue (7%) et celles d'ingénierie de projets (6%), sans préciser le caractère collectif ou individuel. En 2017, Hermès évalue seulement les mobilités collectives (79%) dont on peut supposer que la majeure partie concerne l'accompagnement des apprenants.

De son côté, l'agence Erasmus+ relève que 65 % des mobilités du secteur formation professionnelle concernaient, entre 2014 et 2017, l'encadrement des voyages scolaires. Toutefois, d'autres actions commencent à émerger, notamment la formation continue. Quant aux autres mobilités qui, cumulées, ne dépassent pas 10 %, elles se destinent essentiellement à des stages d'observation et des périodes d'enseignement. Au-delà de la nature des mobilités, la création de nouveaux contacts ou l'élargissement du réseau professionnel constitue la principale motivation pour 70 % des rapports du participant remis à l'agence Erasmus+.

Toutefois, il a été porté à la connaissance du groupe de travail qu'une part non négligeable d'enseignants partent également pour rechercher des lieux de stages d'apprenants ; or ce motif de mobilité n'est plus éligible aujourd'hui contrairement aux précédents programmes européens qui proposaient « des visites préparatoires » dont l'objet était l'identification de partenaires.

- **Une mobilité essentiellement européenne**

Si les données de l'agence Erasmus+ portent uniquement sur l'Union Européenne élargie à des États de l'espace économique européen, la base Hermès confirme que 90 % des mobilités des personnels de l'enseignement technique agricole se réalisent dans les pays de l'union européenne, dont plus de la moitié dans quatre pays frontaliers de la France : l'Espagne (18%), le Royaume-Uni (14%), l'Allemagne (10%), l'Italie (10%).

Les résultats de l'étude de l'agence Erasmus+ montrent que la Norvège, la Lituanie, le Luxembourg, la Slovaquie, la Turquie, la Lettonie, le Danemark, la Bulgarie et Chypre accueillent respectivement moins de 1 % des personnels en mobilité.

En dehors de l'Europe, le continent africain arrive en deuxième position avec 5 % des destinations, suivi de l'Amérique avec 3 %.

- **Des mobilités de courte durée**

Les sources de données s'accordent sur la durée moyenne des séjours, relativement courte (6,5 jours sur place, voyage non compris).

- **Des mobilités variables d'une région à l'autre, un effet consortium fort**

Les études montrent des différences notables entre les régions ; selon les données de l'agence Erasmus+, cinq d'entre elles concentrent plus de 70 % des mobilités : Nouvelle Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Pays de la Loire et Bretagne. Il s'agit surtout des mobilités d'enseignement et de formation professionnelle ainsi que des mobilités scolaires. En dehors des pays de la Loire, les trois autres régions sont frontalières avec l'Espagne et l'Italie, pays qui accueillent le plus de mobilités. Toutefois, ce n'est pas un critère déterminant, puisque les trois autres états les plus souvent cités comme destination (Belgique, Allemagne et Royaume-Uni), sont voisins de régions dont les taux de mobilités restent inférieurs à 5 % sur le résultat national : Grand Est qui a quatre frontières (4,8%) ; Hauts de France avec deux frontières (1,1%) et la Normandie avec une frontière, maritime certes, (3,7%). En revanche, cette dernière région a engagé le plus de mobilités partenariats Erasmus+ entre 2014 et 2017, à savoir 18 %. Les actions transfrontalières, celles de PACA avec la région italienne du Piémont ou du Grand Est avec le Bade Wurtemberg, n'incitent pas pour autant à la mobilité⁸.

En revanche, dans les régions les plus dynamiques se trouvent plusieurs *consortia* qui accordent de l'importance aux mobilités des personnels. En effet, la Nouvelle Aquitaine compte cinq consortia, l'Auvergne-Rhône-Alpes trois, l'Occitanie deux. A contrario, les régions qui dénombrent le moins de mobilités ne disposent pas de consortium.

Quant au lien avec les projets régionaux de l'enseignement agricole (PREA), il est difficile de l'analyser car beaucoup sont en cours de construction et seulement 25 % des sites institutionnels des DRAAF informent sur l'ouverture à l'international, essentiellement des apprenants. Toutefois, les PREA formalisés intègrent l'ouverture à l'international soit comme un axe, soit comme un objectif stratégique, avec des actions tournées vers la mobilité des personnels⁹.

13 – Les impacts de la mobilité

En dehors des rapports complétés par les participants à partir d'un questionnaire de l'agence Erasmus+, l'impact et les apports de la mobilité sont peu évalués au sein de l'enseignement agricole. Le travail d'enquête et les entretiens menés au cours de l'étude ont aidé à mesurer l'impact de ces mobilités sur les personnes, les établissements et les actions de formation des apprenants. L'analyse reste prudente, car les réponses relèvent avant tout du déclaratif et du ressenti ; de fait, il est difficile d'évaluer avec certitude l'impact sur les pratiques professionnelles et l'action des personnels à leur retour en établissement. De plus les indicateurs restent généraux et varient selon les régions et le diplôme préparé.

- **Des pratiques pédagogiques enrichies et innovantes**

Une forte proportion des personnels enseignants reconnaît avoir amélioré ses compétences et avoir fait évoluer ses pratiques professionnelles en découvrant d'autres méthodes d'enseignement, notamment en faveur de l'autonomie des élèves ainsi que des outils d'éducation non formelle. Certains d'entre eux ont déclaré avoir mis en œuvre à leur retour

⁸Programme TransfoVaal (Programme Transfrontalier pour des Parcours de Formation Technique et professionnelle Binational et pour la Validation des compétences en Agro-Alimentaire fermier et Artisanal) et projet INTERREG V « Agroécologie dans le Rhin Supérieur – Pratiques innovantes et formation »

⁹ Étude des PREA à partir des sites internet institutionnels des DRAAF en régions

des méthodes pédagogiques innovantes observées lors de leur séjour ; d'autres ont cherché à développer la pratique d'une langue étrangère. C'est une tendance confirmée par l'enquête menée auprès des acteurs de la coopération internationale en région qui soulignent le développement de pédagogies novatrices et de démarches plus collaboratives dans le partage de pratiques, le montage de dossiers ou la volonté de s'investir dans des réseaux de partenaires. Les enseignants mentionnent de plus en plus une remise en question de l'exercice du métier et ceux qui reviennent d'Europe du Nord, s'interrogent quant à l'autonomie de l'apprenant.

Outre la dimension professionnelle, les participants, dans leurs rapports adressés à l'agence Erasmus+, déclarent que les mobilités contribuent également au développement personnel, par l'ouverture d'esprit et au monde ainsi que par une plus grande confiance en soi, voire une plus grande sensibilité et expression culturelles, notamment en approfondissant la connaissance du pays avec lequel un lien affectif se crée ou en améliorant leurs compétences linguistiques.

Toujours selon eux, elles favorisent également une meilleure appropriation des enjeux européens et nationaux sur la citoyenneté européenne, la solidarité (accueil et éducation des publics migrants) ou la lutte contre les discriminations. Cependant, les chargés de coopération internationale en DRAAF/SRFD, nuancent ces déclarations, car ils constatent que les enseignants demeurent souvent enfermés dans des aspects purement pédagogiques, voire disciplinaires. D'ailleurs, cette objection est confirmée par l'étude des rapports des participants par l'agence Erasmus+ qui met en évidence que la mise en place d'accords de coopération avec les acteurs du marché du travail et les acteurs de la société civile est l'un des apports les moins conséquents.

- **Un effet moteur sur l'internationalisation des établissements**

De l'avis unanime des personnes rencontrées, les mobilités des personnels constituent une plus-value et un véritable atout de valorisation pour les établissements aussi bien dans leurs territoires qu'au niveau national et international.

En effet, l'impact le plus ressenti par tous les acteurs de la mobilité et de la coopération internationale touche l'internationalisation des établissements qui développent des partenariats, des réseaux et des actions de réciprocité. Les participants déclarent à 84 %, dans leur rapport de retour, que leur mobilité a ou va favoriser l'ouverture internationale de leur « organisme d'envoi » et surtout l'amélioration de la coopération avec des établissements partenaires. D'ailleurs, plusieurs réseaux géographiques ont accompagné des EPLEFPA dans la construction de partenariats en Inde, en Chine, en Italie, en Hongrie par exemple. Il est relevé que l'internationalisation des établissements s'inscrit de plus en plus souvent dans une organisation en réseau, et notamment les consortia en région, qui favorisent la continuité des projets, le travail collaboratif et la motivation des acteurs

Cette dynamique participe également à l'évolution de la politique éducative des établissements concernés. Dans leurs rapports à Erasmus+, les personnels ayant fait une mobilité considèrent que les mobilités favorisent ou vont favoriser de nouvelles approches pédagogiques. Elles se traduisent, selon les chargés de coopération en DRAAF/SRFD, par le développement de l'unité facultative « Mobilité » et par l'accélération du nombre de demandes d'habilitation en discipline enseignée en langue étrangère (DELE) depuis 2016 : entre 2012 et 2015, neuf enseignants en moyenne demandaient tous les ans une habilitation ; en 2016 et 2017, on compte respectivement 35 et 46 candidatures¹⁰. Cet accroissement correspond à la montée en puissance des sections européennes dans les établissements, dans les filières professionnelles comme technologiques. Par ailleurs, les établissements sont de plus en plus nombreux à développer des politiques éducatives en lien avec les actions menées à l'international, notamment dans le champ de l'éducation à la citoyenneté.

¹⁰Base de données IRIS de l'Inspection de l'enseignement agricole sur les missions d'habilitation DELE

La mobilité « nourrit » la mobilité : les retours d'expérience encouragent l'envie de partir au sein des communautés de travail et les personnels déjà engagés sont disposés à revivre l'expérience. A titre d'exemple, le consortium porté par l'école nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA) a vu les candidatures pour l'obtention d'une bourse de mobilité Erasmus+ fortement croître ces dernières années, au point de ne plus pouvoir répondre favorablement à toutes les sollicitations¹¹.

- **Un renforcement de la mobilité des apprenants, de meilleure qualité et mieux valorisée**

La mobilité des enseignants favorise le développement de celle des apprenants. Elle accentue son effet levier, particulièrement dans la réalisation de stages en milieu professionnel.

Elle inspire également la scolarité des apprenants qui bénéficient alors de pratiques pédagogiques innovantes, de nouvelles méthodes d'apprentissage, de la possibilité de renforcer leurs compétences linguistiques au sein de sections européennes ou d'une meilleure valorisation de leur période de stage en milieu professionnel, notamment grâce à la mobilisation de l'unité facultative « mobilité » ou du passeport européen des compétences.

Les mobilités favorisent également un meilleur accompagnement des jeunes lors de leurs périodes de stage à l'étranger ou de leurs mobilités académiques.

- **Un effet positif sur l'animation régionale de la mission de coopération internationale**

La dynamique générale a favorisé une évolution de l'animation dans certaines régions. Outre une part plus importante dans les projets régionaux de l'enseignement agricole actuellement en cours, il se développe des actions concertées entre les établissements et les chargés de coopération internationale, soit dans le cadre de formations régionales (préparation au départ, valorisation au retour), soit dans l'organisation d'événements (journée de l'Europe, témoignages, journée régionale de la coopération internationale). Les personnels ayant réalisé une mobilité ont tendance à s'impliquer davantage dans les actions de coopération conduites par leur établissement et dans l'animation régionale.

2 – Les ressources disponibles

Pour construire leur mobilité, les enseignants et les établissements disposent d'un registre diversifié de ressources, que ce soient des programmes de financement de leur mobilité, des compétences mobilisables auprès d'experts ou des actions de formation/information.

21 – Le programme Erasmus+, fer de lance de la mobilité

- **Une mobilité des personnels de plus en plus incitée**

Erasmus+ a défini des objectifs clairs pour la mobilité des personnels d'enseignement :

- favoriser l'amélioration de la qualité, l'innovation, l'excellence et l'internationalisation au niveau des établissements d'enseignement et de formation ;
- sensibiliser à l'existence d'un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ;
- améliorer l'enseignement et l'apprentissage des langues et promouvoir la sensibilisation à la dimension interculturelle.

Le programme intègre et prend en charge financièrement les frais de la mobilité des enseignants et des personnels (frais de voyage et frais de séjour), dans ses différentes composantes : mobilité individuelle ou collective, mobilité de formation ou d'enseignement, suivi du stage des apprenants ou construction de partenariats. Les établissements disposent

¹¹Entretien avec la déléguée aux relations internationales de l'ENSFEA

donc de différentes options de financement, dont les conditions permettant généralement une prise en charge quasi-complète de la mobilité des personnels.

- **Les actions du programme**

Au titre de l'**action clé 1 "mobilité des personnes à des fins d'éducation et de formation"**¹², les enseignants et les autres personnels de la communauté éducative peuvent bénéficier de deux types de mobilité :

- la réalisation de missions d'enseignement, qui permettent aux enseignants ou aux autres personnels de l'établissement d'enseigner dans un établissement étranger partenaire.
- la participation à des cours structurés, à des sessions de formation, à des stages d'observation dans un établissement scolaire partenaire ou dans tout autre organisation pertinente.

Ces mobilités visent essentiellement à acquérir des connaissances sur d'autres systèmes éducatifs européens, de développer des savoirs et des compétences afin d'intégrer de bonnes pratiques professionnelles et de nouvelles méthodes. Elles poursuivent également une amélioration des processus de reconnaissance et de validation des compétences acquises pendant les périodes d'apprentissage à l'étranger (ECTS, ECVET, port folio européen des compétences, etc.). Toutes ces activités peuvent durer entre deux jours et deux mois ; elles sont financées dans le cadre d'un projet de mobilité du personnel qui s'étend sur un ou deux ans. Plusieurs membres d'un même établissement peuvent ainsi participer à la mobilité dans le cadre de ce projet.

Il est à noter que le programme Erasmus+ intègre de plus en plus de pays partenaires (action clé KA 107), et en particulier ceux du continent africain, ce qui ouvre de nouvelles possibilités de financements de la mobilité de personnels comme d'étudiants.

L'action clé 2 "coopération en matière d'innovation et d'échanges de bonnes pratiques" soutient en particulier les partenariats stratégiques transnationaux destinés à renforcer la coopération entre établissements pour l'innovation, l'échange d'expériences et de savoir-faire. La construction de ces partenariats entre établissements est un vecteur favorable à la professionnalisation et à la mobilité des personnels ; ces derniers peuvent assister à des événements d'apprentissage conjoints organisés pendant le projet ou effectuer des missions d'enseignement dans un établissement partenaire.

- **Les outils au service des personnels**

Pour construire leur projet de mobilité des personnels, les établissements et les personnels disposent d'outils numériques performants. Les enquêtes mettent en évidence que ces ressources demeurent le plus souvent méconnues :

- la plate-forme en ligne "School Education Gateway", consacrée à l'enseignement scolaire, propose des outils afin que les enseignants aient plus facilement accès aux offres de formation et de mobilité proposées à des fins de développement professionnel.
- la plate-forme EPALE pour l'éducation des adultes est ouverte aux formateurs des CFPPA et CFA. Elle propose de nombreuses ressources, notamment des calendriers de cours et d'événements qui peuvent être utilisés ainsi qu'un outil permettant de trouver des partenaires en vue de préparer un projet.
- eTwinning est une communauté en ligne d'enseignants en Europe qui, outre la possibilité d'échanger entre pairs et de se former à des nouvelles pratiques pédagogiques et numériques, permet également de rechercher des partenaires pour des projets de mobilité de formation.

¹²L'annexe n°3 détaille les possibilités de mobilité des personnels proposés par le programme Erasmus+ au titre de l'action-clé 1

22 – D’autres programmes en faveur de la mobilité des personnels

Au-delà d’Erasmus+, les personnels peuvent bénéficier d’autres programmes de mobilité, dont certains, pourraient être davantage mobilisés. L’Education Nationale a, pour sa part, développé des dispositifs complémentaires.

- **Les programmes franco-allemands de mobilité collective et individuelle**

Les accords franco-allemands, scellés par le traité de l’Élysée, placent la promotion de la langue du partenaire et la mobilité au cœur de la coopération bilatérale. Un organisme commun, l’Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ) a été créé en 1963. Il a pour vocation de promouvoir et de développer les échanges entre les deux pays. L’OFAJ accorde essentiellement des bourses aux apprenants en apprentissage ou en formation professionnelle/technologique, pour des stages pratiques en Allemagne d’une durée minimale de quatre semaines. Ces stages visent à élargir les compétences professionnelles, interculturelles et linguistiques. Afin d’en améliorer leur qualité, l’OFAJ peut également attribuer une subvention pour le déplacement d’un enseignant. Par ailleurs l’OFAJ propose et prend en charge des formations à leur attention sur des thématiques variées comme l’animation linguistique, le montage d’un programme d’échanges, des formations en établissement, etc.

Le secrétariat franco-allemand est, quant à lui, dédié aux échanges en formation professionnelle et vise plus particulièrement, à travers les formations et les stages qu’il propose, l’employabilité des participants. Il a été renommé, à compter du 1er juin 2018, ProTandem, agence franco-allemande pour les échanges dans l’enseignement et la formation professionnels

- **Les séjours de formation thématique de l’Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ)**

Il s’agit d’un programme axé sur le perfectionnement professionnel, l’échange d’expertises et de savoir-faire, le développement de réseaux de partenaires. Les missions sont organisées sur une à trois semaines à l’initiative de l’OFQJ, autour d’un événement phare et de rencontres avec des professionnels québécois avec une grande diversité de projets dans les secteurs économique, culturel et social. Les publics visés sont les jeunes professionnels, artistes, créateurs, les organismes porteurs de projets de coopération, les professionnels des réseaux d’aide à la création d’entreprise, les enseignants ou formateurs en charge de programmes de sensibilisation à l’entrepreneuriat.

Les projets peuvent prendre diverses formes : la participation à un événement (colloque, festival, université d’été, etc.), des missions exploratoires, des tournées de spectacles, des expositions et des productions artistiques, des résidences d’artiste, des ateliers de formation ou de perfectionnement, etc.

- **Le programme Fulbright, pour se former aux États-Unis**

Ce programme, créé en 1946 aux États-Unis, a pour mission de faciliter et développer la coopération éducative et les échanges culturels. Il propose des séminaires en université américaine sur le thème de la civilisation américaine, d’une durée de cinq semaines durant les congés scolaires d’été. Le programme s’adresse aux professeurs titulaires de l’enseignement secondaire (anglais, histoire, géographie, notamment en sections européennes), formateurs des écoles supérieures du professorat et de l’éducation (ESPE) désireux de développer ou de renforcer leurs compétences en civilisation américaine. Les frais de transport, d’hébergement et de formation sont pris en charge.

- **Des programmes spécifiques à l’Education Nationale**

Les rectorats de l’Education Nationale disposent de l’expertise d’un délégué académique aux relations européennes Internationales et à la coopération (DAREIC). Conseiller technique du recteur, il est chargé, avec l’appui d’un service dédié (coordonnateur des langues vivantes, coordonnateurs relations internationales, ambassadeurs e-Twining, etc.), d’impulser et de

piloter la politique internationale dans les académies, en déclinaison des orientations nationales. Les délégations régionales apportent un appui précieux aux établissements dans la recherche de structures partenaires et dans le montage de leur projet à l'international. La constitution de groupements d'intérêt publics d'établissements est encouragée par le niveau académique ; cette forme d'organisation permet en effet d'assurer le portage et la gestion financière des projets, souvent rédhitoires pour les établissements. Les DAREIC mobilisent des programmes propres à l'Education Nationale.

- le programme « Séjours professionnels » du Centre international d'études pédagogiques (CIEP)

Etablissement public national placé sous la tutelle directe du ministère chargé de l'Éducation nationale, le CIEP intervient dans deux domaines d'activité, l'éducation et les langues.

Le programme « *Séjours professionnels* » s'adresse prioritairement à des professeurs de langue vivante ou de discipline non linguistique (équivalent de la discipline enseignée en langue étrangère dans les sections européennes de l'enseignement agricole), mais également à des professeurs d'autres disciplines exerçant dans un établissement public du second degré qui souhaiteraient effectuer un séjour de deux semaines d'observation dans un établissement européen. Il offre également la possibilité d'accueillir un professeur européen dans un établissement public du second degré durant deux à quatre semaines.

LE CIEP propose aussi des stages de perfectionnement linguistique, pédagogique et culturel qui se déroulent pendant les congés scolaires d'été. Ils commencent au plus tôt fin juin et s'achèvent au plus tard fin août.¹³ Le CIEP finance également des échanges poste pour poste avec le Québec ou encore le programme « CODOFIL » proposant aux professeurs des séjours longs en Louisiane. Par ailleurs, le CIEP prend en charge les programmes bilatéraux d'échange d'assistants de langue. Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation n'est pas, pour l'heure, associé à ces programmes du CIEP.

- Le programme Jules Verne

Conçu comme un instrument privilégié pour développer la politique d'ouverture à l'international des établissements scolaires, il prend en compte la mobilité étrangère dans les parcours de carrière des enseignants. Le programme Jules Verne permet aux enseignants de tous corps et de tous grades du premier et du second degrés de l'enseignement public d'exercer dans un établissement étranger pendant une année scolaire. Ce programme participe à l'internationalisation du système éducatif et contribue à la politique éducative de la France à l'étranger. Il donne aux enseignants l'opportunité de prendre part à la vie d'un établissement scolaire européen ou étranger, de développer de nouvelles compétences par la pratique de pédagogies et de méthodologies d'enseignement des autres systèmes éducatifs, de parfaire leurs compétences linguistiques.

23 – Une formation des personnels peu ouverte aux enjeux internationaux

La formation est un élément essentiel pour inciter les personnels à s'engager dans des projets d'ouverture à l'international et les aider à se professionnaliser.

- **La formation des agents de l'enseignement agricole public**

- la formation initiale des nouveaux enseignants et des conseillers principaux d'éducation

L'école nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole a en charge la formation initiale des enseignants et des conseillers principaux d'éducation. L'un des axes du projet stratégique de l'ENSFEA met en avant le développement de la mobilité de l'ensemble de ses usagers, qu'ils soient personnels de l'établissement, étudiants en master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) ou professeurs et CPE stagiaires.

13 <http://eduscol.education.fr/langues-vivantes/sinformer/international/mobilite-des-enseignants.html>

Jusqu'en 2016, l'ENSFEA a offert la possibilité aux stagiaires volontaires de réaliser une mobilité collective de formation en Europe, sur financement Erasmus+ (programme " mobilité des individus à des fins d'éducation et de formation – MATCH "). Entre 2014 et 2016, quarante stagiaires ont ainsi réalisé une mobilité dans sept pays partenaires. Cette politique proactive en faveur de la mobilité des enseignants a connu ces dernières années un temps d'arrêt en raison d'un changement des règles d'affectation administrative des stagiaires, qui ne leur permet plus de bénéficier des programmes de mobilité portés par l'école. A partir de la rentrée 2018, ils seront de nouveau affectés en résidence administrative à l'ENSFEA durant leur année de formation, et pourront ainsi être éligibles aux programmes de mobilité européenne initiés par l'école. Nonobstant, l'une des difficultés rencontrées par l'ENSFEA dans la construction et le dimensionnement de projets de mobilité des publics formés demeure l'absence d'information sur le nombre de stagiaires accueillis chaque année en formation, et donc sur le nombre de bourses potentielles à solliciter.

Hormis ces opportunités, le cycle de formation initiale des enseignants stagiaires ne comporte pas de module dédié à la mise en place de projets à l'international ; il se limite à des actions de sensibilisation à la mission d'ouverture à l'international. Actuellement, les stagiaires issus des concours externes sont initiés à la coopération internationale lors des séances d'information proposées dans des unités d'enseignements des périodes dites de tronc commun (TC), à savoir le TC 100 " les cinq missions de l'enseignement agricole " et le TC 101 " travail collaboratif dans un établissement sur la présentation d'une des missions de l'enseignement ".

Pour les stagiaires issus des concours internes, une intervention de trois heures sur l'ouverture internationale est assurée par la déléguée aux relations internationales de l'ENSFEA. C'est également un thème proposé dans le cadre d'un module individualisé de trois journées, mais il est à noter qu'en 2017/2018, aucun stagiaire n'a mobilisé le support de la coopération internationale.

- Des actions complémentaires en faveur de l'innovation pédagogique et du partage de pratiques

L'ENSFEA porte divers programmes européens de mobilité, dont certains spécifiques à la mobilité de personnels de l'enseignement agricole, enseignants, chefs d'établissement ou inspecteurs.

Grace à divers programmes (DEMETER de 2014 à 2017, puis CANNELLE de 2017 à 2019), les membres des différents groupes d'animation et de professionnalisation (GAP) animés par l'ENSFEA peuvent réaliser une mobilité européenne collective d'une semaine dans un établissement de formation professionnelle ou des structures professionnelles ; leur objet porte sur la découverte du système d'enseignement du pays d'accueil, l'acquisition et le partage de connaissances et de savoir-faire ; cette mobilité est favorable à l'innovation pédagogique car elle participe à diversifier les compétences professionnelles des participants, à mettre en perspective leurs pratiques, à enrichir leurs méthodes pédagogiques et leurs connaissances disciplinaires.

L'ENSFEA pilote et anime également le réseau Rés'APE qui réunit les directeurs adjoints d'EPLEFPA en charge de la pédagogie ainsi que des inspecteurs de l'enseignement agricole. Ils ont élaboré le programme EPISCOPE dont l'objectif est de proposer des échanges entre pairs européens impliqués dans le pilotage pédagogique des établissements. Une vingtaine de mobilités ont ainsi été organisées entre juin 2016 et mai 2018 auprès de partenaires européens.

- La formation des personnels d'encadrement

Le cycle de formation des directeurs et directeurs adjoints d'établissement de l'enseignement public, piloté par Agro sup Dijon (Direction de la Formation des Agents de l'État - DFAE) ne propose pas de module spécifique sur l'ingénierie de projets à l'international. Une information sur la mise en œuvre de la mission de coopération internationale et les possibilités de valorisation pédagogique de la mobilité dans les référentiels de diplôme est apportée lors du module consacré au pilotage pédagogique. Quant à la formation des secrétaires généraux, elle n'aborde pas à ce jour l'ingénierie administrative et financière de projets internationaux.

Or ces personnels de direction assument la responsabilité de la gestion administrative, juridique et financière des dossiers. En raison de sa complexité, ils peuvent se montrer parfois réticents à engager les établissements dans des projets internationaux.

- La formation continue des enseignants

L'une des orientations de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-560 du 25/07/2018 en matière de formation continue des agents du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour les années 2019 à 2021 est " *l'amplification de l'ouverture internationale de l'enseignement agricole et la professionnalisation des acteurs et réseaux concernés*". Les formations continues pour un travail en équipe sur l'EPLFPA et pour le développement de partenariats interculturels entre établissements sont encouragées.

Le plan national de formation 2017 a proposé deux actions de formation dans le champ de la coopération internationale, portées par un établissement supérieur du dispositif national d'appui aux établissements techniques. A destination des agents publics, elles concernent d'une part la préparation des jeunes au départ ainsi que la valorisation et la capitalisation de leur expérience (mobilisation des outils de la plate-forme Move Agri) et d'autre part une formation en langues (Move Agri Langues).

Quelques actions complémentaires de formation se déroulent parfois en régions, à l'initiative des services des DRAAF en charge de la formation continue des personnels. En 2017, dix-huit formations programmées dans six régions ont concerné soixante-neuf participants¹⁴; certaines n'ont pu se dérouler faute de participants en nombre suffisant. Elles ont abordé plusieurs thématiques : l'utilisation de la base de données Hermès, le fonctionnement des sections européennes, la valorisation de la mobilité des apprenants, des actions locales d'anglais techniques, etc.

Peu nombreuses, les actions de formation continues relatives à la coopération internationale concernent principalement la mobilité des apprenants. A ce jour, aucune n'a été programmée sur la mobilité et la professionnalisation des personnels, notamment ceux en charge du suivi administratif et financier des projets.

• **La formation des agents de l'enseignement agricole privé**

- *L'institut de formation des enseignements agricole privé (IFEAP)*

En charge de la formation initiale et continue des enseignants et cadres des établissements du Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP), l'IFEAP ne porte pas de programme de mobilité internationale, et ne propose pas de mobilités à l'étranger lors des parcours de formation des agents. Le parcours de qualification des directeurs d'établissement prévoit une sensibilisation à la mobilité internationale.

Le catalogue de formation continue 2018/2019 de l'IFEAP propose une seule formation consacrée à un accompagnement à la rencontre interculturelle. Les déclinaisons régionales apparaissent comme la formule la plus intéressante pour les formations sur la coopération internationale car elles arrivent à impliquer un nombre relativement conséquent de personnels. Ces formations traitent essentiellement des opportunités offertes par le

¹⁴Source : DGER – Bureau des emplois, dotations et compétences – Extrait de la base de données SAFO – Année 2017

programme Erasmus+ et de la préparation au départ et de la valorisation au retour de la mobilité des apprenants. Les personnels enseignants représentent environ 75% des inscrits à ces formations, devant les responsables de vie scolaire et quelques cadres. Il est à noter que des financements individuels pour l'apprentissage des langues peuvent être accordés ponctuellement chaque année.

- *Le Centre National Pédagogique de l'Union nationale des maisons familiales et rurales (UNMFREO)*

Le Centre National Pédagogique des Maisons Familiales et Rurales (MFR) est un centre pour les formations et les recherches relatives à la pédagogie de l'alternance. Sa mission principale est la formation pédagogique initiale des moniteurs des MFR. Dans le cursus des deux années de formation des moniteurs, les programmes européens sont abordés, tout comme d'une manière plus large la mission de coopération internationale.

En ce qui concerne la formation continue de ces mêmes personnels, chaque fédération régionale des MFR dispose de la latitude d'organiser des formations, en fonction des partenariats établis par les établissements avec des pays étrangers.

Afin de mieux cerner cette dimension de mobilité, il est envisagé dès l'an prochain de proposer à chaque moniteur une semaine de mobilité à l'étranger dans le cadre de sa formation initiale.

24 – L'expertise des animateurs des réseaux Europe et International

Les animateurs de réseaux géographiques fédèrent les actions menées par les établissements de l'enseignement agricole. Trente-cinq animateurs, pour la plupart enseignants en établissements, conseillent et mettent en relation les acteurs travaillant sur un même pays ou une zone géographique. Les enquêtes réalisées montrent que les animateurs des réseaux ne sont que très rarement sollicités par des personnels qui souhaiteraient réaliser une mobilité, alors qu'ils le sont plus régulièrement pour un appui au placement de stages d'apprenants ou à la construction de partenariats. Par ailleurs, les animateurs soulignent qu'ils n'ont qu'une connaissance partielle des mobilités des personnels mises en œuvre par les établissements.

Dans le cadre de leur mission contractualisée avec le BRECI, les cinq enseignants chargés de mission Europe et de projets européens (CMEPE) assurent des sessions interrégionales d'information et de formation sur le programme Erasmus+ : appui à la rédaction de la charte Erasmus+ pour l'enseignement supérieur ou pour l'enseignement et la formation professionnelle et à l'élaboration des dossiers de candidature. Il est à noter que, dans le cadre de l'expérimentation de l'inscription du BTSA dans l'espace européen de l'enseignement supérieur, les CMEPE ont accompagné les établissements engagés dans la construction de partenariats qui permettent, progressivement, de développer la mobilité sortante et entrante d'enseignants.

3 – Les freins à la mobilité des personnels

L'étude a relevé de nombreux freins à la mobilité des personnels, qui rejoignent ceux identifiés lors des évaluations précédentes relatives à la coopération internationale et souvent rappelés par les acteurs.

31 – Une vision stratégique de la mobilité des agents rarement affirmée

La DGER fixe comme priorité dans son projet stratégique pour l'enseignement agricole¹⁵ le renforcement de l'ouverture internationale des établissements. Cela passe par « *une professionnalisation accrue des acteurs [qui] sera à entreprendre, compte tenu de la*

15Le projet stratégique national pour l'enseignement agricole – Direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère de l'agriculture et de l'alimentation – Décembre 2014

complexité croissante du montage des projets de coopération internationale. Une meilleure intégration de la dimension internationale et européenne dans les formations et les projets pluridisciplinaires sont également nécessaires pour favoriser la mobilité des jeunes et leur ouverture internationale ». Quant au 6^{ème} schéma national prévisionnel des formations¹⁶, il met en avant « *la participation de l'enseignement agricole au développement de l'espace européen des formations* ». Les voies pour atteindre ces objectifs privilégient le développement des classes européennes et un renforcement de la pratique des langues. En revanche, elles ne promeuvent pas clairement un développement de la mobilité internationale des personnels, vecteur de leur professionnalisation.

La mobilité internationale des personnels souffre encore trop souvent d'une absence de vision stratégique et de la méconnaissance de sa plus-value sur les individus, les établissements et plus globalement le système de formation. Seule une minorité d'établissements a formalisé son projet stratégique à l'international comme le stipule la loi d'avenir pour l'agriculture de 2014. L'ouverture à l'international des structures de formation est souvent pénalisée en raison de l'absence d'une politique interne incitative en faveur de la mobilité des apprenants et des personnels. Toutefois, l'intégration progressive dans des consortia demande à des établissements, toujours plus nombreux, de construire leur plan de développement européen et de formaliser leur stratégie à 'international.

Au niveau régional, les moyens consacrés à l'animation de la mission de coopération internationale auprès des établissements sont inégaux et le plus souvent limités ; l'animation ne permet pas toujours de fédérer les acteurs et les actions conduites autour d'une politique régionale de mobilité, notamment celle des personnels. L'information des personnels sur les conditions d'accès à la mobilité est souvent jugée insuffisante de l'avis des chargés de mission en DRAAF-SRFD. Par ailleurs, étant généralement responsables du suivi d'autres missions, certains chargés de mission ne peuvent actualiser régulièrement leur connaissance des programmes de mobilité, nécessaire pour apporter un appui aux établissements.

Parfois, des décisions administratives au niveau régional ou local, dépassant les consignes de la note de service DGER/SDRICI/2015-524 du 16/06/2015 relative au " *processus d'instruction des conditions de sécurité préalable à l'autorisation de déplacements à l'étranger par les directeurs d'établissements d'enseignement* " s'avèrent contraignantes pour la mobilité des personnels dans certains pays, notamment d'Afrique du Nord et subsaharienne. Elles peuvent participer à décourager les personnels à poursuivre leur engagement dans des partenariats mis en veille.

32 – Une absence de reconnaissance du travail et des compétences

Les acteurs interrogés estiment que le travail d'ingénierie nécessaire au montage des projets de mobilité, chronophage et complexe, est généralement insuffisamment reconnu dans le service des agents. De nombreux chargés de coopération internationale en établissement s'essouffent au fil des années ; leurs compétences et leur connaissance des dispositifs de mobilité, disent-ils, ne sont souvent pas assez valorisées et partagées.

L'existence d'un service spécifique dans les établissements techniques pour la mise en œuvre d'actions de mobilité des personnels est exceptionnelle. Toutes les personnes interrogées déplorent l'absence de moyens humains et/ou financiers suffisants pour assurer la veille sur les dispositifs, le dépôt de candidatures, le suivi des dossiers, les avances de trésorerie et la rédaction des rapports intermédiaires et comptes-rendus finaux. Les enquêtes conduites par l'agence Erasmus+ confirment ce ressenti de manque de reconnaissance de l'engagement des personnels, qui relève donc souvent du bénévolat.

Par ailleurs, il faut rappeler que les activités des personnels relatives à l'ouverture à l'international ne peuvent être prises en charge par la dotation globale horaire attribuée aux

166^{ème} schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement agricole 2016/2020 - Direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère de l'agriculture et de l'alimentation – Novembre 2016

établissements pour la mise en œuvre des enseignements ; elles ne peuvent n'être conduites que dans le cadre des heures de « suivi, concertation et autres activités ».

La mobilité à l'international n'est pas non plus prise en compte dans l'évolution du parcours professionnel. Les agents regrettent que leur mobilité ne soit pas considérée comme une expérience professionnalisante au service de la stratégie de l'établissement. Toutefois, les fonctions ouvrant l'accès à la classe exceptionnelle des professeurs de l'enseignement agricole et des conseillers principaux d'éducation¹⁷, nouvellement créée, intègrent les activités de référent « coopération internationale » en établissement, d'animateur de réseau géographique ou d'expert à l'international.

Faute de moyens dédiés spécifiquement à la mission de coopération internationale, les possibilités de valorisation des développeurs de la mobilité et de leur action sont aujourd'hui limitées, si ce n'est la prise en compte de leur engagement dans la note annuelle administrative. Il est à souligner que l'Éducation nationale met en œuvre des moyens spécifiques pour reconnaître le travail des enseignants référents à l'action européenne et internationale (EREA), par l'attribution d'indemnités pour missions particulières (IMP).

33 – Une méconnaissance des ressources disponibles

Si les dispositions du programme Erasmus+ sont perçues comme favorables à la mobilité des apprenants, les opportunités à l'attention des personnels souffrent d'un manque de visibilité. Les enseignants ignorent le plus souvent les possibilités de formation ou d'enseignement en Europe. Les agents administratifs, techniques et de santé sont également peu informés des possibilités offertes par le programme Erasmus+, dont ils peuvent bénéficier au même titre que les enseignants et les personnels de direction.

De même, l'expertise précieuse apportée ces dernières années par les cinq chargés de mission Europe et de projets européens, demeure encore trop méconnue. Ils ont pour mission d'informer les établissements et de leur apporter un appui au montage des dossiers dont la complexité s'avère rédhibitoire, notamment pour ceux de taille modeste. Il est à noter que les chargés de mission incitent, ces dernières années, les établissements à intégrer dans leurs dossiers de candidature des bourses pour leurs personnels

Les ressources proposées par l'Europe, telles que les plates-formes « School education gateway », eTwinning ou Épale, pour l'identification de partenaires et de projets, de l'offre de formation ou des opportunités d'enseignement en établissement, touchent seulement une minorité d'enseignants et de personnels de direction. Dans le même temps, les acteurs mettent en avant leurs difficultés à identifier des structures d'accueil, ce qui constitue le premier obstacle à s'engager dans une mobilité.

34 – Des contraintes internes aux établissements

L'organisation des services des enseignants reste la principale contrainte évoquée par les personnes interrogées : les difficultés de remplacement, faute de moyens ou en raison de la rigidité des emplois du temps et des plans d'évaluation, ne favorisent pas la mobilité.

Pour pallier les absences, les modalités varient d'un établissement à un autre : certains demandent que les personnels partent durant les congés scolaires, d'autres les autorisent à réaliser leur mobilité durant leur temps de service, mais demandent que les séances de cours soient rattrapées. Ces conditions brident la motivation des personnels à s'engager dans une mobilité, ou ont pour effet de limiter la durée des séjours à quelques journées.

Quant aux établissements, ils mettent généralement en avant la lourdeur administrative du montage et du suivi des projets européens. Pourtant des moyens, sous forme de frais de gestion, sont prévus par le programme Erasmus+ afin de compenser ce supplément de travail. Quelques directeurs, dont l'établissement est organisme gestionnaire d'un consortium régional d'établissement, rechignent à gérer administrativement la mobilité d'agents qui ne sont pas placés sous leur responsabilité. Ces réticences et le faible niveau d'engagement de

17Note de service SG/SRH/SDCAR/2018-122

certaines chefs d'établissement dans la mise en œuvre de la mission d'ouverture à l'international sont fréquemment soulignés par les personnes interrogées. Cette observation apporte un éclairage sur la faible mobilité internationale des chefs d'établissements.

Même au sein des équipes pédagogiques, certains enseignants portent un regard péjoratif sur la mobilité qui ne participe pas à encourager certains personnels à s'engager dans un séjour à l'étranger, parfois considérée comme des "vacances". D'ailleurs, la mobilité à l'étranger est rarement considérée comme une action de formation professionnalisante, au même titre que les sessions de formation des programmes national ou régional de formation continue, réalisées dans le cadre des obligations de service. Elle n'est généralement pas inscrite dans les plans locaux de formation des personnels et dans les projets stratégiques à l'international des établissements.

35 – Des freins propres aux personnes

Les personnes interrogées ont également expliqué que les freins d'ordre personnel étaient importants. Le niveau linguistique, par exemple, réel ou ressenti, dissuade, en effet, un grand nombre de personnels de partir à l'étranger. Cette appréhension est particulièrement développée chez les personnels administratifs, qui ont plus rarement l'habitude de pratiquer une langue étrangère dans leur contexte professionnel.

D'autres freins culturels existent : la peur de partir seul à l'étranger par manque de confiance ou tout simplement un manque d'intérêt pour réaliser une mobilité à l'étranger, qui bousculerait la routine professionnelle. Des appréhensions d'ordre géopolitique, liées aux conditions sécuritaires de certains pays, peuvent parfois être évoquées.

La crainte que la bourse Erasmus+ ne couvre pas intégralement les frais de la mobilité est également avancée. Pour les mobilités hors Europe, les financements des personnels s'avèrent effectivement difficiles à réunir. Il est cependant à noter que le programme Erasmus+ s'ouvre de plus en plus à des pays tiers, en particulier de l'Europe de l'Est ou de l'Afrique, avec une prise en charge financière significative.

Enfin, les contraintes familiales et le manque de disponibilité des agents sont souvent mentionnés.

4 – Les leviers de la mobilité

41 – Une politique d'ouverture à l'international formalisée

L'ensemble des acteurs insistent sur l'importance d'un projet à l'international, établi à tous les niveaux – établissement, service académique et ministère – et présentant des orientations claires et incitatives à la mobilité des apprenants et des personnels.

L'étude montre que les établissements qui ont élaboré leur plan stratégique à l'international, et ont intégré des actions de renforcement des capacités des équipes dans leur plan local de formation offrent des conditions favorables et pérennes à la mobilité des personnels. Les dynamiques locales reposent généralement sur des principes simples : mettre la mobilité internationale au service du projet d'établissement, valoriser les mobilités à l'étranger des enseignants par des temps de restitution en établissement ou en réunion régionale, proposer des temps de formation de courte durée, valoriser la mobilité des agents. Elles s'accompagnent de la mise en place d'indicateurs (évolution du nombre de personnels, productions réalisées au retour, etc.), qui guident le pilotage du projet d'ouverture à l'international.

42 – Une animation régionale dynamique

Au cours des entretiens, l'implication de l'échelon régional est citée comme un facteur déterminant de développement des actions internationales, grâce à l'appui des chargés de

missions. Considérés comme les interlocuteurs privilégiés des établissements, ils assurent une veille sur les dispositifs, transmettent les informations et, pour certains, peuvent venir en appui dans la création de consortium et dans la préparation des dossiers de candidatures. Qui plus est, le niveau régional permet la mise en œuvre de formations de courte durée de proximité, adaptées aux besoins spécifiques des établissements

Une animation régionale dynamique qui porte un travail de sensibilisation, d'accompagnement des personnels et de mise en place progressive d'une « culture internationale » dans les établissements constitue un levier essentiel pour le développement de la mobilité des personnels. L'échelon régional est le niveau de référence et de mutualisation pertinent pour les établissements qui souhaitent développer la mobilité des personnels. La pleine efficacité de l'échelon régional suppose la mobilisation de ressources humaines en conséquence, une politique régionale favorable au dynamisme et à l'engagement des personnels et des moyens financiers dédiés.

43 – L'organisation en consortium d'établissements

La plupart des établissements qui développent des projets de mobilité le font de plus en plus au sein de consortia, généralement constitués au niveau régional. Ces groupements se développent ces dernières années dans l'enseignement public et privé ; ils visent à porter des projets de mobilité des apprenants et des personnels ou de partenariats (par exemple le consortium DEFIAA avec des universités et entreprises indiennes) dans les différents secteurs de la formation, scolaire, professionnelle ou supérieure.

L'agence Erasmus+ encourage ce type d'organisation dans les réponses aux appels à projet : *« les dépôts de candidature peuvent être effectués à titre individuel ou par un consortium (projet groupé - le coordinateur du projet et deux organismes d'envoi français au minimum) »*. *« Une structure coordinatrice soumet une candidature regroupant les besoins de plusieurs établissements d'enseignement. De nombreuses organisations peuvent assurer ce rôle de coordinateur : association, collectivité locale, fédération professionnelle, établissement d'enseignement, GIP académique. Un consortium se compose au minimum de trois organisations éligibles établies en France. L'objectif d'un consortium est de favoriser une synergie en offrant une véritable plus-value qualitative par rapport à ce que ses membres auraient pu offrir en agissant séparément »*.

Les établissements agricoles réunis en consortium intègrent progressivement dans leurs projets un nombre croissant de bourses de mobilité pour les enseignants et personnels. En 2017-2018, plus de 20% des projets de l'enseignement agricole déposés le sont par des consortia, alors que la moyenne de l'ensemble des projets présentés à l'agence sous cette forme est de 14%. Il est à souligner que 57% des consortia de l'enseignement agricole sont portés par un établissement privé.

L'organisation en consortium permet en effet aux établissements, notamment aux petites structures qui ne peuvent porter par elles-mêmes un dossier de candidature, en raison d'un faible nombre potentiel de mobilités ou faute de personne ressource, de bénéficier de moyens. Le consortium, porté par un établissement coordonnateur gestionnaire, lève les difficultés qu'ils rencontrent dans le montage des projets et dans le suivi administratif et financier des mobilités. Ce mode d'organisation se révèle particulièrement efficace, à condition qu'un comité de pilotage soit constitué et soit garant d'objectifs communs et d'une responsabilité partagée. Il favorise la montée en compétences de ses membres et leur professionnalisation, et a un effet d'essaimage. Les acteurs interrogés constatent d'ailleurs une progression significative des demandes de bourses de mobilité pour les personnels. A contrario, l'analyse montre que les régions qui ne comptent pas de consortium d'établissements ont des taux de mobilité plus faibles.

Le groupe de travail a identifié des projets significatifs qui mettent l'accent sur la mobilité des personnels. A titre d'exemple, en région Pays de la Loire, un consortium d'établissements du CNEAP a conduit entre 2015 et 2018 un projet spécifiquement axé sur la mobilité d'une trentaine d'enseignants et d'agents administratifs, qui visait notamment la découverte de

systèmes éducatifs européens, le perfectionnement des compétences linguistiques et culturelles, l'enrichissement des pratiques pédagogiques et la prise de conscience des enjeux de l'ouverture européenne des établissements. L'association France EUROPEA, à laquelle adhère une centaine d'établissements publics et privés, a porté entre 2015 et 2017 le projet Quamelya (QUALité des Mobilités ECVET des LYcées Agricoles), qui a proposé des mobilités de personnels dès son élaboration. Ces mobilités de trois types (stage, appui au projet et accompagnement) concernent les membres des équipes éducatives, le but étant l'appropriation du système ECVET, et la mise en œuvre de contrats de partenariat pédagogique au service du projet.

Il est à noter qu'à l'Education Nationale, le portage des projets européens est parfois réalisé par des groupements d'intérêt public (GIP) académiques, dont le montage, le suivi et l'animation des projets sont assurés par les rectorats, qui mobilisent pour ce faire les frais de gestion prévus par le programme Erasmus+.

44 - Les sections européennes

La DGER impulse les sections européennes dans les établissements publics et privés avec des moyens clairement fléchés en termes de dotation globale horaire. Depuis 2004, près de quatre cents enseignants ont obtenu une habilitation certifiant un niveau de langue suffisant (B2) dans des disciplines enseignées en langue étrangère (DELE). Il est à noter que les demandes d'habilitation sont en constante augmentation depuis 2013.

Les DELE touchent toutes les disciplines générales, technologiques et professionnelles (agroéquipement, hippologie, techniques forestières, viticulture...). Les sections européennes ont pour vocation la construction de l'apprentissage de ces disciplines en langue étrangère, par une décentration par rapport à soi et par rapport aux acquisitions plus scolaires des capacités. A cela s'ajoute une confrontation à l'altérité, une prise en compte des différences, une mise en débat et un partage avec les autres dans et hors la classe. Ainsi, les sections européennes participent à l'amélioration des compétences linguistiques, la connaissance approfondie de la culture des pays dont la langue est étudiée, l'amélioration des compétences interculturelles et le développement de la conscience européenne des élèves.

Les sections européennes jouent dans l'établissement un rôle moteur dans la mise en place de dispositifs pédagogiques efficaces et innovants. Elles apportent une plus-value aux projets ambitieux, articulant le territoire local avec l'espace européen dans une logique d'emboîtement d'échelle. Elles contribuent à donner une dimension européenne et internationale aux actions déjà existantes dans les établissements (projets sportifs, culturels, etc.).

C'est pourquoi de nombreux enseignants, afin d'améliorer leurs compétences langagières générales et techniques, dans leur domaine, effectuent de manière volontaire des mobilités en Europe, en mobilisant les possibilités de formation du programme Erasmus+.

45 – L'engagement des filières professionnelles

Le lien historique entre les établissements d'enseignement agricole avec le monde professionnel a été propice au développement des échanges entre les acteurs de la formation et les acteurs professionnels français et étrangers.

Ces établissements se sont également regroupés en réseaux par secteur professionnel, tels que les établissements viticoles, les établissements forestiers ou les écoles nationales d'industrie laitière (ENIL). Cette structuration a facilité les échanges transnationaux aussi bien avec d'autres établissements qu'avec des structures professionnelles. Par ailleurs, les MFR, implantées dans de nombreux pays, peuvent compter sur leur propre réseau international pour développer des échanges interpersonnels.

Malgré tout, ces collaborations avec le monde professionnel restent encore marginales et les marges de progrès sont encore importantes pour développer la mobilité internationale dans ce cadre.

5– Une mobilité entrante des personnels étrangers mal identifiée

L'internationalisation des établissements et le développement des mobilités des personnels implique une réciprocité dans l'accueil des partenaires. La mobilité entrante permet d'ouvrir notre système éducatif aux expériences et aux compétences de personnes venant d'autres pays ; elle constitue aussi un indicateur du rayonnement et de l'attractivité de notre système éducatif par rapport aux pays partenaires.

Dans le cadre de la commande, le groupe de travail a donc questionné la mobilité entrante dans l'enseignement agricole technique, afin d'en dégager les principaux freins et leviers. Les informations recueillies ou à disposition n'ont pas permis aux inspecteurs de conduire une analyse approfondie tant sur son évolution que sur sa nature, son impact sur les établissements et les personnels, ses freins et ses leviers.

51 – Une mobilité entrante modeste

Seuls les tableaux transmis par l'agence Erasmus+ et l'enquête menée auprès des chargés de coopération internationale en DRAAF-SRFD dégagent quelques indicateurs sur la mobilité entrante. Le groupe de travail n'a pu établir un bilan exhaustif, en raison d'un niveau d'information des acteurs généralement incomplet.

D'une manière générale, les mobilités entrantes restent modestes. Contrairement aux mobilités sortantes des acteurs français, majoritairement consacrées à l'accompagnement, les mobilités entrantes sont motivées par la formation. L'agence Erasmus+ a recensé 535 mobilités entrantes entre 2014 et 2017, dont 61% de formation, 34% d'accompagnement et 4% d'enseignement. Il est cependant difficile de percevoir la réalité, car l'agence Erasmus+ reconnaît disposer d'informations parcellaires ; elle suppose que « *la baisse des effectifs pour les partenariats entre 2015-2016 et 2016-2017 peut éventuellement s'expliquer par un problème de saisie des pays partenaires ou un problème de repérage des établissements sous tutelle du MAA* ¹⁸ ». Quant à la base Hermès, elle n'intègre plus d'information sur la mobilité entrante.

Ce sont essentiellement les établissements publics qui accueillent le plus de personnels en mobilité entrante, à près de 67 %, alors que le privé atteint 33 %. Entre 2014 et 2017, ces personnels sont arrivés principalement (56%) de Belgique, Hongrie, Italie, Espagne et Pologne afin de bénéficier surtout de formations, d'une durée moyenne de sept jours.

52 – Les freins et les leviers repérés

- Les sources s'accordent sur le faible niveau d'accueil de personnels étrangers. Cette situation peut s'expliquer par des freins ou des obstacles auxquels sont confrontés les acteurs et les établissements. Outre la barrière de la langue et la méconnaissance des programmes européens pour quelques-uns, il apparaît que les procédures et les formalités administratives, dont celles pour obtenir des visas, ainsi que l'absence de financements constituent un obstacle. Les chargés de coopération internationale évoquent aussi les contextes d'établissement où les équipes peinent à se rendre disponibles ou à s'engager, découragées par la charge de travail, l'absence de reconnaissance, ou le manque de soutien. En effet, un séjour impose une forte disponibilité d'agents (restauration du soir, transport, activités certains week-end, etc.) et un budget en conséquence que certains responsables renâclent à assumer.

¹⁸Evolution depuis 2014 des effectifs de personnels en mobilité entrante par secteur éducatif – Erasmus+ (Mobility Tool) – Mai 2018

- Au-delà des freins et des obstacles, les personnes interrogées identifient des leviers favorables au développement des mobilités entrantes. Le premier d'entre eux se trouve au sein des équipes qui s'engagent et qui cherchent à mettre en place toutes les conditions favorables à développer les mobilités entrantes. Les personnels engagés dans l'ouverture à l'international s'impliquent dans les partenariats et donc l'accueil de leurs collègues étrangers. Le travail en réseaux d'établissements ou d'équipes favorise les échanges de pratiques et l'engagement sur la durée. Nonobstant, tous les leviers ne relèvent pas des seuls personnels, Ils reposent également sur la rapidité des procédures administratives, les budgets, l'appui des Régions et de leur politique de coopération décentralisée.

6 – Quelques préconisations en faveur de la mobilité internationale des personnels

Il ressort de l'étude des pistes d'actions de nature à accompagner le développement de la mobilité européenne et internationale des personnels de l'enseignement technique agricole.

61 - Renforcer l'efficacité du pilotage de l'ouverture internationale en précisant les orientations stratégiques, les priorités d'action à l'international de l'enseignement agricole et leur évaluation.

Dans le nouveau plan stratégique à l'international du MAA 2018-2022, deux axes intègrent les enjeux de la formation et de la recherche :

- renforcer la formation et de la recherche à l'international, à contribuer à la promotion à l'international des positions et des savoir-faire français par la recherche et la formation ;
- mettre l'expertise à l'international des acteurs de l'enseignement agricole au service de la conception et de la mise en œuvre de politiques publiques.

Ces orientations stratégiques doivent se traduire par un plan d'action à l'international pour l'enseignement agricole qui précisera les priorités pour l'ouverture internationale des établissements, définira des objectifs quantifiés et planifiés et de se dotera d'indicateurs de suivi à tous les niveaux. A ce titre, la circulaire DGER/FOPDAC/C2001-2008 du 26 juin 2001 de cadrage de la mission de coopération internationale mérite d'être réactualisée.

Il conviendra également d'enrichir la base de données Hermès, véritable outil de pilotage au service de l'ouverture à l'international. En effet, si elle permet de disposer d'informations en « temps réel » des mobilités à l'étranger des apprenants et des personnels (lieu de la mobilité, implantation régionale des établissements, distinction public/privé, durée de la mobilité, etc.), elle gagnerait à être enrichie d'indicateurs complémentaires tels que l'objet de la mobilité des personnels (accompagnement, formation, partenariat, expertise), la fonction des agents, la mobilité entrante des personnels (statut des personnes, objet de la mobilité). Ils concourront à évaluer plus précisément la mise en œuvre des orientations de la politique d'ouverture internationale.

62 – Inciter les établissements à faciliter, encourager et valoriser la mobilité internationale

La loi d'avenir pour l'agriculture de 2014 stipule que les établissements doivent bâtir un plan stratégique européen et international qui doit inciter les agents à engager des mobilités. Or, ces dernières peuvent être freinées en raison des difficultés d'organisation des activités d'enseignement ou de service dans les établissements. Si l'on souhaite reconnaître la mobilité internationale comme partie intégrante de l'activité professionnelle, il est nécessaire que les candidats à la mobilité puissent disposer d'une souplesse dans leurs périodes de mobilité, avec une organisation de leur service adaptée. L'absence pour mobilité de formation ou d'accompagnement doit être dispensée de rattrapage des cours ou du service, contrairement à ce qui peut être parfois exigé par certains chefs d'établissement.

Le développement de la mobilité des personnels doit s'accompagner d'une politique volontariste et de moyens spécifiques en conséquence, comme, par exemple, a pu en bénéficier avec succès le plan « enseigner à produire autrement ». L'attribution d'une décharge horaire ou le versement d'heures supplémentaires à la hauteur du temps de travail consacré à l'ingénierie de projet sont des réponses possibles.

Il serait également utile de pouvoir dégager des moyens incitatifs à la mobilité des personnels, particulièrement extra-européenne, dans le cadre par exemple des crédits consacrés à la formation continue des agents. Leur attribution dépendrait de la pertinence des objectifs de la mobilité et de la plus-value escomptée sur l'ouverture internationale des établissements. Il est également nécessaire d'ouvrir davantage la mobilité aux personnels administratifs.

Par ailleurs, il est essentiel d'intégrer les activités des personnels à l'international dans les fiches de service annuelle (enseignants) ou dans les fiches de poste (personnels administratifs) des agents concernés. Elles méritent d'être prises en compte pour une évolution positive de leur parcours professionnel, notamment lors des entretiens « rendez-vous de carrière ». Les compétences acquises peuvent être valorisées dans les notes administratives, à partir de critères définis au niveau national (évaluation des résultats obtenus et de l'impact de la mobilité sur les pratiques professionnelles et sur la communauté éducative).

D'autres voies de reconnaissance sont à explorer. Au même titre que l'animation sportive ou socioculturelle dans les établissements, il serait légitime d'envisager une animation « européenne et internationale », au service des objectifs de la mission de coopération internationale : appui aux projets de mobilité des apprenants et des personnels, à la mise en place d'actions à l'éducation à la citoyenneté et solidarité internationale, etc. S'il ne semble pas pertinent d'intégrer ce temps d'animation dans le service statutaire d'une catégorie disciplinaire d'enseignants, de langues étrangères par exemple, l'attribution d'une décharge forfaitaire à des personnes ressources de l'établissement reviendrait à l'EPLEFPA dans le cadre de son autonomie.

L'internationalisation des établissements mérite une attention particulière lors des dialogues de gestion, aussi bien au niveau régional que national. Il conviendra de travailler sur l'attribution de moyens dédiés, particulièrement les dotations pour remplacement des enseignants en phase de mobilité et des décharges pour gérer la réciprocité ou la gestion des mobilités entrantes. Ce dialogue serait conditionné par la nature des projets portés et de leur impact sur l'établissement et plus globalement sur le système de formation au niveau régional et national.

63 - Renforcer l'appui aux établissements et dynamiser l'animation régionale par la création d'un poste de délégué régional à la coopération internationale

A ce jour, les agents en DRAAF-SRFD chargés du suivi de la mission de coopération internationale dans les établissements disposent d'un temps variable (de 10 à 50%) pour assurer l'animation régionale et l'appui aux établissements dans leurs projets d'ouverture à l'international ; de l'avis unanime des personnes questionnées, ce temps dédié s'avère nettement insuffisant, surtout dans les régions fusionnées où le nombre d'établissements à accompagner a augmenté. Il apparaît nécessaire qu'ils puissent bénéficier d'un temps plus conséquent afin d'impulser des dynamiques collectives et répondre aux demandes des établissements et des personnels.

Qui plus est, la montée en puissance du programme Erasmus+, avec une volonté d'augmenter le nombre de mobilités dans la prochaine programmation, devrait renforcer la dynamique actuelle de mobilité et induire un plus fort besoin d'appui aux établissements et aux consortia dans la construction de leurs projets de mobilité.

Les inspecteurs suggèrent donc la création d'un poste de délégué régional à la coopération internationale au même titre qu'il existe d'autres délégués régionaux en charge de l'ingénierie de formation (DRIF), de la formation continue (DRFC), des technologies de

l'information et de la communication (DRTIC), etc. Ces experts référents, en appui aux établissements et à la stratégie territoriale des services déconcentrés, seraient ainsi les homologues des délégués académiques aux relations européennes, internationales et à la coopération (DAREIC) placés dans les rectorats de l'Education Nationale.

64 – Mener une politique d'acculturation des personnels et favoriser les pratiques professionnelles en faveur de la mobilité.

- **Améliorer l'information de tous les personnels**

Face à la méconnaissance des dispositifs existants et des ressources disponibles en matière d'ouverture à l'international, notamment en termes de mobilité des personnels, il est utile que la DGER crée un support d'information à l'attention des agents, du type agenda ou vademecum. Ce support, disponible en ligne, serait également transmis sous format papier à tous les établissements et aux chargés de coopération internationale dans les DRAAF-SRFD

Il serait également utile d'élaborer une fiche TUTAC spécifique à la mission d'ouverture internationale pour les nouveaux enseignants contractuels. Cette fiche présenterait les objectifs de la mission de coopération internationale, ses diverses modalités de mise en œuvre, les principaux acteurs et les dispositifs existants

- **Renforcer la formation à l'ouverture internationale auprès de l'ensemble des acteurs**

- *Développer l'approche internationale dans le parcours de formation initiale des enseignants et CPE stagiaires*

Le référentiel des compétences professionnelles¹⁹ communes à tous les professeurs et personnels d'éducation de l'enseignement agricole précise qu'« *ils participent à l'élaboration et à la réalisation d'échanges interculturels, d'actions de formation, d'animation ou de développement en relation avec des partenaires de l'Union européenne ou de pays tiers* ». Il incite à un renforcement de la formation initiale des personnels à l'ouverture internationale, tant dans l'ingénierie de projets à l'international que dans l'interculturalité et la pratique des langues. Or l'étude met en évidence que l'ouverture internationale des personnels est insuffisamment inscrite dans leur formation. Dans le cadre de leur master au cours de cette année de stage, les nouveaux enseignants doivent pouvoir bénéficier de connaissances plus approfondies sur les enjeux et les dispositifs de l'ouverture à l'international. Un module spécifique mériterait d'être inscrit dans le référentiel du master ; il porterait sur la construction d'un projet d'ouverture à l'international : la connaissance des acteurs et des ressources, les démarches et les outils d'ingénierie de projet à l'international, la préparation, le suivi et la valorisation de la mobilité des publics apprenants, les dispositifs de reconnaissance des compétences (ECVET, ECTS, passeport européen des compétences), etc.

Afin d'ancrer leur métier et leurs pratiques dans une dimension européenne et plus largement internationale, il serait souhaitable de prescrire également dans le parcours de formation initiale des enseignants et des conseillers principaux d'éducation une mobilité individuelle ou collective obligatoire de courte durée (une à deux semaines maximum), à visée d'enseignement ou de formation dans un établissement étranger ; elle serait réalisée lors des temps de stage en établissement. Le programme Erasmus+ se prête au financement de ces mobilités, dont ont déjà bénéficié ces dernières années certains enseignants stagiaires

- *Intégrer un temps de formation à l'ouverture internationale dans les parcours de formation des directeurs et des secrétaires généraux des établissements*

L'engagement des personnels de direction est essentiel afin d'encourager la communauté éducative à développer des projets de mobilité internationale. Au même titre que celle des enseignants, la formation des personnels de direction mérite d'être renforcée en matière

¹⁹Arrêté du 13 juillet 2016 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation au sein de l'enseignement agricole

d'ouverture à l'international ; elle s'attacherait à présenter les différents systèmes de formation européens, l'identification des acteurs et des ressources de la mission d'ouverture à international dans l'enseignement agricole et apporterait les démarches et quelques outils de l'ingénierie administrative et financière à l'international.

- **Lever les freins linguistiques**

L'arrêté du 1^{er} juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation à l'Education nationale précise que « *tout enseignant soit capable d'utiliser une langue vivante étrangère dans les situations exigées par son métier* ». Cela signifie la maîtrise d'au moins une langue vivante étrangère au niveau B2 du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL). L'enjeu est de développer l'usage des outils existants afin que les agents atteignent un niveau suffisant d'autonomie en langue étrangère.

Quelques établissements ont pris l'initiative de proposer à leurs personnels des sessions de remise à niveau en langue étrangère, sur la base du volontariat. Ils mobilisent en interne des enseignants de langue ou des jeunes étrangers en mission de service civique. Afin de reconnaître cet engagement, ils mobilisent parfois des moyens sur fonds propres, ou, selon les autorités académiques, attribuent quelques heures supplémentaires exceptionnelles. D'autres organisent des journées lors desquelles la communauté éducative et les apprenants communiquent en langue étrangère. Ces démarches d'apprentissage sont à encourager, notamment dans le cadre de préparations linguistiques à la mobilité, et demandent à être reconnues par l'attribution de quelques moyens de la part de l'Etat (heures supplémentaires exceptionnelles).

Conclusion

La mobilité des personnels de l'enseignement technique agricole demeure modeste mais connaît ces deux dernières années une forte progression. Ce développement a été possible grâce aux opportunités offertes par le programme Erasmus+. La gestion des dossiers par les consortia a également joué en sa faveur. A ce jour, la mobilité des personnels relève essentiellement de l'accompagnement des apprenants (stages en milieu professionnel, échanges scolaires). Toutefois, celles à des fins de formation ou d'enseignement progressent. La mobilité extra européenne est devenue marginale en raison de facteurs multiples : contraintes sécuritaires, absence de financements suffisants et pérennes, difficultés de mobilité réciproque, etc.

Les acteurs interrogés confirment l'importance de la mobilité des personnels dans l'internationalisation du système d'enseignement agricole et des établissements. Elle participe activement au renforcement des compétences des acteurs, à l'enrichissement de leurs pratiques pédagogiques, à une meilleure connaissance des dispositifs internationaux de formation et participe activement au développement de la mobilité des apprenants et à l'amélioration de sa qualité. En revanche, les acteurs font face à des contraintes qui freinent leur engagement dans des échanges internationaux.

Le renforcement de la mobilité des personnels, et plus généralement l'ouverture internationale des établissements, appelle une politique volontariste, déclinée aux différents niveaux du système d'enseignement, avec des priorités d'action définies et la mobilisation des moyens nécessaires à leur mise en œuvre. L'engagement dans des actions à l'international nécessite une véritable reconnaissance de leur travail et des compétences acquises et mises au service des équipes et des apprenants. L'échelon académique est essentiel pour créer une dynamique régionale de mobilité et pour assurer un appui aux établissements dans leurs projets d'ouverture à l'international ; à ce titre, les chargés de mission en DRAAF-SRFD doivent pouvoir bénéficier d'un temps pour l'animation de la mission de coopération internationale plus conséquent.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- Agence Erasmus+ France / Education Formation (2017) – Guide « Comment développer l'ouverture européenne et internationale de son établissement scolaire : eTwinning, mobilité de formation du personnel Erasmus+ et échanges scolaires Erasmus+ » - 44 pp
- Agence Erasmus+ France/Education Formation (2017) – Notes de l'Observatoire Erasmus+ « La coopération européenne en éducation et formation : valeur ajoutée et effets » - 20 pp
- Commission européenne (2015) – « Erasmus+ : Guide pratique pour les chefs d'établissements scolaires » - Bureau des publications de l'Union européenne – 80 pp
- Centre international d'études pédagogiques (2013) – « Erasmus : impact de la mobilité européenne des enseignants et des personnels administratifs » - Agence Europe Education Formation France - 90 pp
- Commission européenne (2015) – « Erasmus+ : Guide pratique pour les chefs d'établissements scolaires » - Bureau des publications de l'Union européenne.2015 - 80 pp.
- Division des Politiques Linguistiques Strasbourg (2001), - « Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues », Éditions Didier - 192 pp
- Division des Politiques Linguistiques Strasbourg (2018), - Cadre Européen Commun De Référence Pour Les Langues : Apprendre, Enseigner, Évaluer - Volume complémentaire avec de nouveaux descripteurs - www.coe.int/lang-cecr (pdf) - 254 pp
- Kearney, C. et Gras-Velázquez, À. (2017). Rapport de synthèse « eTwinning, douze ans après: impact sur l'usage, les compétences et les possibilités de développement professionnel des enseignants, d'après les eTwinneurs » - Bureau d'assistance européen eTwinning - European Schoolnet (Bruxelles) – 20 pp.

Textes réglementaires

- Ministère de l'éducation nationale, circulaire n° 2018-030 du 23-2-2018 « Programme de mobilité internationale enseignante Jules Verne pour l'année scolaire 2018-2019 » - Bulletin officiel de l'éducation nationale
- Ministère de l'éducation nationale, circulaire n° n° 2018-077 du 4-7-2018 « Échanges et actions de formation à l'étranger pour les enseignants - année 2019-2020 » - Bulletin officiel de l'éducation nationale

Sites Web

- Site de l'agence Erasmus+ France Education Formation : www.erasmusplus.fr
- Site de l'office franco-allemand pour la jeunesse : www.ofaj.org
- Site de l'office franco-québécois pour la jeunesse : www.ofqj.org
- Plate-forme eTwinning : www.ettwinning.net/fr/pub/index.htm
- Plate-forme School Education Gateway : www.scholleducationgateway.eu/fr/pub/index.htm
- Plate-forme EPALE : ec.europa.eu/epale/fr

Annexe n°1 : la liste des entretiens conduits

STRUCTURE	NOM ET FONCTION DES PERSONNES	OBJET DE L'ENTRETIEN
Agence ERASMUS+ FRANCE	COUDRET-LAU Laure, directrice LEFAY-SOULOY Corinne, responsable actions formation MACAIRE Simon, chargé d'études et de valorisation VANOUCHE Elodie, directrice du département contrôle des projets	Restitution de l'analyse des données de l'agence
Ecole nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA)	VALENTIN Sylvie, directrice adjointe RAYNAUD Sophie, déléguée aux relations internationales	Actions conduites par l'ENSFEA et axes stratégiques à l'international
Pôle de la statistique et des systèmes d'information - DGER	GEORGE Estelle, responsable l'équipe statistique CANAS Sandrine,	Analyse des données de la base Hermès
Délégation académique au relations européennes, internationales et à la coopération – Rectorat de l'académie de Montpellier	LE CARS Franck, Délégué académique aux relations européennes et à la coopération	Identification de la stratégie et es actions conduites en faveur de la mobilité des personnels de l'Education Nationale par le rectorat de Montpellier
Chargés de mission Europe de la DGER-BRECI	GOEFFROY Marthe GOYON Anne-Sophie SAMOUILLA Corinne WILWERTZ Isabelle	Présentation des dispositifs de mobilité des personnels du programme Erasmus+ et analyse de leur appui
DRAAF-SRFD Nouvelle Aquitaine	WILWERTZ Isabelle, chargée de mission coopération internationale en DRAAF-SRFD	Présentation résultats et analyse de la mobilité des personnels en région Nouvelle Aquitaine
UNREP	BIZARD Hervé, Directeur	Orientation et stratégie de l'UNREP en matière de mobilité
UMFREO	GRIMAUULT Roland, Directeur de l'UNMFREO RISTORD Philippe, directeur du Centre national pédagogique	Orientation et stratégie de l'UMFREO en matière de mobilité Formation des moniteurs
Délégation régionale de l'enseignement agricole privé (DREAP) de la région Pays de la Loire	DUPONT Elodie, responsable des programmes européens	Analyse du consortium régional d'établissements Erasmus+ pour la mobilité de personnels
Institut de formation de l'enseignement agricole privé (IFEAP)	TETART Lionnel, directeur	Analyse des actions de formation en faveur de leur mobilité internationale
France Europea	LE GUENN Claudine	Analyse des mobilités des personnels des établissements membres de France Europea

Annexe n°2 : la typologie des mobilités de personnel par secteur éducatif – source : Agence Erasmus+ France

Formation professionnelle				
Type d'action	Caractéristiques du projet	Possibilités pour les personnels	Durée	Spécificités
<p>Action Clé 1 Mobilité EFP</p>	<p>Apprenants : sous statut scolaire, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle continue, préparant un diplôme professionnel ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP de niveau 5 ou de niveau 4. Sont également éligibles les stagiaires de la formation professionnelle continue non engagés dans la préparation d'un titre ou d'un diplôme.</p> <p>Professionnels de l'Enseignement et de la Formation Professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formateurs, professeurs, personnels administratifs, y compris les tuteurs et les maîtres d'apprentissage dans les entreprises - Personnels d'entreprise 	<p>Pour les personnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mission d'enseignement du personnel d'EFP au sein d'un établissement d'EFP partenaire. Possibilité également au personnel d'entreprises de réaliser une mission d'enseignement dans un établissement d'EFP à l'étranger. - Formation des personnels (pour se former): période de stage ou d'observation en situation de travail au sein d'une entreprise ou d'un organisme de formation. <p>De la mobilité entrante pour les personnels :</p> <p>Des personnels d'entreprise peuvent être invités pour délivrer une formation au sein de l'organisme de formation professionnelle candidat et/ou des organismes partenaires français d'un consortium, le cas échéant.</p> <p>*Si mobilités longues demandées (Erasmus Pro), possibilité de demander un financement pour une visite de planification préalable (VPP). VPP de 3 jours ouvrables max (hors jours de voyage), 1 participant par VPP, 1 VPP par organisation d'accueil.</p>	<p>Durée du projet : de 1 à 2 ans</p> <p>Durée des mobilités des personnels :</p> <p>Mobilité de 2 jours consécutifs (hors voyage) à 2 mois</p>	<p>Au moins un partenaire d'accueil d'un pays membre du programme</p> <p>Projet déposé par un organisme ou par un Consortium (au moins 3 organismes français (dont le coordonnateur)</p>

Type d'action	Caractéristiques du projet	Possibilités pour les personnels	Durée	Spécificités
<p>Mobilité</p> <p>Action Clé 1 (projet pour organiser des mobilités de personnels)</p>	<p>Projet de Mobilité conçu :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ par l'établissement scolaire pour son personnel : professeurs, personnels de direction, personnels d'éducation, personnels administratifs... ▪ par un consortium d'établissements (coordonnateur + minimum 2 établissements). 	<p>→ mission d'enseignement au sein d'un établissement scolaire partenaire</p> <p>→ formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • période de stage d'<u>observation</u> dans un établissement scolaire ou tout autre organisme actif dans le champ de l'éducation • participation à des <u>cours structurés</u> ou <u>événements de formation</u> (séminaire de formation). 	<p>Projet de 1 an ou 2 ans</p> <p>Durée de la mobilité de 2 jours (hors voyage) à 2 mois</p>	<p>Au moins un partenaire d'accueil.</p> <p>Mobilités uniquement vers des pays membres du programme Erasmus +</p> <p>Projet déposé par un organisme ou par un consortium (au moins 3 établissements français)</p>

Enseignement supérieur

Type d'action	Caractéristiques du projet	Possibilités pour les personnels	Durée	Spécificités
<p>Action Clé 1 : Mobilité intra-européenne (projet d'établissements organisant des mobilités individuelles)</p>	<p>Mobilité d'étudiants ou/et des personnels</p>	<p>Enseignants Mission d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur européen partenaire de l'établissement d'origine. Egalement possibilité pour les personnels d'entreprise d'enseigner dans un EES partenaire</p> <p>Tout personnel Suivi d'activités de formation ou périodes d'observation en situation de travail y compris en entreprise</p> <p>Mobilité combinée pour les enseignants Associe activités d'enseignement et activités de formation au cours d'une même période</p>	<p>Durée du projet : de 1 à 2 ans</p> <p>Durée mobilité</p> <p>2 jours à 2 mois (hors voyage)</p> <p>8h minimum d'enseignement par semaine (sauf pour personnel d'entreprise)</p> <p>2 jours à 2 mois (hors voyage)</p> <p>2 jours à 2 mois (hors voyage)</p> <p>4h minimum d'enseignement par semaine</p>	<p>Au moins un partenaire des pays membres du programme</p>
<p>Action Clé 1 : Mobilité internationale de crédits (projet d'établissements organisant des mobilités individuelles)</p>	<p>Mobilité d'études (de et vers un pays partenaire)</p> <p>Mobilité des enseignants (de et vers un pays partenaire)</p>	<p>Pour les enseignants français : mission d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur dans un pays <u>non européen</u> partenaire de l'établissement d'origine</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>Mission d'un personnel d'entreprise venant enseigner dans un établissement partenaire.</p> <p>Pour les enseignants des pays partenaires : mission d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur <u>français</u> partenaire de l'établissement d'origine</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>Mission d'un personnel d'entreprise venant enseigner dans un établissement français.</p>	<p>5 jours à 2 mois</p> <p>8h minimum d'enseignement (sauf pour personnel d'entreprise)</p>	<p>Au moins un établissement d'enseignement supérieur français ayant une charte Erasmus</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p>un établissement d'enseignement supérieur dans un pays partenaire</p>

Annexe n°3 : les données de la base

Région	Et	Nb obs.
Auvergne-Rhône-Alpes		
Pays de la Loire		
Nouvelle Aquitaine		
Bourgogne-Franche-Comté		
Grand Est		
Occitanie		
Type d'accompagnement de la mobilité d'apprenants		
Mobilité d'agents sans apprenant	Formation continue	
	Partenariat, réunic	

REPARTITION DES ELEVES PAR REGION

Région	%
Auvergne-Rhône-Alpes	14,5%
Nouvelle Aquitaine	12,9%
Pays de la Loire	10,3%
Occitanie	10,1%
Bretagne	9,0%
Hauts-de-France	8,4%
-	-

Hermès – Pôle de la statistique et des systèmes d'information – DGER

Etude des mobilités réalisées par les
l'Enseignement technique agricole
Année civile 2017

MOBILITE PERSONNELS PAR CONTINENT

Continent	Nombre	%
Europe	1980	90%
Afrique	116	5%
Amérique	62	3%
Asie	32	1%
Océanie	1	0%
Total	2191	100%

personnels de

Continent = "Europe"		
Destination	Nombre	%
Espagne	351	18%
Royaume-Uni	270	14%
Allemagne	207	10%
Italie	197	10%
Irlande, ou Eire	136	7%
Belgique	126	6%
-	-	-

Type de mobilité	Nombre	%
Collective	79	4%
Individuelle	452	21%
Total jours	2191	100%
9 à 15 jours	351	16%
16 à 30 jours	100	5%
Plus de 30 jours	31	1%
Total	2191	100%

Les résultats : la mobilité sortante des personnels

2 720 mobilités depuis 2014 dont 62% de femmes

Evolution depuis 2014 des mobilités de personnel Erasmus + par secteur éducatif

	Mobilité scolaire	Mobilité EFP	Mobilité enseignement supérieur	Partenariats*	Total
2014-2015	38	529	63	14	644
2015-2016	26	784	63	68	941
2016-2017	63	905	79	88	1 135
Total	127	2 218	205	170	2 720

Champ : ensemble des mobilités sortantes des établissements sous tutelle du MAA

Source : Mobility Tool

* : hors accompagnateurs KA200

Annexe n°4 : les données de l'agence Erasmus+

Les résultats : la mobilité sortante des personnels

Type d'établissement d'envoi des personnels en mobilité Erasmus + par secteur éducatif

	Mobilité scolaire	mobilité EFP	mobilité Enseignement supérieur	partenariats	Total	%
Lycée d'enseignement général et technologique	23	105	67	22	217	8,0%
Lycée d'enseignement général, technologique et professionnel agricole	73	109	52	31	265	9,7%
Lycée professionnel	25	448	44	35	552	20,3%
Maison familiale rurale d'éducation et d'orientation		1295	5	66	1366	50,2%
Antenne de centre de formation d'apprentis		70			70	2,6%
Centre de formation d'apprentis, sous convention régionale	4	68		6	78	2,9%
Centre de formation professionnelle et de promotion agricole		5		10	15	0,5%
Autre (ENSFEA – MAA)	2	118	37		157	5,8%
Total général	127	2218	205	170	2720	100%

Champ : ensemble des mobilités sortantes des établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs KA200

Source : Mobility Tool

Les résultats : la mobilité sortante des personnels

Type de mobilité Erasmus + effectuée par les personnels par secteur éducatif

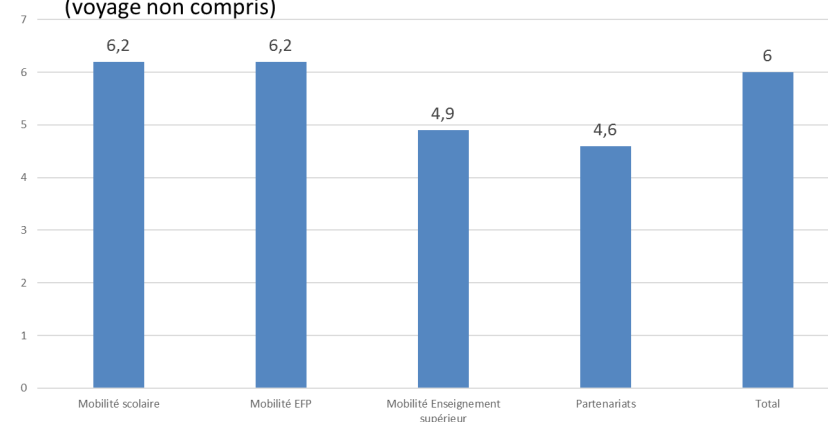
	Mobilité scolaire	Mobilité EFP	Mobilité Enseignement supérieur	Partenariats	Total	%
stage d'observation	24		70		94	3,5%
participation à une formation, cours structuré, séminaire	92	706	108	66	972	35,7%
enseignement	11	116	27	2	156	5,7%
accompagnateur		1396		102	1498	55,1%
Total	127	2218	205	170	2720	100,0%

Champ : ensemble des mobilités sortantes des établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs KA200
Source : Mobility Tool

2

Les résultats : la mobilité sortante des personnels

Durée moyenne en jours de la mobilité des personnels par secteur éducatif (voyage non compris)



Champ : ensemble des établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs KA200
Source : Mobility Tool

Les résultats : la mobilité sortante des personnels

Statut des établissements d'envoi des personnels en mobilité Erasmus + par secteur éducatif

	Mobilité scolaire	mobilité EFP	mobilité Enseignement supérieur	partenariats	Total	%
Privé	24	1709	48	86	1867	69%
Public	103	509	157	84	853	31%
Total	127	2218	205	170	2720	100%

Champ : ensemble des mobilités sortantes des établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs KA200
Source : Mobility Tool

Les résultats : la mobilité sortante des personnels

Région des établissements d'envoi des personnels en mobilité Erasmus + par secteur éducatif

	Mobilité scolaire	mobilité EFP	mobilité Enseignement supérieur	partenariats	Total	%
Auvergne-Rhône-Alpes	10	416	9	1	436	16,0%
Bourgogne-Franche-Comté	1	164	17	15	197	7,2%
Bretagne		212	19		231	8,5%
Centre-Val de Loire	5	38	10	18	71	2,6%
Corse				10	10	0,4%
Grand-Est	1	93	13	23	130	4,8%
Hauts-de-France		15	12	3	30	1,1%
Ile-de-France	21	13	8	9	51	1,9%
Normandie	9	59	3	30	101	3,7%
Nouvelle-Aquitaine	59	419	26	12	516	19,0%
Occitanie	2	297	67	28	394	14,5%
Pays de la Loire	19	338	6	7	370	13,6%
PACA		138			138	5,1%
DROM		16	15	14	45	1,6%
Total	127	2218	205	170	2720	100%

Champ : ensemble des mobilités sortantes des établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs KA200 -
Source : Mobility Tool

Les résultats : les apports institutionnels de la mobilité sortante

Les résultats : La reconnaissance de la mobilité

Plusieurs réponses possibles	Mobilité enseignement scolaire		Mobilité enseignement supérieur	
	Mobilité scolaire	Mobilité EFP	Mobilité scolaire	Mobilité EFP
Assignment de nouveaux rôles ou responsabilités	2	nc	nc	nc
Reconnaissance informelle par la direction	93	554	80	80
augmentation de salaire	0	11	0	0
Incluse dans mon évaluation de performance annuelle	nc	nc	56	56
Incluse dans mon plan de travail annuel	nc	nc	80	80
Reconnaissance informelle par mon responsable	nc	nc	35	35
Aucune reconnaissance	7	118	4	4
Autre	6	97	6	6
Total	106	820	191	191

Pas les mêmes modalités de réponse selon les questionnaires d'où difficulté pour calculer des % et ainsi permettre des comparaisons.

Champ : ensemble des mobilités sortantes des établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs et partenaires
Source : Rapport du participant

• Amélioration des

compétences (uniquement enseignement scolaire et EFP)

- Proportion de personnels déclarant être entièrement ou plutôt d'accord avec le fait que la mobilité ait permis d'améliorer les compétences suivantes :

	Mobilité enseignement scolaire	Mobilité enseignement supérieur
apprendre à apprendre compétences pratiques (planification / organisation / gestion de projet...)	69%	75%
compétences analytiques	68%	81%
compétences interpersonnelles et sociales	66%	73%
compétences personnelles (ex : confiance en soi)	90%	94%
sensibilité et expression culturelle	80%	87%
esprit d'entreprise et d'initiative	95%	92%
	66%	80%

Champ : ensemble des mobilités sortantes des établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs et partenaires
Source : Rapport du participant

Part des personnels déclarant être entièrement ou plutôt d'accord avec les affirmations suivantes	Mobilité enseignement scolaire	Mobilité enseignement supérieur	Total
Cela a favorisé de nouvelles méthodes d'enseignement/approches pédagogiques/de bonnes pratiques au sein de mon organisme d'envoi	54%	62%	59%
Cela va favoriser de nouvelles méthodes d'enseignement/approches pédagogiques/de bonnes pratiques au sein de mon organisme d'envoi	77%	80%	78%
Cela va conduire à une meilleure motivation des apprenants pour la matière que j'enseigne	56%	68%	nc
Cela a favorisé l'introduction de nouveaux sujets d'enseignement	57%	71%	nc
Cela a favorisé un changement dans l'organisation/le management de mon organisme d'envoi	36%	43%	41%
Cela va favoriser un changement dans l'organisation/le management de mon organisme d'envoi	50%	55%	54%
Cela a favorisé/amélioré la coopération avec les institutions/organismes partenaires	65%	74%	74%

Part des personnels déclarant être entièrement ou plutôt d'accord avec les affirmations suivantes	Mobilité enseignement scolaire	Mobilité enseignement supérieur	Total
Cela va favoriser/améliorer la coopération avec les institutions/partenaires	62%	68%	65%
Cela va favoriser l'ouverture internationale de mon organisme d'envoi	66%	71%	68%
Cela va favoriser l'ouverture internationale de mon organisme d'envoi	85%	81%	84%

Part des personnels déclarant être entièrement ou plutôt d'accord avec les affirmations suivantes	Mobilité enseignement scolaire	Mobilité enseignement supérieur	Total
J'ai partagé mes connaissances et compétences avec des apprenants	89%	78%	81%
J'ai appris de bonnes pratiques observées à l'étranger	83%	nc	85%
J'ai expérimenté et développé des nouvelles pratiques d'apprentissage ou méthodes d'enseignement	69%	67%	64%
J'ai acquis des compétences spécifiques à mon secteur ou pertinentes pour mon travail actuel et mon développement professionnel	86%	82%	82%
J'ai renforcé mes compétences organisationnelles/de management/de leadership	49%	62%	58%
J'ai renforcé ou élargi mon réseau professionnel, ou créé de nouveaux contacts	92%	91%	92%
J'ai renforcé la coopération avec l'organisme partenaire	69%	85%	84%
J'ai établi une coopération avec les acteurs du marché du travail	30%	48%	44%
J'ai établi une coopération avec les acteurs de la société civile	36%	53%	48%
J'ai amélioré mes compétences en langue étrangère	76%	nc	83%
J'ai amélioré mes compétences sociales, linguistiques et culturelles	95%	93%	93%
J'ai amélioré ma satisfaction professionnelle	91%	88%	88%
J'ai amélioré mes compétences dans l'utilisation des technologies de l'information et de la communication	40%	42%	40%
J'ai amélioré mes opportunités de carrière et d'emploi	37%	44%	42%

Champ : ensemble des mobilités sortantes des établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs et partenaires
Source : Rapport du participant

Les résultats : la mobilité entrante des personnels

Evolution depuis 2014 des effectifs de personnels en mobilité entrante par secteur éducatif

	mobilité enseignement scolaire	mobilité enseignement supérieur	Partenariats*	Total
2014-2015	78	7	39	124
2015-2016	151	7	100	258
2016-2017	3	16	24	153
Total	3	30	163	535

La baisse des effectifs pour les partenariats entre 2015-2016 et 2016-2017 peut éventuellement s'expliquer par un problème de saisie des pays partenaires ou un problème de repérage des établissements sous tutelle du MAA.

Champ : ensemble des personnels entrants dans les établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs KA200 et KA2019
Source : Mobility Tool

Les résultats : la mobilité entrante des personnels

Type de mobilité entrante effectuée par les personnels par secteur éducatif

	mobilité enseignement scolaire	mobilité enseignement supérieur	partenariats	Total	%
stage d'observation	3			3	0,6%
participation à une formation, cours structuré, séminaire		18	142	328	61,3%
enseignement	10	12		22	4,1%
accompagnateur	161		21	182	34,0%
Total	3	30	163	535	100,0%

Champ : ensemble des mobilités entrantes dans les établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs KA200 et KA2019
Source : Mobility Tool

Les résultats : la mobilité entrante des personnels

Statut des établissements d'accueil des personnels en mobilité entrante par secteur éducatif

	Mobilité enseignement scolaire	mobilité EFP	partenariats	Total	%
privé	3	139	30	177	33,1%
public	200	25	133	358	66,9%
<p>Champ : ensemble des mobilités entrantes dans les établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs KA200 et KA2019 Source : Mobility Tool</p>					
<p>Statut des établissements d'accueil des personnels en mobilité entrante par secteur éducatif</p>					
	Mobilité enseignement scolaire	mobilité EFP	partenariats	Total	%
Auvergne-Rhône-Alpes		57	44	101	19%
Bourgogne-Franche-Comté		5	27	32	6%
ens Bretagne		9		9	2%
Centre-Val de Loire		28	30	63	12%
Corse			12	12	2%
Grand-Est		36	6	53	10%
Hauts-de-France		2	5	11	2%
Ile-de-France				0	0%
Normandie		6	7	13	2%
Nouvelle-Aquitaine		102	5	110	21%
Occitanie	3	53	6	67	13%
Pays de la Loire		32	4	36	7%
PACA		7		7	1%
DROM		2	10	13	2%
indéterminée			7	8	1%
Total	3	339	163	535	100%

Champ : ensemble des mobilités entrantes dans les établissements sous tutelle du MAA hors accompagnateurs KA200 et KA2019
Source : Mobility Tool