



12. Dreiländerkongress
Bildung, Forschung und Innovation
Formation, Recherche et Innovation
12ème Congrès Tripartite

Réseautage et transparence en matière de formation par apprentissage dans la région du Rhin supérieur

**Document rédigé par le groupe de travail n°1 « Réseautage et
transparence dans la formation professionnelle par
apprentissage » pour la préparation du 12^{ème} Congrès Tripartite**

Piloté par: Région Alsace

Novembre 2010

Sommaire

INTRODUCTION	5
I. COMPARAISON DES SYSTEMES DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE DANS LA REGION DU RHIN SUPERIEUR	9
1. ALLEMAGNE.....	9
1.1. <i>Modalités</i>	9
1.2. <i>Lieux de l'apprentissage</i>	9
1.3. <i>Acteurs et compétences</i>	10
1.4. <i>Financement</i>	10
2. FRANCE.....	11
2.1. <i>Modalités</i>	11
2.2. <i>Lieux de l'apprentissage</i>	11
2.3. <i>Acteurs et compétences</i>	12
2.4. <i>Financement</i>	12
3. SUISSE.....	12
3.1. <i>Modalités</i>	12
3.2. <i>Lieux de l'apprentissage</i>	13
3.3. <i>Acteurs et compétences</i>	13
3.4. <i>Financement</i>	14
II. ETUDE SUR LA MOBILITE DANS LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE DANS LE RHIN SUPERIEUR	15
1. CONTEXTE ET OBJECTIFS.....	15
1.1. <i>Présentation de la problématique</i>	15
1.2. <i>Questions de départ</i>	15
1.3. <i>Objectif de l'étude</i>	15
2. APPROCHE ET METHODOLOGIE	15
3. EXPLOITATION DES DONNEES.....	16
3.1. <i>Obstacles à la mobilité</i>	16
3.1.1. <i>Notoriété des projets de mobilité</i>	16
3.1.2. <i>Connaissances linguistiques des apprentis</i>	16
3.1.3. <i>Attrait de la région frontalière</i>	16
3.1.4. <i>Importance de l'apprentissage</i>	17
3.1.5. <i>Point de vue des employeurs concernant la mobilité des apprentis</i>	18
3.1.6. <i>Manque de soutien</i>	18
3.1.7. <i>Crise économique</i>	19
3.2. <i>Thématiques verbalisées par les enquêtés</i>	19
3.2.1. <i>Perception du Rhin supérieur</i>	19
3.2.2. <i>Mobilité dans le Rhin supérieur</i>	19
3.2.3. <i>Reconnaissance des diplômes professionnels et des expériences pratiques</i>	20
III. POTENTIELS ET RECOMMANDATIONS D' ACTIONS	23
1. POTENTIELS	23
1.1. <i>Impulsion en matière d'innovation</i>	23
1.2. <i>Davantage de mobilité professionnelle et de transparence dans les qualifications étrangères pour répondre aux besoins accrus en personnel qualifié</i>	23
1.3. <i>De meilleures chances professionnelles pour les candidats</i>	24
1.4. <i>Enrichissement de l'offre de formation par apprentissage dans le Rhin supérieur par la mise en place de filières transfrontalières</i>	24

2.	RECOMMANDATIONS D' ACTIONS	25
2.1.	<i>Vers une meilleure acquisition des langues étrangères et un développement de la mobilité dans l'apprentissage</i>	25
2.1.1.	Systématiser les échanges	25
2.1.2.	Développer les filières bi- et trinationales en apprentissage.....	25
2.1.3.	Améliorer les conditions cadres par des traités d'Etat	26
2.2.	<i>Vers une plus grande transparence des systèmes et de l'offre de formation par apprentissage, des programmes de mobilité et des diplômes professionnels</i>	26
2.2.1.	Améliorer la transparence des systèmes de formation par apprentissage.....	26
2.2.2.	Améliorer la transparence des offres de formation par apprentissage dans le Rhin supérieur et des programmes de mobilité	27
2.2.3.	Garantir une meilleure comparabilité pour une plus grande transparence des diplômes 27	
2.3.	<i>Mise à disposition de ressources en personnel et financières pour la mise en œuvre des recommandations d'actions</i>	27
ANNEXES	29
ANNEXE 1:	L'APPRENTISSAGE EN ALLEMAGNE	29
ANNEXE 2:	L'APPRENTISSAGE EN FRANCE	30
ANNEXE 3:	L'APPRENTISSAGE EN SUISSE	32
ANNEXE 4:	CITATIONS EXTRAITES DES ENTRETIENS.....	33
	<i>Entreprises</i>	33
	<i>Acteurs</i>	34
ANNEXE 5:	SYNTHESE SOUS FORME DE TABLEAUX DES DONNEES ISSUES DES ENTRETIENS.....	37
BIBLIOGRAPHIE	51
ABBRÉVIATIONS	53
LISTE DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL N°1	55

Introduction

Dr. Eric Jakob, Geschäftsführer REGIO BASILIENSIS

La formation professionnelle revêt une importance cruciale au sein des systèmes éducatifs en Allemagne, en France et en Suisse. En France, environ 40 % des jeunes optent pour une formation professionnelle, en Allemagne ils sont un peu plus de 50 % et en Suisse près de 60 % s'engagent sur cette voie. Le système de formation professionnelle français est flexible et met l'accent sur la formation scolaire, alors que l'Allemagne et la Suisse disposent d'un système de formation par alternance (système dual), la formation théorique assurée dans les écoles professionnelles étant complétée et approfondie par la pratique dans les entreprises. En Suisse, les associations professionnelles et les organisations interprofessionnelles proposent en outre régulièrement des cours interentreprises, la Suisse disposant de ce fait quasiment d'un système « triangulaire ».

La volonté de formation des acteurs économiques – surtout dans le cadre des systèmes de formation professionnelle par alternance en Allemagne et en Suisse – joue un rôle prépondérant en matière de formation professionnelle. Si ces acteurs économiques n'assumaient pas de telles prestations, les pouvoirs publics devraient consacrer nettement plus de fonds au financement de la formation professionnelle. Cette contribution des acteurs économiques garantit par ailleurs une formation professionnelle axée sur le monde économique et le marché du travail, un gage de qualité essentiel du système de formation professionnelle par alternance.

La perméabilité, la transparence et la mobilité ne sont pas le seul apanage de l'enseignement supérieur (voir processus de Bologne). Les compétences en langues étrangères et interculturelles gagnent également en importance, tant dans le domaine de la formation professionnelle que dans le cadre de l'activité professionnelle ultérieure. Eu égard à l'augmentation constante de la mobilité transnationale, il y a urgence à instaurer également une « monnaie commune » pour les qualifications et les compétences dans le domaine de la formation professionnelle. En dépit de leurs différences, il est nécessaire d'établir une comparabilité des systèmes.

Dès le Moyen-âge, des compagnons-apprentis parcouraient l'Europe, conscients des effets enrichissants de la mobilité et de la découverte de nouveaux horizons. Aujourd'hui, face à la mondialisation économique, la mobilité est plus que jamais nécessaire. Les liens entre les économies nationales européennes et mondiales ne cessent de se renforcer, ceci quels que soient les niveaux de formation et les orientations professionnelles. Les relations import-export jouent un rôle prépondérant dans quasiment chaque secteur économique. Les entreprises, y compris les PME, acquièrent une dimension multinationale. Les fusions transnationales, les reprises d'entreprises, les délocalisations et coentreprises sont à l'ordre du jour. Les salariés qui partent à l'étranger, mais également ceux qui restent sur place doivent dorénavant faire valoir une « mobilité virtuelle ». En effet, même s'ils restent dans leur environnement d'origine, pour maîtriser leur activité, ils doivent être en mesure de communiquer et d'interagir de manière constructive avec des personnes d'autres pays et cultures.

Il convient dans tous les cas de mettre l'accent sur la qualité de la formation professionnelle, de façon à améliorer sans cesse la réputation des qualifications et compétences

professionnelles au plan international. Au cours des prochaines années, au vu de la diminution du nombre de sortants des écoles obligatoires, la concurrence entre les entreprises formatrices et les écoles de formation générale à temps plein gagnera de l'ampleur. C'est pourquoi la qualité et l'attrait de la formation professionnelle revêtent une importance déterminante.

Dans notre région du Rhin supérieur où les frontières de trois pays se rencontrent, le Dr. h.c. Georg Endress, entrepreneur, a réalisé un important travail de pionnier en matière de formation professionnelle transfrontalière : depuis près de 20 ans, les apprentis du groupe Endress+Hauser effectuent des stages dans les entreprises du groupe qui se situent dans le pays voisin. C'est sur cette base et dans le cadre de la Conférence du Rhin supérieur (groupe d'experts sur la formation professionnelle), avec un soutien initial INTERREG, qu'a été mis en place le « certificat Euregio », également disponible pour d'autres entreprises. Depuis 1997, le certificat Euregio permet aux jeunes qui suivent une formation professionnelle d'effectuer un stage d'au moins 4 semaines dans un pays voisin. Les formateurs des chambres professionnelles, entreprises et écoles professionnelles ont en parallèle la possibilité de suivre un séminaire de 3 jours dans le pays voisin.

Dans le cadre de la préparation du 12ème Congrès Tripartite qui se tiendra le 2 décembre 2010 à Bâle, le groupe de travail n°1, sous la direction de la REGIO BASILIENSIS, a traité le thème « Réseautage et transparence dans la formation professionnelle par apprentissage ». L'objectif global est un développement ciblé du réseautage transfrontalier dans le domaine de l'apprentissage, par-delà les activités d'échange qui existent déjà dans le cadre du certificat Euregio, ceci afin d'utiliser pleinement le potentiel dont dispose le Rhin supérieur en matière de personnel qualifié, en évitant si possible les obstacles liés aux frontières et dans le sens d'un marché du travail intégré au plan transfrontalier. Pour ce faire, il est toutefois nécessaire d'instaurer encore davantage de transparence quant aux différences entre les systèmes, mais également concernant le potentiel d'une mobilité transfrontalière accrue dans le domaine de la formation professionnelle. Quelles sont les possibilités et les perspectives offertes par un marché de l'emploi qualifié dans la région du Rhin supérieur ? Quels diplômes binationaux / trinationaux et quels projets transfrontaliers ont déjà été mis en place ? On est en droit de supposer qu'il sera difficile de faire concorder et d'harmoniser les systèmes de formation professionnelle qui sont très différents dans les trois pays (système d'alternance en Allemagne et Suisse, système scolaire en France, systèmes de financement différents, manque de reconnaissance mutuelle, barrières linguistiques). Les approches en vue d'une reconnaissance mutuelle, d'une « double certification », ainsi que les instruments permettant d'instaurer une comparabilité transfrontalière des diplômes de formation professionnelle, sont de ce fait d'autant plus importants. Le 12ème Congrès Tripartite vise par ailleurs à formuler, à l'attention du monde politique et des acteurs de la formation professionnelle, des recommandations concrètes quant aux mesures à prendre en matière de formation professionnelle.

Cette étude repose sur le constat suivant : il manque aux acteurs de la formation professionnelle du Rhin supérieur une vision globale :

- des problèmes et des potentiels des systèmes de formation par apprentissage dans le cadre d'une comparaison entre les trois pays ;
- des diplômes professionnels correspondants ;

- des possibilités de formation par apprentissage binationaux/trinationaux et des projets transfrontaliers qui existent déjà.

Pilotée par la Région Alsace (Steven Thénault, Cécile Jahan), la présente étude a pu être réalisée grâce à la mise à disposition des ressources en personnel par la Région Alsace. L'étude établit une comparaison entre les systèmes de formation par apprentissage des trois pays, éclaire différents aspects de la mobilité transfrontalière et des obstacles à la mobilité dans le domaine de l'apprentissage, tout en livrant aux acteurs politiques, aux pouvoirs publics et aux responsables de la formation des recommandations quant aux mesures à prendre. L'étude vise à instaurer une transparence concernant les systèmes de formation par apprentissage, à présenter les problèmes et les obstacles, mais également les potentiels d'une coopération transfrontalière en matière d'apprentissage dans la région du Rhin supérieur, de manière à formuler des recommandations appropriées aux organes responsables dans ce domaine. Afin de collecter des données et des opinions sur la mobilité transfrontalière, le groupe de travail a élaboré un fil conducteur sur la base duquel ont été réalisées 21 entretiens auprès d'acteurs de la formation professionnelle, de pouvoirs publics, de chambres professionnelles et d'entreprises. Les entreprises ont à cet égard été choisies dans les secteurs qui revêtent une certaine importance pour le Rhin supérieur, tant au plan quantitatif qu'au plan du potentiel transfrontalier, à savoir l'industrie métallurgique et automobile, l'hôtellerie et le tourisme, ainsi que le secteur agroalimentaire.

Après le 12^{ème} Congrès Tripartite, les travaux entrepris seront poursuivis dans le cadre du groupe d'experts « formation professionnelle » de la Conférence du Rhin supérieur (sous la direction d'Ingrid Thomalla, Regierungspräsidium Karlsruhe). La comparaison des diplômes doit déboucher sur une présentation systématique, claire et précise, en commençant à nouveau par des métiers sélectionnés dans la métallurgie et l'automobile, l'hôtellerie et le tourisme, de même que l'agroalimentaire. Les informations doivent être traitées en conséquence et mises à disposition sous forme électronique. Les groupes cibles sont les entreprises, les praticiens, les acteurs de la formation professionnelle dans l'espace du Rhin supérieur, les administrations du travail et les jeunes.

L'objectif général de tous les efforts ultérieurs est la mise sur pied, dans le Rhin supérieur, d'une vaste campagne de transparence s'adressant de manière spécifique aux groupes cibles. Il importe à cet égard d'élaborer des présentations d'entreprises transfrontalières et d'autres mesures d'information, de manière à motiver les apprentis et à faire en sorte qu'ils ne craignent plus de franchir la frontière. Sur la base du certificat Euregio, le but est de faire naître au sein des entreprises du Rhin supérieur une prise de conscience et de les inciter à mettre en place des stages transfrontaliers plus fréquents et de plus longue durée.

I. Comparaison des systèmes de formation par apprentissage dans la région du Rhin supérieur

1. ALLEMAGNE

1.1. Modalités

En Allemagne, il existe deux formes de formation professionnelle : il y a, d'une part, le système dual (*Lehre / duale Ausbildung*), lequel consiste en une formation en alternance en entreprise et à l'école professionnelle (voir annexe 1) et, d'autre part, l'école professionnelle à temps plein.

Le système dual représente de loin la formation la plus répandue au niveau secondaire supérieur (env. 60 % des jeunes d'une classe d'âge suivent une formation par alternance reconnue par l'Etat). Le diplôme permet l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée dans l'un des 346 métiers recensés aux fins de formation (données 2009, source : BiBB). Pour commencer un apprentissage, il faut avoir achevé le cursus de scolarité obligatoire à temps plein sanctionné par un diplôme (*Abitur, Mittlere Reife* ou *Hauptschulabschluss*). L'apprentissage a lieu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage entre l'entreprise formatrice et le jeune concerné. Les jeunes sont formés trois à quatre jours en entreprise et un à deux jours par semaine à l'école professionnelle. Au niveau supérieur, le système dual s'est largement imposé dans les *Fachhochschulen* (établissements d'enseignement supérieur technique) et les *Duale Hochschulen* (établissements de formation duale, anciennement *Berufsakademien*). Cette formation en alternance est prise en charge par deux partenaires : les *Duale Hochschulen* dispensent avant tout un enseignement théorique et technique spécifique, l'entreprise étant chargée du contenu pratique de la formation. La formation dure trois ans, avec une alternance des phases théoriques et pratiques environ toutes les douze semaines. L'enseignement théorique et l'expérience professionnelle sont ainsi étroitement liés. La *Duale Hochschule* décerne des grades universitaires et non pas des diplômes d'Etat, comme c'était précédemment le cas de la *Berufsakademie*. En fonction de la filière, les étudiants obtiennent le *Bachelor of Arts, Bachelor of Engineering* ou *Bachelor of Science*.

1.2. Lieux de l'apprentissage

Les phases pratiques se déroulent dans les entreprises, mais également au sein d'administrations publiques et dans les cabinets des professions libérales qui proposent des places d'apprentissage. Les entreprises s'engagent par contrat à transmettre aux apprentis les compétences professionnelles prévues par le règlement de formation de la profession concernée. Le caractère obligatoire des règlements de formation garantit un standard national homogène. Seules les entreprises à même de prouver que leur personnel de formation dispose des qualifications professionnelles requises par le règlement de formation sont habilitées à dispenser une formation par apprentissage. La qualification des entreprises de formation et de leur personnel de formation est surveillée par l'organe d'autorégulation compétent du monde économique et par les chambres professionnelles. L'apprentissage en tant que tel est également supervisé par les chambres professionnelles (à l'exception des formations duales de niveau universitaire).

Les grandes entreprises disposent de leur propre atelier d'apprentissage qui complète la formation en entreprise. Les petites et moyennes entreprises travaillent avec des centres de formation interentreprises (*überbetriebliche Berufsbildungsstätten - ÜBS*) afin de compléter les contenus de la formation. Les ÜBS sont souvent placés sous la responsabilité des organes d'autorégulation des secteurs économiques concernés (artisanat, industrie et commerce, agriculture et autres).

Dans le système dual, l'école professionnelle est un lieu de formation autonome. Elle a pour tâche de transmettre une formation de base et spécialisée, ainsi que d'élargir la culture générale précédemment acquise. Conformément à la décision de la Conférence permanente des ministres de l'Education des Länder (*Ständige Konferenz der Kultusminister - KMK*), l'enseignement d'une école professionnelle doit comporter au minimum 12 heures par semaine (8 heures consacrées aux matières professionnelles et 4 heures consacrées aux matières générales). La répartition des cours est décidée par l'école professionnelle en concertation avec les entreprises formatrices, l'inspection scolaire et les instances compétentes du monde économique. Une coopération s'instaure entre les deux lieux de formation que sont l'entreprise et l'école professionnelle. Au niveau supérieur, la partie théorique de la formation relève de la compétence de l'école supérieure (*Hochschule*).

1.3. Acteurs et compétences

Pour l'enseignement professionnel dans les écoles professionnelles, la KMK établit des programmes d'études déterminés en fonction des règlements de formation de l'Etat fédéral. En tant qu'instance de coordination entre les différents Länder, la KMK contribue à l'harmonisation de la politique des Länder en matière d'éducation, les programmes d'enseignement général dans l'école professionnelle étant élaborés par les Länder eux-mêmes. La formation en entreprise relève par contre de la compétence de l'Etat fédéral. Le ministère fédéral de l'Education et de la Recherche (*Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF*) dispose à cet égard d'une compétence générale de coordination (il est notamment chargé de la législation en matière de formation professionnelle et des questions relatives à la politique de formation professionnelle). Les règlements de formation sont préparés par l'Institut fédéral de la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung - BiBB*). L'Agence fédérale du travail (*Bundesagentur für Arbeit - BA*) est chargée, sur la base du Troisième Livre de la législation sociale (SGB III), de l'orientation, de la médiation et de la promotion de la formation professionnelle pour les jeunes et les entreprises. Les partenaires de formation dans le monde économique sont l'industrie, le commerce, l'artisanat, l'agriculture, les professions libérales, les services publics, les services de santé, de même que plus de 900 centres de formation interentreprises. Les chambres professionnelles (« instances compétentes ») sont chargées de conseiller les entreprises, d'enregistrer les apprentis, de certifier la qualification professionnelle des formateurs et de faire passer les examens.

1.4. Financement

La partie scolaire de l'apprentissage est financée par les impôts des Länder et des communes. Les frais scolaires internes (par ex. inspection scolaire, détermination des programmes d'enseignement, formation des enseignants, rétribution des enseignants) sont à la charge des Länder. Les communes assurent quant à elles le financement des frais

scolaires externes (par ex. construction, entretien et rénovation des bâtiments scolaires, gestion courante, acquisition de moyens d'enseignement et d'apprentissage).

Le financement de la partie de l'apprentissage qui se déroule en entreprise relève de la responsabilité des entreprises. Chaque entreprise décide en toute autonomie si elle souhaite accueillir des apprentis, pour quels métiers, et combien d'apprentis elle souhaite former dans le cadre des dispositions légales, de même que des moyens financiers qu'elle souhaite consacrer à une telle formation. En parallèle à ce financement individuel des entreprises, quelques rares branches (par ex. le bâtiment, couvreurs) disposent de réglementations de financement collectives. Dans ce cas, toutes les entreprises contribuent, sur une certaine base (par ex. la masse salariale), à un fonds commun (financement du fonds collectif). Les frais des entreprises formatrices sont en tout ou partie remboursés à l'aide de ce fonds. Les entreprises assument les frais de formation en entreprise et versent à l'apprenti une rémunération qui est déterminée par contrat entre les partenaires sociaux. Le montant de la rémunération augmente pour chaque année de formation et correspond en moyenne à environ un tiers du salaire à l'embauche d'un employé qualifié.

Le financement des ÜBS au sein desquels a lieu une formation complémentaire des apprentis pour les petites et moyennes entreprises est mixte. Outre leurs fonds propres, ils bénéficient de subventions de l'Agence fédérale du travail, de l'Etat fédéral et des Länder. Les ÜBS sont subventionnés par l'Etat fédéral via des fonds du BMBF, sous l'égide du BiBB.

2. FRANCE

2.1. Modalités

En France, la formation professionnelle concerne environ 40 % des jeunes. Il convient à cet égard de faire la distinction entre deux types de formation professionnelle : il y a, d'une part, l'apprentissage (env. 20 % optent pour cette formation sur les 40% des jeunes engagés dans une formation professionnelle), lequel englobe deux lieux de formation, à savoir l'entreprise et l'établissement d'enseignement professionnel et, d'autre part, l'école professionnelle à temps plein (80 % des jeunes suivent ce type de formation professionnelle). L'apprentissage a lieu dans les centres de formation des apprentis (CFA), alors que la formation professionnelle scolaire à temps plein a lieu dans les lycées professionnels.

Il existe à l'heure actuelle plus de 1300 filières de formation qui concernent tous les niveaux de qualification (par ex. CAP, bac professionnel, BTS, DUT, licence professionnelle, master professionnel, diplôme d'ingénieur) (voir la présentation des niveaux de qualification en France en annexe 2). L'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans.

2.2. Lieux de l'apprentissage

L'apprentissage est dispensé par l'entreprise concernée (encadrée par un maître d'apprentissage) et par le centre de formation des apprentis –CFA) ou dans un

établissement d'enseignement supérieur (université ou école, comme par ex. les écoles d'ingénieur¹).

La durée annuelle de l'apprentissage au CFA dépend du diplôme. Elle comporte entre 400 et 1500 heures. La durée du contrat d'apprentissage est de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de deux mois), mais peut être ajustée en fonction du métier concerné ou de la compétence de l'apprenti / l'étudiant. Pendant l'apprentissage, l'apprenti / l'étudiant a le statut de salarié et perçoit un salaire minimum qui correspond à un certain pourcentage (de 25 à 78 %) du salaire minimum garanti par la convention collective (SMIC). L'apprenti / l'étudiant peut conclure des contrats successifs : après avoir achevé un DUT en alternance, il peut ainsi conclure un nouveau contrat pour une licence professionnelle (dans la même ou dans une autre entreprise). La formation au CFA est gratuite pour l'apprenti / l'étudiant.

2.3. Acteurs et compétences

Depuis 1993, le financement et les compétences décisionnaires en matière de formation professionnelle ont été progressivement transférés aux régions (conseils régionaux). Au niveau national, l'Etat énonce les grandes lignes directrices et délivre les diplômes, mais il appartient aux régions de déterminer les besoins au niveau régional et local. Les chambres professionnelles interviennent également à différents niveaux : elles sont, par exemple, chargées de gérer les CFA et sont dotées d'un pouvoir de supervision.

Le nombre d'apprentis et d'étudiants issus de la formation en apprentissage qui entrent dans la vie active est de 67,3 % (source : Ministère Education nationale, 2009).

2.4. Financement

Les entreprises financent l'apprentissage en versant une taxe d'apprentissage. La taxe s'élève à 0,5% de la masse des salaires bruts de l'année écoulée. Un quota fixé à 52 % est exclusivement destiné à financer l'apprentissage et les 48 % restants (hors quota) servent à financer tous les niveaux de formation par apprentissage. Les entreprises doivent par ailleurs verser une contribution au développement de l'apprentissage (CDA) à hauteur de 0,18 % de la masse salariale. Toutes les entreprises versent ces taxes, même si elles ne fournissent aucune formation, de manière à financer la mission de formation de l'Etat.

3. SUISSE

3.1. Modalités

En Suisse, près de deux tiers des jeunes suivent une formation professionnelle après le niveau secondaire inférieur. Ils ont à cet égard le choix entre environ 250 métiers. Il existe deux types de formation professionnelle en Suisse : d'une part, le système dual ou, plutôt, « triangulaire », lequel englobe l'entreprise, l'école professionnelle et des cours interentreprises ; d'autre part, la formation professionnelle à temps plein, suivie notamment

¹ En France, la formation d'ingénieur est assurée par les écoles d'ingénieurs (5 ans d'études) et les universités. Tous les diplômes d'ingénieur décernés par l'Université ne sont pas reconnus de la même manière ; par exemple, les ingénieurs ayant suivi le cursus des IUT (instituts universitaires de technologie) sont qualifiés d'ingénieurs-maîtres, alors que les ingénieurs formés dans les Grandes écoles ont le titre d'ingénieur assorti du nom de leur école.

dans des écoles de commerce, des écoles supérieures de commerce, des écoles supérieures d'informatique ou des ateliers de formation.

3.2. Lieux de l'apprentissage

Le système dual/triangulaire est de loin la principale voie de formation au niveau secondaire II^e cycle. Il s'agit d'une formation professionnelle pratique de trois à quatre jours en entreprise en alternance avec un enseignement théorique complémentaire (matières professionnelles et de culture générale) d'un à deux jours en école professionnelle. D'autres compétences professionnelles pratiques sont acquises dans le cadre de cours interentreprises, dispensés par les associations professionnelles. La formation pratique peut être prise en charge conjointement par deux ou trois entreprises aux activités complémentaires qui se regroupent pour former un réseau d'entreprises formatrices destiné à former les apprentis (voir annexe 3).

Il existe trois filières de formation en apprentissage :

- la formation de deux ans sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) qui permet à des jeunes doués pour le travail manuel d'obtenir une qualification professionnelle reconnue ;
- la formation de trois ou quatre ans qui débouche sur un certificat fédéral de capacité (CFC) et qui prépare à l'exercice d'un métier spécifique et aux filières de formation professionnelle supérieure ;
- la formation de maturité professionnelle qui est une formation générale approfondie pouvant compléter la formation sur trois ou quatre ans. Elle peut être suivie en parallèle à la formation sur trois ou quatre ans (cours supplémentaires dans des matières générales) ou après cette dernière auprès d'un institut de formation (à temps plein sur un an ou à temps partiel sur 1,5 à deux ans).

3.3. Acteurs et compétences

Conformément à la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), la formation professionnelle est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail. La Confédération, représentée par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), assure la direction stratégique et le développement de l'ensemble de la formation professionnelle (formation professionnelle initiale de type dual, formation professionnelle à temps plein, formation professionnelle supérieure, formation continue à des fins professionnelles). Ses attributions comprennent la législation, l'assurance qualité et le développement du système dans son ensemble, ainsi que la promotion des innovations. Les cantons organisent la mise en œuvre de la législation fédérale et supervisent la formation professionnelle. Ces tâches sont en général assumées par les offices cantonaux de formation professionnelle. Ces offices sont placés sous la responsabilité du Département de l'Education, du Département de l'Economie ou de la Direction de l'Economie des différents cantons. Au niveau intercantonal, les offices de formation professionnelle sont regroupés au sein de la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP). La CSFP coordonne la mise en œuvre au sein des cantons de la législation sur la formation professionnelle.

3.4. Financement

Chargés de la mise en œuvre de la formation professionnelle, les cantons financent plus des trois quarts de l'enseignement public. Dans les années à venir, suite à la nouvelle loi sur la formation professionnelle, la Confédération augmentera sa participation pour financer au total un quart de l'enseignement public. 10 % des moyens fédéraux sont destinés à la promotion de projets de développement et de prestations particulières dans l'intérêt public.

Par leurs offres, les associations professionnelles et organisations interprofessionnelles contribuent également au financement : elles fournissent un travail de fond, disposent de leurs propres institutions de formation et pratiquent une publicité professionnelle.

Les fonds de formation professionnelle mentionnés dans la loi sur la formation professionnelle sont liés aux branches d'activité et également prévus pour les entreprises qui ne contribuent pas aux frais de la formation professionnelle d'une association professionnelle. Ils permettent d'imposer des contributions de solidarité appropriées aux entreprises qui ne sont pas membres d'une association professionnelle. Sur demande, la Confédération peut imposer les fonds de formation professionnelle à l'ensemble de la branche.

II. Etude sur la mobilité dans la formation par apprentissage dans le Rhin supérieur

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS

1.1. Présentation de la problématique

L'étude est partie de l'hypothèse de travail suivante : la mobilité, la transparence en matière de formation dans le Rhin supérieur et un bon réseautage des acteurs concernés contribuent de manière déterminante au développement, au renforcement et à la promotion de la région du Rhin supérieur en tant qu'espace éducatif et économique.

1.2. Questions de départ

Cette hypothèse a généré les questions suivantes :

- En quoi consiste la valeur ajoutée de la mobilité en matière d'apprentissage, quels sont les potentiels et les chances pour le Rhin supérieur en tant qu'espace éducatif et économique ?
→ **Etat des lieux**
- Quels obstacles rencontre la mobilité dans la formation par apprentissage ? Partant de ces obstacles, quels sont les attentes et les besoins des acteurs concernés (entreprises, formateurs, apprentis) ? → **Identification des obstacles**
- Quelles réponses peuvent être apportées concernant les attentes et les besoins qui ont pu être identifiés, de manière à améliorer la mobilité, la transparence et le réseautage dans le Rhin supérieur ? → **Recommandations quant aux mesures à prendre**

1.3. Objectif de l'étude

L'étude avait pour but de déterminer la valeur ajoutée que représente la mobilité professionnelle pour les apprentis, les entreprises et les autres acteurs, d'identifier les obstacles, mais également les potentiels et les chances à cet égard pour le Rhin supérieur en tant qu'espace éducatif et économique.

2. APPROCHE ET METHODOLOGIE

Une approche qualitative a été privilégiée pour l'étude : des entretiens ont été menés à l'aide de fils conducteurs (questionnaires semi-directifs) et les données collectées ont fait l'objet d'une analyse de contenu. Les enquêtes ont été menées, d'une part, auprès de personnes exerçant leur activité dans des entreprises de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme, de la métallurgie et de l'automobile et, d'autre part, auprès d'acteurs de la formation par apprentissage et de la mobilité en matière d'apprentissage. Le terme d'« acteurs » renvoie ici à des personnes dont les métiers sont directement en lien avec l'apprentissage et la vie économique. Il s'agit par exemple d'enseignants, de directeurs d'écoles professionnelles, de conseillers d'orientation, des inspecteurs de l'apprentissage ou de chargés de formation auprès des chambres de commerce et d'industrie.

Au total, 21 entretiens ont été menés, dont 10 avec des petites, moyennes et grandes entreprises de Bade, de Suisse du Nord-Ouest et d'Alsace, ainsi que 11 avec des acteurs de l'apprentissage et de la mobilité. Des extraits des entretiens sont joints en annexe 4.

L'étude ne prétend pas fournir une image représentative de l'opinion générale des entreprises et des acteurs de l'apprentissage dans le Rhin supérieur concernant la mobilité. Compte tenu de la valeur qualitative du contenu des entretiens, les résultats peuvent toutefois être considérés comme très révélateurs et instructifs.

3. EXPLOITATION DES DONNEES

3.1. Obstacles à la mobilité

Les entretiens ont tout d'abord confirmé les obstacles connus à la mobilité.

3.1.1. Notoriété des projets de mobilité

A l'exception du certificat Euregio qui est bien connu des personnes interrogées, la plupart des programmes de mobilité ne sont pas suffisamment connus des acteurs concernés. Il en est ainsi non seulement des apprentis, mais également des employeurs et même de certains enseignants et directeurs d'écoles professionnelles.

Les programmes de mobilité sont, par contre, bien connus des professionnels tels que les conseillers d'orientation ou les organisateurs de campagnes en faveur de la mobilité.

3.1.2. Connaissances linguistiques des apprentis

Parmi les principaux obstacles à la mobilité, le manque de connaissances linguistiques est le premier argument cité. On souligne à cet égard l'importance de l'anglais, surtout dans le domaine commercial et technique. La connaissance de la langue du pays voisin (allemand ou français) est certes jugée importante, mais passe au second plan. Les compétences linguistiques sont liées à un élargissement des horizons professionnels, à de plus grandes chances professionnelles et de meilleures perspectives d'embauche.

3.1.3. Attrait de la région frontalière

L'attrait des trois régions frontalières de l'espace du Rhin supérieur est perçu différemment, ce qui est d'ailleurs corroboré par le déséquilibre des flux de navetteurs entre les trois pays : un grand nombre de Français sont des travailleurs frontaliers en Allemagne ou en Suisse. Pour les Allemands, la Suisse est un pays très attrayant. Les Suisses considèrent, quant à eux, que leur propre pays reste le plus attrayant.

(10) „Bis heute stellen wir fest, dass die Schweizer Auszubildenden weniger gerne über die Grenze gehen, als zum Beispiel die deutschen oder die französischen Lehrlinge. Sie verhalten sich „europäischer“.

(27) „Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt ist eher eine einseitige Angelegenheit: Zehntausende kommen täglich aus Frankreich über den Rhein zur Arbeit – aber nur wenige Deutsche haben im Elsass ihren Arbeitsplatz.“

(32) „Es arbeiten viele Deutsche als Grenzgänger in der Schweiz, nur sehr wenige in Frankreich. Deutsche Facharbeiter aus dem Handwerk sind in der Schweiz sehr gefragt, in Frankreich ist das Lohnniveau zu niedrig, um für die deutschen Fachkräfte interessant zu sein“.

Il en résulte une situation très contrastée du marché du travail dans le Rhin supérieur, d'où les questions suivantes : le Rhin supérieur présente-t-il des avantages identiques pour les trois pays ? Quelle est la valeur ajoutée pour les régions du Rhin supérieur et dans quelle mesure existe-t-il une telle valeur ajoutée ? Si l'attrait de la région frontalière ne semble pas homogène, les entretiens permettent cependant de mettre en évidence des atouts et des potentiels du Rhin supérieur en tant qu'espace économique et éducatif.

3.1.4. Importance de l'apprentissage

Les différences entre les systèmes de formation par apprentissage font également partie des principaux obstacles à la mobilité. On est en effet face à deux modèles qui se distinguent surtout au niveau de l'enseignement pratique. De par leur orientation pratique et du caractère dual ou triangulaire des lieux de formation, les systèmes allemand et suisse sont considérés comme étant similaires, le système français étant, quant à lui, jugé trop scolaire. (« Frankreich hat ein anderes Ausbildungssystem“ / „Praxisbezug und Niveau sollten [im französischen System] insgesamt gesteigert werden »). Les entreprises françaises elles-mêmes regrettent l'écart entre la théorie et la pratique.

(13) « L'Education nationale n'a toujours pas compris que lorsque le jeune a un pied dans l'entreprise, il trouve plus facilement du travail après sa formation [...] Il faut donc développer et valoriser davantage les formations pratiques. [...] Il faudrait moins de théorie, car celle-ci est trop souvent déconnectée de la réalité ».

(14) « Il serait bien que les enseignants viennent plus souvent dans les entreprises pour se rendre compte de l'évolution des pratiques d'un métier et l'intégrer dans leurs enseignements »

Ces différences reflètent des cultures qui sont ancrées dans un contexte historique, social et national. L'importance accordée à l'apprentissage et son image dans la société, de même que le statut des apprentis varient de ce fait fortement d'un pays à l'autre. Alors que l'apprentissage est très apprécié en Allemagne et en Suisse, il bénéficie d'une image encore trop peu valorisante en France.

(16): „La notion d'apprentissage est tout à fait différente en France et en Allemagne. En Allemagne, l'apprentissage est beaucoup plus répandu et bénéficie d'une meilleure image qu'en France. Les apprentis allemands sont généralement plus âgés que les français. En France, plus c'est jeune, moins ça coûte. »

(17) « Le rapport des entreprises allemandes à l'apprentissage est très différent. Elles sont plus ouvertes et plus habituées à l'apprentissage que les entreprises françaises. C'est ancré dans leur culture. Ce qui explique qu'elles s'adaptent au rythme de formation, qu'elles sont plus respectueuses des règles. »

(21) « En France, l'apprentissage est encore trop marginalisé. Le statut de l'apprenti est moins valorisé : l'apprenti n'est pas considéré comme un salarié à part entière, ce qui explique que les entreprises françaises sont globalement moins ouvertes à la mobilité que les entreprises allemandes ».

(24) : « L'image de l'apprentissage est beaucoup plus valorisée en Allemagne qu'en France. En Allemagne, il n'est pas honteux de faire un apprentissage, alors qu'en France, au contraire, l'image n'est pas toujours très positive. L'apprentissage y est parfois considéré comme une voie de garage, un choix par défaut, parce qu'on n'est pas en mesure de suivre une formation scolaire classique ».

(18) « *Bien souvent, les jeunes sont issus d'un échec scolaire et ne veulent plus continuer l'école. Ils choisissent donc l'apprentissage et de ce fait, un métier* ».

Les différences entre les cultures et les systèmes conditionnent également la façon dont est perçu le Rhin supérieur, lequel n'est pas considéré par les acteurs économiques comme un espace économique homogène et uniforme. Pour les entreprises qui ont une approche globale qui s'inscrit dans un contexte de mondialisation, le Rhin supérieur est intégré à l'Europe dans son ensemble, mais il n'est pas forcément perçu comme espace spécifique et un marché du travail en soi.

Dans le domaine de la coopération scolaire, les différences culturelles jouent un rôle important. Il peut donc être aussi difficile, voire même encore plus difficile, de travailler avec des partenaires qui se trouvent juste de l'autre côté du Rhin, qu'avec des partenaires internationaux, géographiquement plus éloignés.

(22) : « *Mais sans doute est-ce plus difficile dans le Rhin supérieur [de faire de la coopération transfrontalière dans le domaine de la formation] qu'ailleurs, car chacun s'appuie sur des spécificités nationales qui sont ancrées historiquement. A l'inverse, d'autres régions frontalières ont mis en place des formations en triangle, des programmes tri-nationaux (par ex, entre l'Allemagne, la Pologne et la République tchèque). Ces programmes ont été mis en place au lendemain de la chute du mur, il y a 20 ans, à un moment où tout était possible, où on pouvait reconstruire. Dans le Rhin supérieur, l'histoire est différente, les systèmes sont profondément ancrés dans des habitudes et il est difficile de croiser les formations* ».

3.1.5. Point de vue des employeurs concernant la mobilité des apprentis

Un élément central parmi les obstacles à la mobilité est le point de vue des entrepreneurs qui estiment le plus souvent que la mobilité des apprentis ne constitue pas une valeur ajoutée ni une nécessité.

(29): „*Zu den internationalen Kompetenzen gehören neben einer guten Fachkenntnis auch Fremdsprachkenntnis, interkulturelle Kenntnis sowie Netzkompetenz. Die Entwicklung dieser vier Dimensionen der Internationalisierung in der Berufsbildung können durch einen Lernaufenthalt im Ausland gefördert werden. Ihre Bedeutung wird aber immer noch unterschätzt, und die Notwendigkeit wird noch zu wenig antizipiert.*“

La mobilité est soit associée à une perte de personnel et d'argent, soit elle est perçue comme n'étant pas importante pour ce niveau de qualification. Dans la perspective des entreprises, il serait préférable de mettre l'accent sur une meilleure acquisition des connaissances techniques, mais également de compétences élémentaires de calcul, d'expression orale et écrite et de culture générale. L'apprentissage devrait plutôt se limiter à des thèmes fondamentaux et garantir une meilleure maîtrise de ces thèmes par les apprentis.

(8): „*Bei den neuen Auszubildenden geht es weiter in erster Linie um den Erwerb der grundlegenden Schlüsselqualifikationen zur Erreichung der beruflichen Handlungsfähigkeit.*“

3.1.6. Manque de soutien

Les acteurs de la formation mettent à plusieurs reprises l'accent sur le manque de soutien logistique et financier. Ils soulignent le fait que le travail transfrontalier, les échanges et les actions de mobilité sont le plus souvent bénévoles, sans subvention ni rétribution. La

surcharge de travail et les formalités bureaucratiques sont très décourageantes pour les personnes concernées.

Ils font également valoir que les programmes de mobilité destinés aux apprentis nécessitent davantage de fonds, vu qu'il s'agit d'un public jeune, qui n'est pas entièrement autonome et parfois encore très immature. Le manque de discipline, les problèmes de comportement et le manque d'ouverture sont cités en tant que caractéristiques de la nouvelle génération.

3.1.7. Crise économique

Quelques-unes des personnes interrogées estiment que la crise économique constitue un frein à la mobilité. Une entreprise confrontée à des difficultés financières aura très souvent tendance à supprimer les séjours à l'étranger. Dans certains cas, la crise économique entraîne même une modification des objectifs de formation:

(26) « A cause de la crise, certains employeurs ont tendance à recruter des apprentis, car ils représentent de la main d'œuvre pas chère. La crise économique a un impact sur la qualité de l'apprentissage, dont la finalité (former) est détournée ».

Outre les obstacles, les entretiens ont mis en évidence d'autres thèmes examinés plus en détail ci-après.

3.2. Thématiques verbalisées par les enquêtés

3.2.1. Perception du Rhin supérieur

Le Rhin supérieur est présenté comme une région très dynamique au sein de laquelle sont menés à bien un grand nombre de projets de mobilité professionnelle, tels que TriPoCom, Maestr'Al, l'apprentissage transfrontalier, le certificat Euregio, Go for Europe, transmina ou encore Xchange.

Cependant, en raison d'un manque de soutien financier et logistique, d'une promotion insuffisante et des formalités bureaucratiques, qui sont, selon une personne interrogée, lourdes à la fois pour les séjours de courte et de longue durée, ces projets restent peu connus ou peu attractifs pour le public.

3.2.2. Mobilité dans le Rhin supérieur

Le thème de la mobilité est mis en relation directe avec les compétences linguistiques. Les cours de langues étrangères sont toutefois relégués au second plan dans les programmes de formation. Les motifs avancés à cet égard sont les suivants :

- les cours de langues étrangères ne sont pas prioritaires pour le niveau scolaire des apprentis. L'apprentissage devrait davantage se concentrer sur la transmission de compétences techniques afin de permettre aux jeunes d'être professionnellement opérationnels dans le métier choisi. C'est ainsi que, selon les propos d'une des personnes enquêtées, la connaissance de l'anglais ou de l'espagnol n'est, par exemple, pas nécessaire à un cuisinier. Ce qui importe davantage pour ce métier, c'est sa compétence en cuisine, c'est-à-dire sa compétence technique. La langue n'est pas ici considérée comme un élément faisant partie intégrante de la définition du métier et de ses exigences professionnelles. Cette appréciation est toutefois plus nuancée pour certains domaines professionnels, par ex. les métiers du secteur commercial ;

- les instances nationales chargées des contenus pédagogiques de l'apprentissage ne disposent pas de connaissances précises quant aux potentiels et possibilités d'évolution d'une région frontalière. C'est pourquoi les organes décisionnaires centraux ne considèrent pas que la promotion de la langue du pays voisin constitue une valeur ajoutée.

On peut donc constater que le thème de la « mobilité » génère deux points de vue en quelque sorte opposés. Il y a, d'une part, les experts et les acteurs de l'apprentissage et de la mobilité professionnelle, qui connaissent bien les programmes de mobilité, considèrent que la mobilité et le travail transfrontalier sont importants, car ils contribuent à un rapprochement des peuples et à une meilleure cohésion.

(34) „Denn wichtig ist, dass sich die Lernenden im grenznahen Ausland nicht mehr fremd fühlen, und das schafft man durch mehr Begegnung und Austausch, durch gelebte Praxis der Völkerverständigung. Denn die Bürgerbeteiligungen, das eigene Betroffensein, ist meiner Ansicht nach ein wichtiger Schlüssel zum Zusammenwachsen einer Grenzregion“

Il y a, d'autre part, les entrepreneurs, les enseignants, directeurs d'écoles et toutes les personnes qui mettent concrètement en œuvre la mobilité. Leur point de vue est plus pragmatique et axé sur les aspects économiques. Leurs propos reflètent un environnement plus difficile, marqué par les réalités du marché et une concurrence acharnée, un contexte dans lequel la mobilité peut apparaître comme un luxe. La mobilité est liée à la mise en œuvre de beaucoup d'efforts et à une bureaucratie complexe. Des personnes soulignent par ailleurs que dans certaines branches, les places d'apprentissage, tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger, sont très limitées et que les jeunes font preuve d'un enthousiasme modéré quant à l'idée de suivre une partie de leur formation à l'étranger. Lorsque l'offre est suffisante au plan régional ou national dans leur propre pays, ils ne ressentent guère le besoin d'être mobiles.

On constate en outre que les jeunes qui ont envie d'être mobiles préfèrent effectuer leur stage à l'étranger dans des contrées plus lointaines plutôt que dans la proche région frontalière, comme si le Rhin supérieur n'était pas suffisamment exotique. Les efforts en matière de mobilité ne seraient de ce fait guère rentables:

(33): „Wir stellen aber fest, dass es für Jugendliche in der Regel viel interessanter ist, für ihr Auslandspraktikum nicht nur einige Kilometer über die Grenze zu gehen, sonder eher weiter weg wollen.“

Il conviendrait également de favoriser davantage la mobilité de tous les acteurs impliqués (enseignants, formateurs, conseillers d'orientation). A ce sujet, il est encore difficile de percevoir quels programmes s'adressent aux différents acteurs de l'apprentissage.

3.2.3. Reconnaissance des diplômes professionnels et des expériences pratiques

Les personnes interrogées reconnaissent l'utilité d'une reconnaissance mutuelle des diplômes et des expériences pratiques. Bon nombre d'entre elles regrettent néanmoins que le savoir-faire acquis dans le cadre d'un apprentissage ne soit pas suffisamment reconnu par les instances compétentes.

(12): „Das größte Problem sehe ich in der Nicht-Anerkennung der Praxis des deutschen Bildungssystems. Die deutsche Berufsbildung verkauft sich unterm Wert“.

(37): „Die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen ist eine gute Basis. Und falls trinational ein neues Berufsbild geschaffen werden kann, wäre das sehr innovativ (in Analogie zu den trinationalen Fachhochschulbildungsgängen).“

Plusieurs solutions sont proposées comme, par exemple, la mise en place de tableaux d'équivalence pour les diplômes européens (pas uniquement du Rhin supérieur), l'élaboration de brochures explicatives sur les contenus des différentes filières dans les trois pays et la mise en place de filières bi- ou trinationales. L'objectif est d'instaurer une plus grande transparence en matière de formation par apprentissage non seulement dans le Rhin supérieur, mais aussi en Europe, tout en fournissant une vue d'ensemble des formations proposées.

(25): « Il est important qu'on travaille à une reconnaissance internationale des diplômes, voir à une harmonisation des formations, à condition de ne pas retirer des référentiels de formation les spécificités de chaque pays. Le rapprochement des formations devrait contribuer à les enrichir et non pas à les aseptiser. Il faut garder l'originalité des formations propres à chaque pays. Peut-être pourrait-on envisager des formations comportant un socle commun franco-allemand et des enseignements spécifiques liés aux cultures et aux pratiques des pays ? »

On s'attend également à ce que les Etats s'efforcent d'instaurer une équivalence entre la formation sous statut scolaire et la formation en alternance, d'organiser des passerelles permettant de poursuivre, après un apprentissage, des études au niveau supérieur:

(38): „Oberrheinstaaaten sollen sich engagieren, die Berufsbildung als gleichwertig zum gymnasialen-akademischen Bildungsweg zu erklären und Passerellen einzurichten, welche mit einem guten Abschluss in einer anspruchsvollen Berufsbildung eine Weiterbildung auch auf universitärer Stufe ermöglichen.“

III. Potentiels et recommandations d'actions

1. POTENTIELS

L'exploitation des entretiens permet de mettre en évidence les potentiels de remédiation aux obstacles à la mobilité en matière d'apprentissage dans le Rhin supérieur.

1.1. Impulsion en matière d'innovation

Les possibilités de développement inhérentes à la coopération transfrontalière, à l'*expérience de l'Autre* et à la reconnaissance de la diversité constituent un potentiel important : « *Die Vielseitigkeit unseres Grenzraums schafft durch das Zusammentreffen der verschiedenen Kulturen beste Entwicklungsmöglichkeiten* » (voir annexe 5). La coopération entre les instances scolaires, l'utilisation commune des installations en place, la mise en place de centres de compétence et une meilleure connaissance des divers systèmes de formation par apprentissage dans le Rhin supérieur ouvrent de nouvelles perspectives de développement aux apprentis, aux entrepreneurs et à tous les acteurs concernés. La coopération transfrontalière et la mobilité favorisent une réflexion novatrice et renforcent l'attrait de la région. Voir l'extrait du rapport 26 de l'Eurodistrict PAMINA (contribution au Livre Vert/UE):

Mobilität im Ausbildungsbereich führt zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Räume als Laboratorien Europas, indem sie zum Aufbau einer Wissensgesellschaft beitragen und an der Verwirklichung der in der Lissabon-Strategie vereinbarten Ziele für Wachstum und Beschäftigung mitwirken, und dies in einem grenzüberschreitenden, zweisprachigen Kontext.

C'est pourquoi il importe de faire évoluer la simple coexistence dans le Rhin supérieur vers une véritable cohabitation, c'est-à-dire non pas de vivre les uns à côté des autres, mais les uns avec les autres, car l'espace du Rhin supérieur est bien plus que la simple somme des trois régions frontalières². C'est en cela que réside certes toute la complexité, mais également l'intérêt passionnant et le potentiel du Rhin supérieur.

1.2. Davantage de mobilité professionnelle et de transparence dans les qualifications étrangères pour répondre aux besoins accrus en personnel qualifié

Au cours des années à venir, du fait de l'évolution démographique, les besoins en personnel qualifié augmenteront très fortement. Le Rhin supérieur devra donc également faire appel à l'immigration. Face au manque de personnel qualifié, les entreprises pourraient à l'avenir davantage exploiter le potentiel des travailleurs frontaliers, d'où l'importance de comprendre et de reconnaître le diplôme d'un candidat du pays voisin, de quelles qualifications et compétences il dispose:

(25): « *Il est important qu'on travaille à une reconnaissance internationale des diplômes, voir à une harmonisation des formations, à condition de ne pas retirer des référentiels de formation les spécificités de chaque pays. Le rapprochement des*

² En référence à une idée d'Edgar Morin : „*Le tout est plus que la somme des parties*“, Edgar Morin dans *Introduction à la Pensée Complexe*, ESF Éditeur, 1990)

formations devrait contribuer à les enrichir et non pas à les aseptiser. Il faut garder l'originalité des formations propres à chaque pays. Peut-être pourrait-on envisager des formations comportant un socle commun franco-allemand et des enseignements spécifiques liés aux cultures et aux pratiques des pays ? »

1.3. De meilleures chances professionnelles pour les candidats

L'expérience de la mobilité et des connaissances de la langue du pays voisin permettent aux apprentis d'élargir leur horizon professionnel et d'augmenter leurs chances à l'embauche.

(28): „Das Zusammenwachsen Europas und die Globalisierung der Weltwirtschaft erfordern zunehmend international ausgerichtete Fachkräfte, die sich in der Sprache und Kultur anderer Länder problemlos zurechtfinden.“

Cela permet également d'améliorer les compétences linguistiques, de se confronter à d'autres conditions de travail et donc de développer une autonomie et des compétences sociales:

(31): „Aufgrund der Beratung grenzüberschreitend tätiger Betriebe weiß ich, wie wichtig für sie Mitarbeiter sind, die über Sprachkenntnisse verfügen und mit der Mentalität und Arbeitsweise sowie den Wünschen der Kunden in den Nachbarländern vertraut sind.“

Voir également les déclarations en annexe 5.

1.4. Enrichissement de l'offre de formation par apprentissage dans le Rhin supérieur par la mise en place de filières transfrontalières

L'enrichissement de l'offre de formation par apprentissage constitue une valeur ajoutée pour le marché du travail transfrontalier dans le Rhin supérieur et renforcera de ce fait l'attrait de la région. Cet enrichissement peut s'obtenir par l'introduction d'une plus grande flexibilité, par davantage de diversité au sein des filières de formation par apprentissage et par une plus grande ouverture internationale dans l'apprentissage. On constate en effet que des contraintes de temps font actuellement obstacle à des prolongations « inutiles » de la formation. Force est donc également de constater que pour augmenter la mobilité transfrontalière régionale, il importe que les efforts mis en œuvre par le jeune concerné lui soient profitables. La mobilité suscite ainsi l'enthousiasme si elle s'inscrit dans le cadre de l'apprentissage et non pas en dehors de celui-ci, comme c'est déjà le cas des filières de formation binationales et trinationales qui ont intégré un semestre à l'étranger dans le programme d'études.

2. RECOMMANDATIONS D' ACTIONS

2.1. Vers une meilleure acquisition des langues étrangères et un développement de la mobilité dans l'apprentissage

Afin de développer les compétences des jeunes en langues étrangères, notamment dans la maîtrise de la langue du pays voisin, et de faciliter le développement de la mobilité dans l'apprentissage, un certain nombre de recommandations sont formulées par les personnes interrogées. Parmi elles, nous retiendrons la mise en place de manière systématique d'échanges d'apprentis, le développement de filières binationales et trinationales ou encore l'amélioration du cadre réglementaire, de sorte qu'une mobilité ne relève plus d'une situation exceptionnelle mais soit considérée comme un élément normal et constitutif d'un cursus de formation en apprentissage.

2.1.1. Systématiser les échanges

Il s'agit en premier lieu de promouvoir l'apprentissage des langues, lequel pourrait avoir lieu hors de l'école. « *Il faut sortir la langue de la classe* ».

Il conviendrait de développer différentes formes de mobilité, par ex. l'instauration de stages obligatoires dans le pays voisin (« *integrierter Teil der Ausbildung* »), des séjours découvertes, des programmes d'échange.

Un échange réciproque d'apprentis pourrait être organisé via les associations professionnelles (en tant qu'intermédiaires) ou les « *conseillers en mobilité* », de manière à minimiser les formalités administratives (citation 41). Les entreprises ne seraient de ce fait pas pénalisées par l'absence de leurs apprentis.

Il importe toutefois de ne pas perdre de vue que la mobilité des apprentis se heurte à quelques contraintes inhérentes à l'apprentissage et à son mode de fonctionnement, comme, par ex., l'alternance entre théorie et pratique, la présence dans l'entreprise, des périodes de vacances plus courtes, des examens réguliers. De plus, tous ne souhaitent pas être mobiles (« *Nicht jedermann ist ein Erasmus von Rotterdam* »). C'est pourquoi il faudrait susciter chez les jeunes une plus grande envie de mobilité professionnelle en leur présentant les atouts d'une telle mobilité. La valeur ajoutée de la mobilité professionnelle doit être clairement mise en évidence auprès des entreprises.

Mesure	<i>Systématisation des échanges</i> : promotion des langues étrangères hors de l'école, instauration de stages obligatoires dans le pays voisin, séjours découvertes, programmes d'échange.
Chance / Potentiel	Acquisition pour les jeunes d'une plus grande confiance en soi, de plus grande autonomie, acquisition de compétences interculturelles, découverte d'autres conditions de travail, facteur d'innovation pour l'entreprise.
Groupe ciblé	Apprentis

2.1.2. Développer les filières bi- et trinationales en apprentissage

Le développement de filières binationales et trinationales, telles qu'elles existent déjà au niveau de la formation supérieure, serait particulièrement utile. Il pourrait à cet égard s'agir de filières à double qualification ou de filières alternant la théorie et la pratique sur différents lieux de formation dans la région du Rhin supérieur.

Mesure	<i>Développement de filières de formations binationales et trinationales</i> : par ex. filières à double qualification ou alternant la théorie et la pratique sur différents lieux de formation dans le Rhin supérieur.
Chance / Potentiel	Mise en place de réseaux, valeur ajoutée en termes de coopération et d'utilisation commune d'installations, découverte d'autres systèmes, plus grand attrait, développement de centres de compétence.
Groupe ciblé	Ecoles professionnelles

2.1.3. Améliorer les conditions cadres par des traités d'Etat

Cette approche requiert des réglementations légales homogènes qui doivent être mises en place par le biais de traités d'Etat ou d'accord entre les Etats. Les instances compétentes pourraient par exemple convenir, dans le cadre de conventions binationales ou trinationales, d'instaurer une semaine à l'étranger dans le pays voisin en tant que composante obligatoire du cursus de formation (voir 2.1.1.) ou récompenser les écoles professionnelles qui participent à ce type d'actions.

Mesure	<i>Amélioration des conditions cadres</i> : traités d'Etat, conventions binationales ou trinationales, mise en place de réglementations légales homogènes.
Chance / Potentiel	Une meilleure visibilité et une plus grande efficacité de la mise en œuvre de projets transfrontaliers. L'attrait de la région frontalière sera ainsi renforcé.
Groupe cible	Instances compétentes dans le domaine de l'apprentissage (représentants du monde politique)

2.2. Vers une plus grande transparence des systèmes et de l'offre de formation par apprentissage, des programmes de mobilité et des diplômes professionnels

2.2.1. Améliorer la transparence des systèmes de formation par apprentissage

Une méconnaissance des différents systèmes génère des difficultés dans la coopération transfrontalière. C'est la raison pour laquelle l'apprentissage en France est ainsi perçu comme étant « différent », alors que de nombreux aspects de ce système de formation sont similaires à ceux des systèmes en vigueur dans les pays voisins. La formation par apprentissage en France est également fondée sur une dualité des lieux de formation (école / entreprise), la conclusion d'un contrat d'apprentissage et l'alternance de la théorie à l'école et de la pratique en entreprise, avec l'encadrement par un maître d'apprentissage.

Il convient donc de nettement renforcer la visibilité des points communs et des différences, notamment par une amélioration des informations de base sur les systèmes de formation par apprentissage des pays voisins. L'élaboration d'une documentation bilingue (brochure, dépliant) serait à cet égard particulièrement souhaitable.

Mesure	<i>Transparence des systèmes</i> : élaboration d'une documentation bilingue (brochure, dépliant).
Chance / Potentiel	Une amélioration des informations de base sur les systèmes de formation par apprentissage des pays voisins permet de mieux comprendre le voisin et facilite la coopération.
Groupe ciblé	Instances compétentes dans le domaine de l'apprentissage (représentants du monde politique).

2.2.2. Améliorer la transparence des offres de formation par apprentissage dans le Rhin supérieur et des programmes de mobilité

La notoriété et la visibilité des nombreuses offres de formation par apprentissage devraient également être améliorées. Une carte des formations professionnelles, et notamment des formations par apprentissage, dans le Rhin supérieur, qui présenterait également l'ensemble des programmes de mobilité possibles, les moyens de financement et les instances compétentes, constituerait un premier outil dans ce sens. Tous les acteurs concernés sont en effet dans l'attente d'une mise à disposition de ressources et de conseils en matière de mobilité trinationale dans le domaine de la formation. La mise en place d'une plate-forme centrale regroupant toutes les possibilités de mobilité dans le Rhin supérieur et en Europe tout en fournissant les informations nécessaires pourra compenser ce déficit. Il ne s'agit pas à cet égard d'élaborer de nouveaux programmes, mais d'assurer une coordination centralisée et une plus grande notoriété des programmes en place.

Mesure	<i>Transparence des offres de formation par apprentissage et des programmes de mobilité</i> : élaboration d'une carte des formations du Rhin supérieur sous forme de plate-forme Internet regroupant l'ensemble des programmes de mobilité possibles, les moyens de financement et les instances compétentes.
Chance / Potentiel	Tous les acteurs concernés attendent la mise à disposition de ressources et de conseils en matière de mobilité trinationale dans le domaine de l'apprentissage
Groupe ciblé	Toutes les personnes intéressées par les offres de formation en apprentissage et les programmes de mobilité.

2.2.3. Garantir une meilleure comparabilité pour une plus grande transparence des diplômes

La reconnaissance des diplômes fait partie des souhaits des personnes interrogées. Cette reconnaissance doit être organisée en toute transparence et de manière pragmatique, tant pour ceux qui recherchent ces informations que pour les instances compétentes. Une plus grande transparence des diplômes étrangers permettra aux entreprises de recruter en connaissance de cause un personnel qualifié dans les pays voisins, mais également dans toute l'Europe et le monde entier. Face au manque de personnel qualifié, les entreprises devront avoir recours au potentiel des travailleurs frontaliers.

Mesure	<i>Transparence – Comparabilité – Reconnaissance des diplômes par la mise en place de tableaux d'équivalence</i>
Chance / Potentiel	Face au manque de personnel qualifié, les entreprises devront avoir recours au potentiel des travailleurs frontaliers, d'où la nécessité d'une plus grande transparence des diplômes étrangers.
Groupe cible	Apprentis, écoles, entreprises

2.3. Mise à disposition de ressources en personnel et financières pour la mise en œuvre des recommandations d'actions

L'espace de coopération trinationale du Rhin supérieur dispose d'atouts particuliers qu'il convient d'utiliser. L'exploitation des potentiels pour la réalisation de cet objectif requiert une prise de conscience des acteurs concernés, à savoir que seule une innovation à long terme permet de s'affirmer face à la concurrence internationale. L'innovation nécessite des moyens financiers, des ressources en personnel et un soutien politique. Les potentiels inhérents aux réseaux et structures en place, tels que le groupe d'experts pour la formation

professionnelle peuvent être développés via une exploitation judicieuse et l'instauration d'une excellence durable par cette coopération. Le réseautage plus étroit de tous les acteurs concernés, un travail d'information et de consultation approfondi sur les possibilités d'emploi et de formation dans le Rhin supérieur, ainsi qu'un travail de communication et de sensibilisation plus systématique auprès des jeunes, des écoles et des entreprises, renforceront globalement l'excellence dans le Rhin supérieur et peuvent ainsi largement contribuer au futur positionnement du Rhin supérieur en tant qu'espace éducatif, économique et de savoir face à la concurrence européenne et internationale.

Annexes

ANNEXE 1: L'APPRENTISSAGE EN ALLEMAGNE

Critères de comparaison		Le système dual en Allemagne
Organisation	Lieux de formation	ENTREPRISES FORMATRICES = PREMIER LIEU DE FORMATION : Acquisition de compétences pratiques, mise en œuvre de compétences sociales et méthodologiques. ECOLES PROFESSIONNELLES = DEUXIEME LIEU DE FORMATION Enseignement professionnel complémentaire axé sur la théorie et la culture générale. Les lieux de formation assurent l'apprentissage (coopération des lieux de formation). Certaines parties de la formation duale (apprentissage) peuvent se dérouler à l'étranger.
	Rythme	Formation en entreprise et 1 - 2 jours à l'école professionnelle. Selon le métier, la phase en école professionnelle peut également être regroupée en blocs de plusieurs jours/semaines.
	Durée	Durée totale selon le métier, 2 à 3,5 années de formation. http://www.bibb.de/de/26171 . En parallèle à la formation en entreprise, l'école professionnelle dispense env. 560 heures de formation pour les cursus en apprentissage sur 2 ans, env. 880 heures pour les cursus sur 3 ans et 1020 heures pour les cursus sur 3,5 ans.
	Objectif et contenu de la formation	Objectif de la formation duale aux termes de § 1 de la loi sur la formation professionnelle (<i>Berufsbildungsgesetz</i> - BBiG) : La formation duale doit transmettre, dans le cadre d'un cycle de formation réglementé, les compétences requises aux fins d'exercice, sur un marché du travail en mutation permanente, d'une activité professionnelle qualifiée. Les détails de la formation duale pour les différents métiers sont déterminés dans les règlements de formation (dénomination du métier, durée de la formation, descriptif du métier, plan cadre de formation, règlement d'examen). Différentes instances (en général les chambres professionnelles) et des organes des pouvoirs publics sont chargés de la supervision et de l'orientation des acteurs de la formation duale.
	Diplômes	La formation duale est sanctionnée par le diplôme d'Etat conformément à § 37 BBiG. Au niveau supérieur, elle s'achève par l'obtention d'un Bachelor (Arts, Science, Engineering) ou d'un Master.
Fondements juridiques	Loi sur la formation professionnelle (<i>Berufsbildungsgesetz</i> - BBiG), loi sur la protection des jeunes travailleurs (<i>Jugendarbeitsschutzgesetz</i> - JArbSchG) – règlements sur la formation et la formation des apprentis mineurs	
Instances compétentes	Voir §§ 71 et suiv. BBiG.	
Besoins des entrepreneurs	Les jeunes issus du système dual représentent un véritable vivier de compétences pour répondre aux besoins en personnel qualifié de l'économie allemande et rivalisent au plan international avec les jeunes diplômés issus des meilleurs systèmes de formation étrangers. Sur le marché des places d'apprentissage, de nombreuses entreprises formatrices proposent également des stages d'accès et des places de reconversion. Concernant les postes d'un niveau supérieur, il existe pour tous les diplômés issus de la formation en alternance un système très dense de possibilités de formation continue.	
Possibilités de mobilité	Jusqu'à 25 % de la formation duale peut avoir lieu à l'étranger. De nouveaux programmes de mobilité sont régulièrement mis en place. Exemples : le certificat Euregio et « Go for Europe ».	
Financement	Les frais de la formation duale en entreprise sont pris en charge par l'entreprise formatrice. Les frais de la partie scolaire de la formation sont pris en charge par l'Etat.	

ANNEXE 2: L'APPRENTISSAGE EN FRANCE

Critères de comparaison		L'apprentissage en France
Organisation	Lieu de formation	L'apprentissage a lieu, d'une part, auprès de l'entreprise concernée (encadré par un maître d'apprentissage) et, d'autre part, auprès d'un centre de formation des apprentis (CFA).
	Rythme	Varie en fonction du diplôme : CAP / BEP : 1 semaine au CFA / 2 semaines en entreprise MC : 2 jours par semaine au CFA / les 3 autres jours en entreprise Bac pro : 2 semaines au CFA / 2 semaines en entreprise
	Durée	La durée annuelle de formation au centre de formation dépend du diplôme. Elle varie entre 400 et 1500 heures. Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée de 1 à 3 ans (avec une période d'essai de 2 mois), mais peut être adapté au métier concerné ou à la compétence du jeune / de l'étudiant.
	Contenu de la formation	La formation par apprentissage doit transmettre, dans le cadre d'un cycle de formation réglementé, les compétences requises aux fins d'exercice, sur un marché du travail en mutation permanente, d'une activité professionnelle qualifiée. Les détails de la formation par apprentissage pour les différents métiers sont déterminés dans les règlements de formation (dénomination du métier, durée de la formation, descriptif du métier, plan cadre de formation, règlement d'examen). Différentes instances (en général les chambres professionnelles) et des organes des pouvoirs publics (régions) sont chargés de la supervision et de l'orientation des acteurs de la formation professionnelle.
	Diplômes	En France, le niveau de qualification est défini par le nombre d'années de formation après le baccalauréat. Ce modèle de qualification par niveaux, lequel a donné lieu à une nomenclature établie, en 1969, par la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale, est utilisé pour définir les différentes catégories de salaires dans les conventions collectives. Le montant effectif ne dépend pas du niveau de formation, mais de la qualification requise pour le poste de travail. On fait en général la distinction entre 6 niveaux, assortis des différents diplômes. Seuls les niveaux V, V+ et IV sont mentionnés ci-dessous : Niveau de qualification V : ouvrier / artisan (2 ans) - Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) et Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole (CAPA) dans le domaine de l'agriculture) - Certificat Technique des Métiers (CTM) Niveau de qualification V+ (CAP + 1 année de qualification supplémentaire) - Brevet de Compagnon Professionnel (BCP) - Mention Complémentaire (MC) Niveau de qualification IV : ouvrier qualifié (3 à 4 ans) - Baccalauréat Professionnel (Bac Pro) : 3 ans. Ce diplôme ne donne en principe pas accès à l'enseignement supérieur. - Brevet Professionnel (BP): CAP + 2 ans - Brevet Technique des Métiers (BTM) : CAP + 2 ans
Fondements juridiques		Loi 71-516 du 16 juillet 1971 (concerne le contrat d'apprentissage). Loi 83-8 du 7 janvier 1983 (sur les compétences dans le domaine de l'apprentissage). Loi 87-572 du 23 juillet 1987 (sur la formation professionnelle). Loi 92-675 du 17 juillet 1992 (promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises). Loi quinquennale 93-1313 du 20 décembre 1993 (initiation préprofessionnelle). Loi du 6 mai 1996 (sur le financement).

Instances compétentes	Depuis 1993, le financement et les compétences décisionnaires en matière de formation professionnelle ont été progressivement transférés aux régions (conseils régionaux). Au niveau national, l'Etat énonce les grandes lignes directrices et délivre les diplômes, mais il appartient aux régions de déterminer les besoins au niveau régional et local. Les chambres professionnelles interviennent également à différents niveaux : elles sont par ex. chargées de gérer les CFA et sont dotées d'un pouvoir de supervision.
Besoins des entrepreneurs	En Alsace, on recherche surtout : (= les 10 filières de formation les plus demandées) CAP Restaurant, CAP Cuisine, CAP Boulanger, CAP Pâtissier, CAP Employé de vente spécialisé : produits alimentaires, CAP Menuisier fabricant, CAP Employé de vente spécialisé : produits d'équipement courant, CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques, Bac Pro Electrotechnique, Energie et Equipements Communicants
Possibilités de mobilité	<ul style="list-style-type: none"> - Le certificat EUREGIO : - L'apprentissage transfrontalier - Le projet Maestr'Al (Mobilité, Apprentis, Europe, Stage, Traineeship, Alsace)
Financement	<ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises financent l'apprentissage en versant une taxe d'apprentissage. La taxe s'élève à 0,5% de la masse des salaires bruts de l'année écoulée. Un quota fixé à 52 % est exclusivement destiné à financer l'apprentissage et les 48 % restants (hors quota) servent à financer tous les niveaux de formation professionnelle. Les entreprises doivent par ailleurs verser une contribution au développement de l'apprentissage (CDA) à hauteur de 0,18 % de la masse salariale. Toutes les entreprises versent ces taxes, même si elles ne fournissent aucune formation, de manière à financer la mission de formation de l'Etat. - Pendant la période d'apprentissage, le jeune a le statut de salarié et perçoit un salaire minimum, lequel correspond à un certain pourcentage (25-78%) du salaire minimum garanti par la convention collective (SMIC).

ANNEXE 3: L'APPRENTISSAGE EN SUISSE

Critères de comparaison		Le système « triangulaire » en Suisse
Organisation	Lieux de formation	ENTREPRISES FORMATRICES = PREMIER LIEU DE FORMATION Acquisition de compétences pratiques, mise en œuvre de compétences sociales et méthodologiques ECOLES PROFESSIONNELLES = DEUXIEME LIEU DE FORMATION Acquisition de connaissances théoriques professionnelles et culture générale COURS INTERENTREPRISES = TROISIEME LIEU DE FORMATION Mise en œuvre pratique de connaissances théoriques - en complément ou en compensation des différents niveaux d'organisation des entreprises formatrices
	Rythme	Varie en fonction du diplôme. Le plus souvent : 1 jour/sem. à l'école professionnelle + 4 jours dans l'entreprise formatrice ; cours interentreprises par blocs de semaines. Variantes: fréquentation de l'école professionnelle par blocs de semaines; modèles de scolarisation dégressive.
	Durée	Durée totale : 2 à 4 ans => voir diplômes http://www.bbt.admin.ch/bvz/berufe/index.html?lang=de Deuxième lieu de formation : 720 à 2900 cours selon le métier et la durée de formation. Troisième lieu de formation : 4 à 40 jours, durée définie pour chaque métier par des ordonnances sur la formation duale.
	Contenu de la formation	Dans le cadre de la formation professionnelle initiale, on acquiert, en fonction du diplôme, des compétences techniques, méthodologiques et sociales. Les objectifs de la formation sont définis pour chaque métier dans une ordonnance sur la formation professionnelle initiale. Les contenus de la formation sont définis par les programmes de formation. Des documents spécifiques peuvent être consultés sur Internet sous : http://www.bbt.admin.ch/bvz/grundbildung/index.html?lang=de
	Diplômes	AFP / Attestation fédérale de formation professionnelle = deux ans de formation dans 29 métiers (version mai 2010) Dans le cadre du système de formation, une AFP permet de réduire d'un an la formation suivante sanctionnée par un CFC (cf. infra) CFC / Certificat fédéral de capacité: = trois à quatre ans de formation dans 202 métiers (version mai 2010) Dans le cadre du système de formation, un CFC permet d'accéder à une formation professionnelle supérieure. MP / Maturité professionnelle = peut être préparée en parallèle au CFC ou après le CFC. Dans le cadre du système de formation duale, un CM permet d'accéder aux hautes écoles spécialisées et, avec un module supplémentaire, aux universités.
Fondements juridiques	- Code des obligations, chapitre du droit contractuel, contrat d'apprentissage : régleme les aspects relevant du droit du travail pour l'apprentissage. - Loi sur la formation professionnelle 2003, en vigueur depuis 2004 http://www.admin.ch/ch/d/sr/c412_10.html - Ordonnance sur la formation professionnelle 2003, en vigueur depuis 2004 http://www.admin.ch/ch/d/sr/c412_101.html - Ordonnances sur les formations professionnelles initiales (une par métier) http://www.bbt.admin.ch/bvz/berufe/index.html?lang=de - Programmes de formation (un par métier) http://www.bbt.admin.ch/bvz/berufe/index.html?lang=de - Ordonnances cantonales et dispositions de mise en œuvre	
Instances compétentes	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie : stratégie et système de formation professionnelle Offices cantonaux de la formation professionnelle : mise en œuvre des directives et supervision des partenaires de formation	

ANNEXE 4: CITATIONS EXTRAITES DES ENTRETIENS

Entreprises

Alters- und Pflegeheim (Bâle-Ville, CH)

1. „Innovative Betriebe fördern attraktive (auch grenzüberschreitende) Ausbildungsmodelle z.B. bei demographischen „Knicks“. Gleichzeitig fördert eine gute Grundausbildung innovatives Denken nach dem alten Spruch: think global, act local.“

Chemisches Unternehmen (Bâle-Campagne, CH)

2. „Wegen der mangelnden Deutschkenntnisse ist es höchst unwahrscheinlich, dass ein Kandidat aus Frankreich eine Lehrstelle erhält.“
3. „Solange Lernende in der Region rekrutiert werden können, drängt sich nichts Neues auf. Die Bachem ist regional verankert“.

Messtechnik (Bâle-Campagne, CH)

4. „Es wird klar in junge Leute investiert, Ausbildung geschieht nicht aus Renditegründen.“
5. „Andererseits bringt die heutige AZUBI Generation, Kompetenzen mit, welche früher nicht so explizit erkennbar waren: Teamfähigkeiten, Offenheit.“
6. „Wenn jemand dieselben Fachkompetenzen mitbringt, sollte bei gleicher Qualifikation der CH-Bewerber die Stelle erhalten.“
7. „primär den SchulabgängerInnen der Region eine Chance geben und nicht zusätzliche Pendlerströme pushen“.

Hotel Restaurant (Bade, partie sud, DE)

8. „Bei den neuen Auszubildenden geht es weiter in erster Linie um den Erwerb der grundlegenden Schlüsselqualifikationen zur Erreichung der beruflichen Handlungsfähigkeit“
9. „Gemeinsam mit dem Basler Hotelier-Verein sind wir uns einig, dass die Ausbildungsbetriebe im Dreiländereck noch viel enger zusammenarbeiten müssen. Die gegenseitige Konkurrenz soll kein Thema sein“.
10. „Bis heute stellen wir fest, dass die Schweizer Auszubildenden weniger gerne über die Grenze gehen, als zum Beispiel die deutschen oder die französischen Lehrlinge. Sie verhalten sich „europäischer“.

Elektro-Unternehmen (Bade, partie nord, DE)

11. „Kreativität muss in allen Schularten und in der Ausbildung seinen Platz finden“
12. „Das größte Problem sehe ich in der Nicht-Anerkennung der Praxis des deutschen Bildungssystems. Die deutsche Berufsbildung verkauft sich unter Wert“.

Mittelständiges Unternehmen (Bade, partie Sud, DE)

13. „Berufliche Bildung legt die Grundlage für ein innovatives Denken. Hinzu kommt das persönliche Potenzial jedes einzelnen“

Restaurant (Strasbourg, FR)

14. « L'Education nationale n'a toujours pas compris que lorsque le jeune a un pied dans l'entreprise, il trouve plus facilement du travail après sa formation [...] Il faut donc développer et valoriser davantage les formations pratiques. [...] Il faudrait moins de théorie, car celle-ci est trop souvent déconnectée de la réalité ».
15. « Le cuisinier français qui souhaite partir travailler en Allemagne ne sera pas recruté en fonction des crédits ou des notes qu'il a obtenues durant sa formation, mais on l'embauchera en fonction de ce qu'il sait faire. Ce sont les compétences pratiques qui comptent. »
16. « La notion d'apprentissage est tout à fait différente en France et en Allemagne. En Allemagne, l'apprentissage est beaucoup plus répandu et bénéficie d'une meilleure image qu'en France. Les apprentis allemands sont généralement plus âgés que les français. En France, plus c'est jeune, moins ça coûte. »

Hotel (Strasbourg, FR)

17. « Il serait bien que les enseignants viennent plus souvent dans les entreprises pour se rendre compte de l'évolution des pratiques d'un métier et l'intégrer dans leurs enseignements ».

Hotel (Mulhouse, FR)

18. « Bien souvent, les jeunes sont issus d'un échec scolaire et ne veulent plus continuer l'école. Ils choisissent donc l'apprentissage et de ce fait, un métier ».

Acteurs

Formatrice en CFA Hôtellerie (Bas-Rhin, FR)

19. « Les formations allemandes (dans le domaine hôtellerie) sont assez généralistes au départ et se spécialisent ensuite, alors qu'en France, la formation est spécialisée dès le début. Ce qui explique d'ailleurs la disparition du BEP (plus généraliste) ».
20. « Le rapport des entreprises allemandes à l'apprentissage est très différent. Elles sont plus ouvertes et plus habituées à l'apprentissage que les entreprises françaises. C'est ancré dans leur culture. Ce qui explique qu'elles s'adaptent au rythme de formation, qu'elles sont plus respectueuses des règles. »
21. « En France, l'apprentissage est encore trop marginalisé. Le statut de l'apprenti est moins valorisé : l'apprenti n'est pas considéré comme un salarié à part entière, ce qui explique que les entreprises françaises sont globalement moins ouvertes à la mobilité que les entreprises allemandes ».
22. « Mais sans doute est-ce plus difficile dans le Rhin supérieur [de faire de la coopération transfrontalière dans le domaine de la formation] qu'ailleurs, car chacun s'appuie sur des spécificités nationales qui sont ancrées historiquement. A l'inverse, d'autres régions frontalières ont mis en place des formations en triangle, des programmes tri-nationaux (par ex, entre l'Allemagne, la Pologne et la République tchèque). Ces programmes ont été mis en place au lendemain de la chute du mur, il y a 20 ans, à un moment où tout était possible, où on pouvait reconstruire. Dans le Rhin supérieur,

l'histoire est différente, les systèmes sont profondément ancrés dans des habitudes et il est difficile de croiser les formations ».

Directrice d'un CFA (Haut-Rhin, FR)

23. « En Allemagne, la manière d'enseigner m'a semblé plus directe, plus pratique. La pédagogie est différente, plus interactive [...] Il y a moins de distance entre les enseignants et les élèves ».
24. « L'image de l'apprentissage est beaucoup plus valorisée en Allemagne qu'en France. En Allemagne, il n'est pas honteux de faire un apprentissage, alors qu'en France, au contraire, l'image n'est pas toujours très positive. L'apprentissage y est parfois considéré comme une voie de garage, un choix par défaut, parce qu'on n'est pas en mesure de suivre une formation scolaire classique ».
25. « Il est important qu'on travaille à une reconnaissance internationale des diplômes, voir à une harmonisation des formations, à condition de ne pas retirer des référentiels de formation les spécificités de chaque pays. Le rapprochement des formations devrait contribuer à les enrichir et non pas à les aseptiser. Il faut garder l'originalité des formations propres à chaque pays. Peut-être pourrait-on envisager des formations comportant un socle commun franco-allemand et des enseignements spécifiques liés aux cultures et aux pratiques des pays ? »
26. « A cause de la crise, certains employeurs ont tendance à recruter des apprentis, car ils représentent de la main d'œuvre pas chère. La crise économique a un impact sur la qualité de l'apprentissage, dont la finalité (former) est détournée ».

Ausbildungsberater (Bade, partie nord, DE)

27. « Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt ist eher eine einseitige Angelegenheit: Zehntausende kommen täglich aus Frankreich über den Rhein zur Arbeit – aber nur wenige Deutsche haben im Elsass ihren Arbeitsplatz.»
28. „Das Zusammenwachsen Europas und die Globalisierung der Weltwirtschaft erfordern zunehmend international ausgerichtete Fachkräfte, die sich in der Sprache und Kultur anderer Länder problemlos zurechtfinden.“
29. „Zu den internationalen Kompetenzen gehören neben einer guten Fachkenntnis auch Fremdsprachkenntnis, interkulturelle Kenntnis sowie Netzkompetenz. Die Entwicklung dieser vier Dimensionen der Internationalisierung in der Berufsbildung können durch einen Lernaufenthalt im Ausland gefördert werden. Ihre Bedeutung wird aber immer noch unterschätzt, und die Notwendigkeit wird noch zu wenig antizipiert.“
30. „Leider ist die berufliche Mobilität weiterhin eher die Ausnahme als die Regel und Auszubildenden weniger leicht zugänglich wie z. B. Studierenden.“

EU-Berater (Bade, partie sud, DE)

31. „Aufgrund der Beratung grenzüberschreitend tätiger Betriebe weiß ich, wie wichtig für sie Mitarbeiter sind, die über Sprachkenntnisse verfügen und mit der Mentalität und Arbeitsweise sowie den Wünschen der Kunden in den Nachbarländern vertraut sind.“
32. „Es arbeiten viele Deutsche als Grenzgänger in der Schweiz, nur sehr wenige in Frankreich. Deutsche Facharbeiter aus dem Handwerk sind in der Schweiz sehr

gefragt, in Frankreich ist das Lohnniveau zu niedrig, um für die deutschen Fachkräfte interessant zu sein“.

Koordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa (Freiburg, DE)

33. „Wir stellen aber fest, dass es für Jugendliche in der Regel viel interessanter ist, für ihr Auslandspraktikum nicht nur einige Kilometer über die Grenze zu gehen, sondern eher weiter weg wollen.“
34. „Denn wichtig ist, dass sich die Lernenden im grenznahen Ausland nicht mehr fremd fühlen, und das schafft man durch mehr Begegnung und Austausch, durch gelebte Praxis der Völkerverständigung. Denn die Bürgerbeteiligungen, das eigene Betroffensein, ist meiner Ansicht nach ein wichtiger Schlüssel zum Zusammenwachsen einer Grenzregion“.

Berufsinspektor (Bâle-ville,, CH)

35. „Es muss möglich sein, dass wir uns alle vernünftig unterhalten können. Dazu sollte bereits in der beruflichen Grundbildung die französische Sprache stärker favorisiert werden. Dadurch wächst Toleranz und das bessere Zusammenwachsen der Metropolregion Basel wird befördert.“

Direktor einer Berufsfachschule (Bâle-Campagne, CH)

36. „Es sollte weniger über die staatlichen Stellen und Instanzen abgewälzt werden, als über die Wirtschaftsverbände. Bei Letzteren sollte es aber nicht bei Absichtserklärungen bleiben, sondern auch intern Anstrengungen unternommen werden, um bei den Firmen Goodwill zu schaffen.“
37. „Die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen ist eine gute Basis. Und falls trinational ein neues Berufsbild geschaffen werden kann, wäre das sehr innovativ. (in Analogie zu den trinationalen Fachhochschulbildungsgängen)“
38. „Alle Oberrheinstaaten sollen sich engagieren, die Berufsbildung als gleichwertig zum gymnasialen-akademischen Bildungsweg zu erklären und Passerellen einzurichten, welche mit einem guten Abschluss in einer anspruchsvollen Berufsbildung eine Weiterbildung auch auf universitärer Stufe ermöglichen.“
39. „Das Bestreben nach einer hohen Mobilität für Arbeitsmöglichkeiten im Ausland ist bei Jugendlichen noch nicht stark ausgeprägt. Der Wunsch danach steigt aber, wenn nach einem guten Berufsabschluss attraktive Arbeitsmöglichkeiten im Ausland winken oder wenn man in einem Unternehmen angestellt ist, das Absatzmärkte im Ausland hat.“

Geschäftsführer eines Ausbildungszentrums (Bâle-Campagne, CH):

40. „Ein Gewinn könnte sein, wenn z.B. bei der Vernehmlassung neuer Bildungspläne die grenzüberschreitenden Partner eingeladen werden.“
41. „Ein gegenseitiger Austausch von Azubis könnte über die Branchenverbände (als Vermittler) organisiert werden, der administrative Aufwand wäre gering zu halten.“

ANNEXE 5: SYNTHÈSE SOUS FORME DE TABLEAUX DES DONNÉES ISSUES DES ENTRETIENS

Entreprises	Branche	Profession de l'enquête	Nb/salariés	Nb/Ap-prentis	Occupation des places d'apprentissage	Raisons des ruptures de contrat	Cours interen-treprises	Facteurs qui influencent l'offre d'apprentissage	Problèmes, manques	Suggestions d'amélioration
CH (Basel) Alters- und Pflegeheim	Gesundheit und Gastronomie	Pflegefachfrau und Ausbildungs-verantwortliche	132	20	Nein	1. Budget 2. Konkurrenz	JA	1. Sicherung des Fachkräftenach-wuchses 2. Ausbildungsbedarf	Elementare Rechenfertigkeiten, Mündliches, schriftliches Ausdrucksvermögen	1. Reflexion, Identifikation mit der Berufswahl 2. Fremdpraktika offiziell fördern 3. Methodisch-didaktische Kompetenz 4. Fördern der Übernahme der Tagesverantwortung für ein Arbeitsteam.
CH (Baselland) Chemisches Unternehmen	Chemische Industrie	1. Ausbildungs-verantwortlicher Chemie 2. Lehrlings-Ausbilder für Chemie-Laboranten	400	32	Alle	1. Falsche Berufswahl 2. Überforderung	JA	1. Sicherung des Fachkräftenach-wuchses 2. Konjunkturelle wirtschaftliche Lage	Individuelle Schwäche	1. Grundsätzlich keinen Änderungsbedarf 2. Die Berufsbildung sollte nicht weiter verschult werden. Mehr Stellenwert für die Praxis 3. In der Grundbildung sollte eher eine Reduktion auf Kernthemen mit höherer Themensicherheit der Absolvent/innen angestrebt werden.
CH (Baselland) Messtechnik	Industrielle Messtechnik	Ausbildner Elektronik, Abteilungsleiter Ausbildung	800, 1200 weltweit	10	Alle aber es war schwierig (viele Elektroniker werden gesucht)	-	JA	1. Die Firmenphilosophie: Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen 2. Sicherung des Fachkräftenach-wuchses	Elementare Rechenfertigkeiten Allgemeinwissen Interesse und Aufgeschlossenheit Disziplin und Durchhaltevermögen Verhalten Mangel in der Rechtschreibung	1. Basislehrejahre und Ausbildungsverbünde vermitteln wenig bis kein Produktionsbewusstsein. Frühzeitige Betriebspraktika könnten hier vorbeugend helfen. 2. Die explizite Instruktion zu Gunsten einer ganzheitlichen Ausbildung ist in den letzten Jahren ein wenig verloren gegangen.
DE(Südbaden) Hotel Restaurant	Hotellerie Gastronomie	Hotelier und Ausbilder	12	10	Nicht alle (PB mit Umgangs-formen und Auftreten)	1. Falsche Vorstellung vom Beruf	NEIN	1. Sicherung des Fachkräftenach-wuchses 2. Damit das Team jung bleibt	Auftreten, Interesse, Aufgeschlossenheit Teilweise: Disziplin, Belastbarkeit	1. Engere Vernetzung mit dem Partner Berufsschule 2. Erhöhung der Prüfungsgebühr, damit die Abschlussprüfungen selbst noch besser ausgestattet werden könnten.
DE (Nordbaden) Elektro-Unternehmen	Metall- und Elektro-industrie	Leiterin Ausbildung	1870	100	Alle	Entfällt	JA	1. Sicherung des Fachkräftenach-wuchses 2. Ausbildungsbedarf 3. Wirtschaftl. Lage	Elementare Rechenfertigkeiten Mündliches, schriftliches Ausdrucksvermögen, Verhalten	1. Mehr Kreativität in der Ausbildung 2. Praxis zählt zu wenig
DE (Nordbaden) Forschungszentrum	Forschung (Technik)	Ausbildungsleiter	8000	480	Alle	Entfällt	JA	1. Sicherung des Fachkräfte-nachwuchses	Elementare Rechenfertigkeiten Allgemeinwissen Aufgeschlossenheit, Verhalten	1. Die schulische Ausbildung vor dem Ausbildungsbeginn sollte verbessert werden 2. Die Anforderungen der beruflichen Ausbildung sollten besser angepasst werden 3. Eine noch bessere Kooperation zwischen Schule und Betrieb
DE (Südbaden) mittel-ständiges Unternehmen	Industrie	Personal-referentin	Mittels-ständig	32	Ja		ja	Sicherung des Fachkräfte-nachwuchses	Elementare Rechenfertigkeiten Mündliches, schriftliches Ausdrucksvermögen, Verhalten / Disziplin	Schulunterricht mehr von Anfang an die berufliche Handlungsfähigkeit und die Selbstständigkeit fördern

FR: Restaurant	Restauration	Geschäftsführer	18	1	Alle	Entfällt	NEIN	La taille, la possibilité d'accueil du restaurant	Manque d'implication Manque de savoir-faire pratique	1. Dans les filières du service de la table, il faut développer les modules d'accueil (expression devant le client, accueil) 2. Il faut développer et valoriser davantage l'apprentissage et la formation pratique. 3. Plus de temps en entreprise. Moins de théorie, car celle-ci est souvent déconnectée de la réalité et du monde du travail 4. Développer l'enseignement des langues étrangères
FR : Hotel (Strasbourg)	Hôtellerie de luxe et Restauration	1. Directrice 2. Responsable DRH	84	7	Une n'a pas été pourvue (départ à l'étranger, CDD)	Manque de travail Problèmes comportementaux	Oui mais pas pour les apprentis	1. Former aux métiers de l'hôtellerie 2. Besoin de renforcer les équipes	Problèmes comportementaux (manque d'éducation, de rigueur et de discipline)	1. Grand décalage entre la formation à l'école et les attentes de l'entreprise 2. Candidats pas assez bien sélectionnés 3. pas de formations adéquates aux métiers recherchés (ex. Revenue Manager)
FR : Hotel (Mulhouse)	Hôtellerie	Directeur	25	4	Toutes		Non	Souci de garantir la relève Volonté de former Donner une chance aux jeunes en difficulté tant scolaire que familiale	Manque de connaissances élémentaires Manque de rigueur et de discipline Problèmes comportementaux Retards. Se découragent rapidement	Responsabiliser les parents Les préparer avant l'échec scolaire Leur apprendre les bases

Entreprises	Langues étrangères			Mobilité				
	Importance	Quelles langues sont importantes?	Connaissances linguistiques des apprentis	Oui / non	Quels programmes connaissez-vous?	A quelles conditions pourrait-on développer davantage la mobilité?	Obstacles	Plus-value
CH (Basel) Alters- und Pflegeheim	Unbedeutend	Französisch Englisch	o.K.	Ja	Euregio-Zertifikat	1. Sollte integrierter Teil der Ausbildung sein 2. Am besten Langzeitpraktikum	Vergleichbarkeit der Systeme und Abschlüsse Formelle und informelle Anerkennung der Ausbildung	Erlangung von mehr Selbstvertrauen, Reflektion über späteren Arbeitsbereich, Verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Vertiefung von Fachkompetenzen (Medizinaltechnik, Berufsmarketing)
CH (Baselland) Chemisches Unternehmen	(Firmensprache ist Deutsch) (außer für Kader und im Bereich Marketing: Englisch ist wichtig)	Englisch Französisch (aber nicht vergleichbar mit der Wichtigkeit von Englisch)	Ausreichend	Ja	Euregio Zertifikat (nach Deutschland)	Dauer: 4 Wochen Sprachkenntnisse Thematische Nähe zum laufenden Ausbildungsprogramm	Keine	Keinen hohen Stellenwert
CH (Baselland) Messtechnik	Wichtig, vor allem Englisch (technisches Englisch)	Englisch Dann Französisch, Italienisch	-	Ja (D und FR)	Nein	4 bis 6 Wochen Es sollte eine Belohnung für starke Lernende sein Vermehrte Praktika und in Zusammenarbeit mit Gastfamilien würden mehr Erlebbarkeit einer Fremdsprache mit sich bringen	Komplexe Bürokratie Großer Aufwand für den Ausbildungsbetrieb Kein Mehrwert.	Mehrwert besteht in einem Zusammenwachsen der Firmengruppe. Mehrwert auf persönlicher Ebene
DE(Südbaden) Hotel Restaurant	Sehr Wichtig	Englisch Dann Französisch (wegen der Nähe zu Frankreich)	Zu schwach	Ja	Euregio Zertifikat (vor allem in die Schweiz aber auch nach Frankreich) Go for Europe	Mindestens 4 Wochen, maximal 3 Monate Ideal ist der wechselseitige Austausch, bei dem gleichzeitig zwei Azubis über die Grenze wechseln. Damit bleiben die Ausbildungsplätze besetzt.	Mangelnde Motivation der Azubis Nicht-Ausreichende Sprachkompetenzen	Interkulturelle Kompetenz Ansporn für die eigene Karriere Gelegenheit, sein Leben selbst in die Hand zu nehmen.
DE (Nordbaden) Elektro- Unternehmen	Für Azubis nicht wichtig Für Studierende wichtig	Englisch Dann Spanisch	Sehr unterschiedlich	Ja Praktika	Euregio, X-Change, Leonardo, eigene Niederlassungen	4-6 Wochen Angebot an Praktikantenplätzen Unternehmen- Interesse	1. Plätze im Ausland und in Deutschland sind begrenzt. 2. Finanzielle Frage 3. Geht es einem Unternehmen finanziell nicht gut, werden die Auslandsaufenthalte sehr oft gestrichen 4. Es sollte auch mehr Möglichkeiten geben für die Ausbilder.	Erwerben besserer Sprachkompetenzen Kennenlernen anderer Arbeitsbedingungen Selbständigkeit Soziale Kompetenzen werden gefördert.
DE (Nordbaden) Forschungs- zentrum	Wichtig	Englisch, Dann Französisch und Spanisch	Nicht ausreichend	JA	Euregio und eigene Partnerschaften	4 bis 12 Wochen	Keine Hemmnisse	„Die bekannten Argumente“
DE (Südbaden) mittel-ständiges Unternehmen	Wichtig	Englisch (dann Spanisch, Französisch, Italienisch)	Ausreichend	JA (CH, F, GB, SP, PL, NL, ÖST, USA)	Euregio, X-Change, Go for Europe	2 bis 4 Monate	Finanzielle Unterstützung Teilzeitunterricht erschwert Auslandsaufenthalte	Interkulturelle Kompetenz / Verständnis für andere Kulturen Bessere Selbständigkeit Aufbau eines persönlichen Netzwerkes

FR: Restaurant	Pour les métiers de salle oui, mais ce n'est pas un critère de recrutement	Allemand et anglais à égalité	Largement insuffisantes	OUI	Leonardo, Erasmus, stages organisés par le CEFFPA (centre de formation d'apprentis).	8 à 10 jours en Allemagne à Zittau (près de Dresde)	1. Période trop courte. Il faudrait pouvoir partir plus longtemps (3 mois), à condition qu'en échange, l'entreprise reçoive un apprenti étranger pour que la place reste pourvue 2. La mobilité ne doit pas être à la charge de l'entreprise.	1. Enrichissement personnel pour le jeune qui voit d'autres façons de faire 2. Facteur d'innovation pour l'entreprise
FR : Hotel (Strasbourg)	Oui, très importantes (mais cela dépend du niveau et du métier)	Anglais et allemand à égalité	Insuffisantes	OUI	Stages organisés par le centre de formation	Quelques jours	1. La mobilité ne doit pas être à la charge de l'entreprise. 2. Il serait préférable qu'elle ait lieu pendant les phases de cours. 2. Procéder à un échange d'apprentis 2. Les gens manquent de motivation pour partir à l'étranger. Ici en Alsace, c'est d'autant plus vrai. Les gens sont peu mobiles.	1. Ouverture et enrichissement pour le jeune
FR : Hotel (Mulhouse)	Non pas importantes pour le niveau et le métier en question	Anglais ou allemand	Insuffisantes, mais pas déterminantes pour la formation	NON				C'est important que les apprentis aient une expérience à l'étranger.

Entreprises	Rhin supérieur					
	Reconnaissance des diplômes	Marché du travail?	Zone de recrutement?	Connaissance des autres systèmes de formation par apprentissage?	Activités transfrontalières?	Connaissance de la RMT?
CH (Basel) Alters- und Pflegeheim	Wichtig.	Elsass und süddeutscher Raum	Inserate auf den Stellen-Homepage	Ja. Deutsche Ausbildungsmöglichkeiten leicht darunter im Vergleich zu den Schweizer Ausbildungsangeboten	Ja. Import koscherer Produkte (Fleisch)	Ja
CH (Baselland) Chemisches Unternehmen	Wichtig. Schweizer Abschlüsse genießen ein hohes Ansehen. Es muss aber Schweiz-intern noch gearbeitet werden	CH, D, F aber auch ganz Europe und Weltmarkt	Schweiz (überwiegend, denn die Firma ist regional verankert), Deutschland (in Teilbereichen)	Nein	Ja (Kundenbeziehungen / Eine Tochterfirma ist in Deutschland)	Nein
CH (Baselland) Messtechnik	Internationalisierung bringt wenig Gewinn für die Berufsbildung. Gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen bringt mehr	USA, Europa, China, Grenzregion	Idem (21 Nationalitäten bei E+H Flowtec)	DE und CH: ähnlich. FR: kenne ich nicht	Aktiv im Euroregio-Projekt	Ja
DE(Südbaden) Hotel Restaurant	Wichtig. Positiv zu vermerken ist, dass die deutschen und Schweizer Abschlüsse schon heute miteinander verglichen werden können.	Grenzregion Oberrhein	Grenzregion Oberrhein. Dabei ist es leichter, Arbeitskräfte aus dem Elsass zu erhalten, als aus der Schweiz.	Ja. CH: recht ähnliche Ausbildung. Die Disziplin in den Schweizer Berufsschulen ist besser. Auch das Lehrpersonal hat einen besseren Praxisbezug. FR: Praxisbezug und Niveau sollte insgesamt gesteigert werden	1. Kunden aus Frankreich 2. Enges Netzwerk zu Partnerbetrieben im Elsass und der ganzen Schweiz 3. Wir nehmen regelmäßig Azubis aus Frankreich auf. 4. Beteiligung an der Euregio-Ausbildung.	Ja
DE (Nordbaden) Elektro-Unternehmen	Anerkennung von Qualifikationsbausteinen für Praktiker „An und Ungelernte“ zur Erlangung eines Berufsabschlusses ist wichtig. Die Praxis ist in Deutschland nicht genug anerkannt.	Weltmarkt	genügend Kandidaten aus Deutschland	Ja. In FR, die Ausbildung ist eher schulisch	Im Rahmen des Euregio-Programms	Ja aber für die Firma nicht relevant
DE (Nordbaden) Forschungszentrum	Ja wichtig	Grenzregion aber auch Europe	Grenzregion und Europa, aber der Bewerber soll Kompetenzen haben, die deutsche Bewerber nicht haben	Ja mit der Schweiz vergleichbar. Frankreich hat ein anderes Ausbildungssystem	Austausch von Personal, Ausgründungen, Praktika	Ja
DE (Südbaden) mittelständiges Unternehmen	Kein aktuelles Thema	Weltmarkt, Europa	Eigene Azubis werden übernommen + externe Rekrutierung	Schweiz Ja Fr, nein	Kontakt mit dem Headquarter in Birsfelden (CH)	Ja
FR: Restaurant	Pas une priorité. Le plus important, ce ne sont pas les diplômes mais la compétence pratique, le savoir-faire.	Les clients viennent de partout, y compris d'outre-rhin	Recrutement local essentiellement. Mes employés sont dans la maison depuis 20 à 37 ans !	Non pour le système suisse Oui pour le système allemand : les formations sont plus axées sur la pratique, le temps passé en entreprise est plus long. Les cours sont regroupés en blocs.	Clientèle allemande importante. Partenariat avec Zittau depuis 20 ans.	Oui
FR : Hotel (Strasbourg)	Oui très important. A l'heure actuelle, il y n'y a aucune transparence entre les diplômes	Nos clients sont français et étrangers (Asie, Moyen-Orient, Etats-Unis, etc.) (Allemands : 8%)	Recrutement national par le biais d'un service internet de recrutement pour l'ensemble du groupe	Non	Pas de coopération. Nous n'avons que des relations commerciales avec l'étranger.	Non
FR : Hotel (Mulhouse)	Sans avis	Clientèle française et étrangère	Recrutement national	Non	Pas de coopération particulière	Non

Entreprises	Rhin supérieur	
	Freins	Potentiels
CH (Basel) Alters- und Pflegeheim	Akzeptanz und Vergleichbarkeit des dualen Systems Finanzielle Frage Unterschiedliche Bildungsgänge Niveauvergleich fehlt Anerkennung der Ausbildung / Abschlüsse fehlt	Bei der Validierung von Berufsabschlüssen Bei der Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen Entwickeln von Kompetenzen-Zentrum
CH (Baselland) Chemisches Unternehmen	Sprachkenntnisse	Entfällt
CH (Baselland) Messtechnik	Großer Aufwand für den Ausbildungsbetrieb, komplexe Bürokratie Kein Mehrwert primär den SchulabgängerInnen der Region eine Chance geben und nicht zusätzliche Pendlerströme pushen“.	Entfällt
DE (Südbaden) Hotel Restaurant	Sprachkenntnisse zu schwach Zu wenig Motivation der Azubis	1. Die Vielseitigkeit unseres Grenzraumes schafft durch das Zusammentreffen der verschiedenen Kulturen sowohl in kulinarischer als auch in touristischer Hinsicht beste Entwicklungsmöglichkeiten 2. Mit qualitativ hochwertiger Ausbildung und als lebenswerte attraktive Region sind wir in Zukunft darauf angewiesen, auch Nachwuchskräfte aus weiter entfernt liegenden Gebieten verstärkt anzuwerben.
DE (Nordbaden) Elektro-Unternehmen	Fehlende Plätze im Ausland und in Deutschland Schulische Ausbildung in Frankreich	Entfällt
DE (Nordbaden) Forschungszentrum	Unterschiedliches Bildungssystem in Frankreich	Eine Region mit eminenter Wirtschaftskraft Ansatzpunkte derzeit nur zwischen Deutschland und der Schweiz
DE (Südbaden) mittelständiges Unternehmen	Compétences linguistiques insuffisantes Manque de motivation des jeunes apprentis Inégalités entre la France et l'Allemagne, ce qui rend la coopération plus difficile (inégalité des salaires, des charges).	Espace fort économiquement.
FR: Restaurant	-	Potenzial liegt in der Vielfalt der Systeme, in der gemeinsamen Nutzung bestehender Einrichtung
FR : Hotel (Strasbourg)	Compétences linguistiques Manque de motivation des jeunes	
FR : Hotel (Mulhouse)	Compétences linguistiques Maturité des jeunes. La plupart sont en échec scolaire et rencontrent des difficultés d'ordre sociale, familiale.	

Acteurs	Structures	Nb / Apprentis	Nb apprentis engagés dans une mobilité	Responsabilités / implications en matière de mobilité	Temps consacré	Contact avec des apprentis provenant d'une autre région du Rhin supérieur
FR (Bas-Rhin) Formatrice dans un CFA	CFA, Domaine industrie hôtelière	800	22	Mettre en place des partenariats Accueillir les délégations étrangères Accompagner et préparer les échanges Assurer la logistique (traduc, interprétariat) Encadrer les 2 classes européennes Recruter les apprentis étrangers	50%	Non, mais avec des Allemands de Zittau qui viennent en stage au CFA ou d'autres apprentis étrangers qui suivent l'intégralité de leur formation au CFA.
FR (Haut-Rhin) : Directrice d'un CFA	CFA Domaine industrie hôtelière	275	0 (un cas, mais n'a pas abouti)	Si mobilité, mettre en place le dossier	-	NON
FR(Haut-Rhin) Responsable Ingénierie pédagogique	CFA Domaine Industrie	1135	2 (Allemagne)	Montage des dossiers, coordination logistique, sensibilisation des entreprises françaises, réalisation des bilans à l'issue de la mobilité	5%	Oui, Allemagne
DE (Nordbaden): Ausbildungsberater			251 Jugendliche (nicht nur Azubis) (Euregio Zertifikat)	Unterstützung der beruflichen Mobilität	50%	Ja
DE (Südbaden): EU-Berater	Kammer		251 Jugendliche (nicht nur Azubis) (Euregio Zertifikat)	Beratung grenz. tätiger Handwerksbetrieb Betreuung von Austauschmaßnahmen	100%	
DE (Südbaden) Koordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa	-			Projektmanagement von europäischen Projekten im Rahmen des Programmes Leonardo. Projektleitung „Service für Mobilitätsprojekte“.Netzwerkarbeit auf nationaler und europ. Ebene	50%	Nein, aber aus dem europäischen Ausland (Spanien, Norwegen, usw.)
DE (Nordelsass) Referentin für Wirtschaft und Soziales	Eurodistrikt			Förderung der grenz. Mobilität von Lehrlingen Netzwerkarbeit, Partner in Verbindung setzen Grenz. Veranstaltungen koordinieren	?	Nein
DE: Unbekannt				Organisation von Mobilitätsaktivitäten	40%	Nein, aber aus Ungarn und aus Italien
CH (Basel) Berufsinspektor	Kanton Basel-Stadt		Euregio-Zertifikat 15, Praktikum in FR: 40, Praktikum in England: 40	Beratung und Begleitung der Lehrvertragsparteien Koordination zwischen den an der beruflichen Grundbildung Beteiligten	5-10%	Ja
CH: Schulleiter (Baselland)	Berufsfachschule,	1500	Ja (Zahl nicht angegeben)	Verantwortlich für die schulische Bildung im dualen System	Bis 2%	Ja, Frankreich
CH: Geschäftsführer / Ausbildungszentrum	Ausbildungszentrum (Gastronomie)			Organisation und Durchführung der überbetrieblichen Kurse für die Berufe Koch, Küchenangestellte, Restaurations-Fachleute, Restaurationsangestellte, Hotellerieangestellte	0%	

Acteurs	Langues étrangères			Mobilité				
	Importance	Quelles langues sont importantes?	Connais. ling. des apprentis	Destination de la mobilité	Connaissez-vous d'autres programmes? Comment?	Conditions de la mobilité	Obstacles / freins	Plus-value
FR (Bas-Rhin) Formatrice dans un CFA	Très importantes	Allemand, Anglais, Espagnol. Toute langue est importante	insuffisantes	Zittau, près de Dresde.	Certificat Eurégio, Maestral, Leonardo, Comenius, Interreg Informations transmises par la CCI	Elle ne peut pas durer plus de 8-10 jours, car les entreprises n'acceptent pas de laisser partir les jeunes plus longtemps. Pour eux, c'est une perte de personnel, d'argent.	1. Problèmes de financement 2. Manque de connaissances linguistiques des jeunes 3. Problèmes liés aux clichés (ex : « En Allemagne, on mange mal ». Pertinence d'un partenariat avec l'Allemagne dans le domaine de la restauration ?)	1. Abattre les préjugés 2. Acquérir de nouvelles ressources, d'autres compétences, d'autres savoir-faire 3. Apprendre à mieux se débrouiller seul
FR (Haut-Rhin) : Directrice d'un CFA	Très importantes	Allemand et anglais	Insuffisantes		Leonardo, Erasmus	1. Cela ne doit être trop long, les entreprises rechignent à laisser partir leurs apprentis. 2. Il faudrait une contrepartie pour les entreprises : financière ou un apprenti étranger en échange	1. Durée 2. Compétences linguistiques des jeunes 3. Les entreprises ne voient pas la plus-value	1. Cela permet aux jeunes de se placer sur le marché international de l'emploi 2. Ouverture, enrichissement personnel 3. Facteur d'innovation pour toutes les parties concernées (jeune, CFA, entreprise)
FR (Haut-Rhin) Responsable Ingénierie pédagogique	Importantes	Anglais, allemand	Insuffisantes	Allemagne	Eurégio (connu par la CCI de Colmar) Maestral (connu par la Région Alsace et la CRCI) Comenius	1. Compensation financière 2. Alléger les charges administratives pour les coordinateurs	1. Réticences des jeunes (peur de l'inconnu) 2. Réticences des entreprises françaises (responsabilité) 3. Difficulté conjoncturelle de trouver des entreprises d'accueil 4. Barrière de la langue 5. Surcharge de travail pour les formateurs intéressés	1. Permettre à un apprenti d'appliquer son métier dans un environnement professionnel et une culture différente. 2. Confronter l'apprenti à l'utilisation d'une autre langue et en favoriser la pratique
DE (Nordbaden): Ausbildungs-berater	Sehr wichtig	Englisch, Französisch, Spanisch	Nicht ausreichend	Frankreich, Schweiz, usw.	Euregio, xchange, Grenzüberschreitend ausbilden, Berufsbildung ohne Grenzen, Eures-T Oberrhein, TriProCom, Maestral, rent a stift, l'apprentissage transfrontalier am Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau	1. Mehr Transparenz zwischen den drei Bildungssystemen 2. Laut BBiG kann der Azubi für max. ein Viertel seiner gesamten Ausbildungszeit ins Ausland gehen. 3. Mehr ideelle (verbesserte Einstellung zur Mobilität) aber auch finanzielle Unterstützung	1. Projekte sind insgesamt beider Zielgruppe zu wenig bekannt 2. Zu geringe Aufgeschlossenheit der Unternehmen 3. Schwieriger Zugang zu französischen Unternehmen (bedingt durch die Verschiedenheit der Systeme) 4. Fremdsprachenkompetenzen	1. Sicherung des Fachkräftebedarfs (für das Unternehmen) 2. Gute Berufschancen für einen Teil der Lernenden, der Arbeitsmarkt wird dadurch erweitert
DE (Südbaden): EU-Berater	Sehr wichtig	Sprache der Nachbarländer, aber auch andere Sprachen	Nicht ausreichend	Frankreich, Schweiz	Euregio, xchange, l'apprentissage transfrontalier am Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau Go for Europe Landesstiftung Baden-Württemberg	1. Finanzielle Zuschüsse 2. Personen, die die Mobilitätsprogramme begleiten müssen ausrechnen.	1. Projekte sind insgesamt beider Zielgruppe zu wenig bekannt 2. Zu geringe Aufgeschlossenheit der Unternehmen, vor allem in handwerklichen Bereich 3. Schwieriger Zugang zu französischen Unternehmen	1. Erwerben von hervorragenden Sprachkenntnissen 2. Neue Arbeitstechniken kennen lernen 3. Mitarbeiter bekommt mit, wo es evtl. Unterschieden bei den zu beachtenden Normen.

							(bedingt durch die Verschiedenheit der Systeme) 4. Fremdsprachenkompetenzen. Nicht so wichtig im handwerklichen Bereich	
DE (Südbaden) Kordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa	Wichtig	Sprache der Nachbarländer, aber auch andere Sprachen			Euregio-Zertifikat, TriProcom, Phenovum Projekt DROA	Firmen finanziell / personell während der Abwesenheit der Azubis unterstützen	Mangelnde Sprachkenntnisse der Azubis Ungenügende Vorbereitung auf Auslandsaufenthalt durch Entsendeorganisation	1. Ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen 2. Eine Möglichkeit für Firmen, Ausbildungsmanagement im Zuge von Fachkräftemangel zu implementieren
DE (Nordelsass) Referentin für Wirtschaft und Soziales					Leonardo, Certificat Euregio, Maestral, Go for Europe, transmina	Auszug aus dem Bericht 26 vom Eurodistrict PANIMA (Beitrag zum Grünbuch/ EU) 1. Transparenz und Entsprechung bzw. Anerkennung beruflicher Qualifikationen, 2. Betriebliche Ausbildungspraktika von Schülern und jungen Auszubildenden – mit einer Dauer von bis zu einem Viertel der gesamten Lehrzeit 3. Kooperation der Systeme der beruflichen Ausbildung und Lehre		
DE: Unbekannt	Wichtig	Französisch, Englisch	Nicht ausreichend		Euregio-Zertifikat	Sprachförderung Bürokratie vereinfachen	1. Großer Aufwand bei der Beantragung 2. Fehlende Kenntnisse über das System der Nachbarn 3. Sprachprobleme	Horizontenerweiterung Größeres Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten Mehr Marktchancen
CH (Basel) Berufsinspektor	Wichtig				Leonardo, Euregio-Zertifikat, Eures-t	Sollte nicht zu Ungunsten der CH-Bewerber stattfinden.		Beruflicher Nutzen Erweiterung der Fachkompetenz und der Sprachkompetenz (vor allem in kaufmännischen Berufen) Gute Berufschancen Sicherung des Fachkräftebedarfs
CH: Schulleiter (Baselland)	Wichtig	Ja ich bedaure, dass in der CH Französisch-Unterricht dem Englischunterricht gleichgestellt ist, und dass dieser 2. Landessprache nicht mehr Bedeutung beigemessen wird. Wer Englisch braucht, lernt das nachher sehr schnell.	Nicht ausreichend				Der Euphorismus bei den Jugendlichen, im Ausland Teile der Ausbildung zu absolvieren, hält sich in Grenzen. Wenn regional/im eigenen Land ein adäquates Arbeitsangebot vorhanden ist, besteht kein großes Mobilitätsbedürfnis. Nicht jedermann ist ein Erasmus von Rotterdam.	
CH: Geschäftsführer / Ausbildungszentrum					Keine Erfahrung			

Acteurs	Rhin supérieur					
	Reconnaissance des diplômes: est-ce un sujet pertinent?	Promotion de la mobilité: cela en vaut-il la peine? Pourquoi ?	Comment pourrait davantage promouvoir la mobilité dans le Rhin supérieur?	Connaissez-vous les autres systèmes de formation par apprentissage?	Avez-vous, dans le cadre de vos fonctions, des activités transfrontalières?	Connaiss. de la RMT
FR (Bas-Rhin) Formatrice dans un CFA	Oui, mais cela n'est pas une priorité pour les entreprises. L'Europass n'a pas de succès auprès des entreprises.	Oui, 1. Apport linguistique 2. Fidélisation professionnelle 3. Meilleure insertion professionnelle 4. Meilleur accueil des trois cultures	1. Actions courtes (séjours-découvertes, stages) 2. Sensibiliser les entreprises à la plus-value qu'ils pourraient en tirer en envoyant leurs jeunes à l'étranger 3. Faciliter les démarches administratives 4. Apporter un soutien financier et logistique aux porteurs d'actions 5. Développer la reconnaissance des diplômes, traduire les référentiels de formation 6. Intégrer la mobilité dans le cursus de formation (obligatoire) 7. Adapter les durées de formation 8. Apprendre la langue du voisin de manière systématique	Oui, 1. Les durées de formation peuvent être différentes (en Allemagne : cuisine 3 ans, en France 2 ans) 2. DE : il existe différents types d'écoles professionnelles. Ces différences ne sont pas claires pour les Français 3. Le rythme d'alternance est différent (système de blocs en DE, alternance journalière en FR) 4. En DE, l'apprentissage bénéficie d'une meilleure image et est plus valorisé, l'apprenti est considéré comme un véritable salarié. En FR, ce n'est pas toujours le cas. 5. Le BTS n'existe pas en Allemagne 6. En DE, les diplômes sont validés par les Chambres. En FR, ce sont des diplômes académiques (d'Etat) 6. Le modèle suisse doit être comparable au modèle allemand	Non, le CEFFPA a d'autres partenariats hors du Rhin supérieur.	Oui
FR (Haut-Rhin) : Directrice d'un CFA	Oui, mais cela n'est pas une priorité pour les entreprises	Oui, 1. Meilleure employabilité du jeune 2. Atout pour l'entreprise (même si elle n'en a pas conscience aujourd'hui)	1. Développer les stages, par exemple pendant les périodes de congés scolaires (mais il se pose le problème de l'encadrement), 2. Sensibiliser les entreprises, notamment en impliquant les syndicats qui sont très influents 3. Sensibiliser les jeunes à la langue et à la culture du voisin, mais bien avant leur entrée au CFA 4. Donner plus d'importance à l'enseignement de la langue du voisin dans le curriculum scolaire	Non pas vraiment, si ce n'est qu'on parle de système dual en Allemagne. La pédagogie est différente. Pas d'idée sur la Suisse.	Non, mais il est possible qu'un élève en BTS fasse un apprentissage transfrontalier, de ce fait nous serions impliqués dans une coopération transfrontalière	Non
FR (Haut-Rhin) Responsable Ingénierie pédagogique	Souhaitable. Pas assez mis en avant. équivalences européennes encore assez flou aujourd'hui.	Oui, 1. Ouverture sur les pays voisins, mais aussi sur l'Europe 2. Expérience professionnelle dans un autre environnement professionnel 3. Amélioration du bilinguisme	1. Rendre obligatoire un stage à l'étranger dans certaines filières 2. Mettre en place des fonds de financement pour une entreprise qui souhaite former son apprenti dans un autre pays	Peu de chose. En Allemagne : véritable structure d'accueil dans les entreprises, apprentissage reconnu et valorisé, employabilité réelle des apprentis, les maîtres d'apprentissage sont reconnus.	Non	Non
DE (Nordbaden): Ausbildungsberater	Sicherlich eine gute Sache. Dazu gehören auch Einführung von ECVET, gegenseitige Anerkennung von Praktika, usw.)	Ja, 1. Der Jugendliche lernt neue Arbeitsmethoden 2. Entfaltung der Persönlichkeit 3. Erwerbung von wichtigen Schlüsselqualifikationen sowie interkulturellen Kompetenzen,	1. Zugang zu Informationen über Mobilitätsmöglichkeiten und -Bedingungen verbessern. 2. Mobilitätswerber (Kampagne) 3. Grenzüberschreitende Bildungsangeboten entwickeln 4. Unternehmen auf eine internationale	Ja, DE/CH sehr ähnlich, gute Praxisnahe. Duales, bzw. triales System. Der Arbeitsmarktzugang der Jugendlichen in D und in der CH ist ähnlich. Fr: eine eher schulisch orientierte Ausbildung. Dadurch besteht ein etwas	Ja, Projekt Euregio, Oberrheinkonferenz, Expertenausschuss für Berufsbildung	Ja

		Toleranz, Offenheit, Kreativität, Selbstständigkeit, Eigeninitiative, usw., was dann für das Unternehmen von Vorteil sein wird.	Wirtschaftstätigkeit systematisch vorbereiten 5. Zukunftsorientierte grenzüberschreitende Beschäftigungsbereiche ermitteln	erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt		
DE (Südbaden): EU-Berater	Sehr wichtig. Hier besteht ein dringender Handlungsbedarf	Ja, 1. Der Jugendliche lernt ein anderes kulturelles Umfeld kennen, neue Arbeitsmethoden 2. Mehr Autonomie, Flexibilität 3. Entfaltung der Persönlichkeit 4. Damit steigen seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt	1. Neue Stellen für Mobilitätsbetreuer müssen geschaffen werden. 2. Sensibilisierung der Unternehmen, vor allem im handwerklichen Bereich 3. Möglichkeiten entwickeln, damit ausländische Berufsabschlüsse anerkannt werden können 4. Vermittlung von Fremdsprachkenntnissen	Ja, DE/CH sehr ähnlich, gute Praxisnahe. Der Arbeitsmarktzugang der Jugendlichen in D und in der CH ist höher als in FR. FR: eine eher schulisch orientierte Ausbildung. Erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt	Ja, Projekt Euregio, Expertenausschuss für Berufsbildung, Grenz. Ausbildung am Eurodistrikt Strassbourg-Ortenau	Ja
DE (Südbaden) Kordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa	Ist ein wichtiges Thema aber nicht prioritär Eine europaweite Anerkennung der Berufsabschlüsse und Vergleichbarkeit: sehr wichtig		1. Auslandsaufenthalte obligatorisch 2. Firmen finanziell / personell während der Abwesenheit der Azubis unterstützen 3. Vermittlung von Fremdsprachkenntnissen + interkulturelles Lernen (in den Berufsschulunterricht) 4. Abbau von Bürokratie 5. Mehr trinationale Berufsausbildungen	Ja, DE/CH Praxisorientiert, was man der Ausbildung in FR nicht so nachsagt.. Systeme sind unterschiedlich.	Ja, durch unsere Aufnahmeorganisation „Service für Mobilitätsprojekte“ in Freiburg, durch die aktive Arbeit im Dreiländereck. Durch meine Funktion als Koordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa	Ja - geographisch und Nein - die Strukturen
DE (Nordelsass) Referentin für Wirtschaft und Soziales		.	Auszug aus dem Bericht 26 vom Eurodistrict PANIMA (Beitrag zum Grünbuch / EU) Erstellen eines „grenz. Plans zum Ausbau der Mobilität am Oberrhein“ der folgende Aspekte beinhalten könnte: - bedarfsweise Begleitung der Mobilitätsprojekte von Ausbildungsbetrieben, - Sensibilisierung der Unternehmen für die Aufnahme von Praktikanten aus dem Nachbarland (deutsche Praktikanten im Elsass, französische Praktikanten in Baden und Pfalz), - Entwicklung von Partnerschaften zwischen Regionalrat und grenz. Institutionen zum Thema „Erziehung, Bildung und Mobilität“, - Koordination eines Netzwerkes regionaler und grenz. Institutionen (IHK/CCI, HWK/CM, zuständige Gebietskörperschaften beiderseits der Grenze), die sich für Mobilität engagieren, mit dem Ziel konzertierter Aktionen.	Ja Duale Berufsbildung wird besser in DE angesehen. Attraktiver für junge Leute. In FR, duale Berufsbildung: eher als Versäumnisorientierung angesehen.	Der Eurodistrikt Region Panima unterstützt die grenz. Arbeit in der Berufsbildung. Projet „accompagner le retour vers l'emploi dans les territoires transfrontaliers (Equal) Vorstellung der Akteure des grenz. Arbeitsmarktes und grenz. Ausbildungen in Ausschüssen des Eurodistrikts	
DE: Unbekannt	Prioritär sind Fragen der Kompetenzbeschreibung und -Anerkennung: EQF und auch der Transparenz von Berufsabschlüssen (nicht unbedingt Anerkennung)	Horizontenerweiterung Größeres Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten Mehr Marktchancen	Sprachförderung, Abbau von Bürokratie Kontinuierliche Kooperationsaktivitäten	Nur sehr grob. DE/ CH: Höchste sehr guter Arbeitsmarktzugang, sehr transparente Aufstiegsmöglichkeiten	Durch eigene Aktivitäten und durch Zusammenarbeit in verschiedenen Gremien	
CH (Basel) Berufsinspektor	Sicher nicht Priorität (liegt auch daran, dass die Schweiz nicht Mitglied der EU ist). Bei den Betrieben ist	Win-Win Situation für alle Beteiligten Kulturelle Bereicherung		Im Bezug auf DE: sehr ähnlich, dadurch guter Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt und gute Aufstiegsmöglichkeiten Im Bezug auf FR: deutlich mehr	Durch das „Tagesgeschäft“	JA

	dennoch das Thema schon sehr weit.			Unterscheide. Geringerer Praxisbezug.		
CH: Schulleiter (Baselland)	Ein wichtiges Nebenthema.		Wenn ein Unternehmen oder ein Jugendlicher feststellt, dass man im Nachbarland etwas erwerben kann, das zuhause nicht vorhanden ist. Abbau Verwaltungsarbeit Aufbau Motivation Betriebe	Wir sind näher an der Praxis, unsere Schüler sind nach der beruflichen Grundbildung fit für den Arbeitsmarkt mit guten Aufstiegschancen auch außerhalb der Universitäten	Schulpartnerschaften mit Lycée du bâtiment in Cernay (F) Comenius-Projekte mit Lycée Charles du Foucaud in Strasbourg-Schiltigheim bilaterale Schülerbegegnungen mit dem Lycée Jean Goulden in Bischwiller (F). In den 90er Jahren Mitglied der Arbeitsgruppe Bildung und Erziehung (Oberrheinkonferenz) Initialphase des EuregioProjekts.	
CH: Geschäftsführer / Ausbildungs- zentrum	Sinnvoll		Angebot von Zusatzqualifikationen [Fremdsprachenunterricht], bürokratisches Verfahren vereinfachen, finanzieller Zuschuss, usw.). Austausch von Azubis	Das duale System der CH bildet Vorteile durch die Vernetzung von Theorie und Praxis.	Keine Aktivitäten	Nein

Acteurs		Rhin supérieur (Mobilité + Coopération transfrontalière)	
	Hindernisse	Potenziale	
FR (Bas-Rhin) Formatrice dans un CFA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les systèmes présentent trop de différences, pas de transparence. 2. La durée du stage à l'étranger est problématique pour les entreprises qui n'en voient pas la plus-value 3. Les connaissances linguistiques des jeunes en langues étrangères et, en particulier, en allemand ne sont pas suffisantes 4. Les préjugés (négatifs) restent importants et constituent un frein à la mobilité et à la coopération transfrontalière 5. Les logiques sont encore aujourd'hui essentiellement nationales. La mobilité et la coopération transfrontalière peuvent favoriser la concurrence. 6. Les personnes engagées dans des actions de mobilité manquent de soutien logistique, financier. Les démarches sont souvent trop lourdes. 7. Il existe beaucoup de structures de coopération transfrontalière dans le Rhin supérieur mais on a peu de visibilité sur les activités et leurs missions. 	Transferts des compétences et des savoir-faire (facteur d'innovation)	
FR (Haut-Rhin) : Directrice d'un CFA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les jeunes manquent d'autonomie et de maturité. Ils ont déjà des carences dans leur propre langue et dans leur formation 2. Les jeunes manquent de connaissances linguistiques en langue étrangère 3. Concurrence : si les conditions sont plus avantageuses dans le pays voisin, les entreprises peuvent craindre la concurrence 4. Le financement : compensation financière pour les entreprises, taxe d'apprentissage en France 5. Obstacles réglementaires : couverture sociale 6. Coordination pédagogique : contenu des référentiels, encadrement, compétences linguistiques des enseignants responsables, problèmes de discipline 7. Crise économique 	Echanges de savoir-faire (facteur d'innovation)	
FR (Haut-Rhin) Responsable Ingénierie pédagogique	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le financement : soutenir financièrement les entreprises qui souhaitent envoyer leurs apprentis à l'étranger. (créer un fonds trinational) 2. La langue 3. Le manque de motivation des jeunes 4. Surcharge de travail pour les formateurs 	Sans avis	
DE (Nordbaden): Ausbildungsberater	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sprachkenntnisse (vor allem auf deutscher Seite, wo Französisch-Kenntnisse nicht ausreichen) . Daher mehr grenzüberschreitende Arbeiter aus Frankreich nach Deutschland als umgekehrt. 	1. Das Potenzial liegt bei der Bevölkerung, die neben der Völkerverständigung und dem ideellen Wert der grenz. Zusammenarbeit auch aus dem Zusammenwachsen zu einem	

	<p>Deutsche gehen mehr in die Schweiz, als umgekehrt.</p> <p>2. Die unterschiedliche Rechtslage, die Rahmenbedingungen, sowie juristische und administrativen Hemmnisse (Status, Krankenkasse, Sozialversicherung, Steuern. Sie können aber geregelt werden.</p> <p>3. Der Mangel an Transparenz der drei Bildungssysteme und die häufig fehlende Vergleichbarkeit (Ausbildungsberufe in den 3 Ländern wären zu klären)</p> <p>4. Bedeutung der Mobilität noch unterschätzt (gerade von KMU), zu wenig Klarheit der Vorteile der Mobilität für den Einzelnen und für das Unternehmen.</p> <p>5. Orientierung mehr nach England und Spanien als ins Grenznahe Ausland (Oberrhein: nicht exotisch genug?)</p> <p>6. wirtschaftlich schwierige Lage</p> <p>7. Mobilitätskosten und Nachhaltigkeit von Mobilitätsmaßnahmen (finanzielle und personelle Ressource für Projekte)</p>	<p>einheitlichen Wirtschaftsraum nur Vorteile hat.</p> <p>2. Ebenfalls bei den Unternehmen die schon längst weltweit kooperieren, bei denen die systematische Kooperationen über die Grenze hinweg noch nicht als Wettbewerbsvorteil gesehen wird.</p> <p>3. Durch Auslandsqualifizierung im Grenzraum das Fachkräftepotenzial besser nutzen können</p> <p>4. Konkreten Maßnahmen entwickeln, und nicht nur Erklärungen. Nicht immer von vorne anfangen, sondern auf dem systematisch aufgebaut wurde sollte, was bereits erarbeitet wurde.</p> <p>5. Potenziale liegen evtl. in grenz. Unterrichtseinheiten/Beschulung und in der verstärkten Zusammenarbeit der Betriebe.</p>
DE (Südbaden): EU-Berater	<p>1. Zeitaufwand</p> <p>2. Mangel an finanziellen Zuschüssen</p> <p>3. Sprachbarriere. Man sollte mehr Sprachkurse anbieten.</p> <p>4. Unterschiede zwischen den drei Bildungssystemen</p>	<p>1. Die bereits existierenden hervorragenden grenzüberschreitenden Kontakte zwischen den verschiedenen Institutionen und Beteiligten, die in der Regel mit den Systemen sehr gut vertraut sind. Projekte können auf diese Weise schnell geleitet werden.</p> <p>2. Es gibt einen grenzüberschreitenden Arbeitskräftebedarf. Dies wird in der Zukunft eher noch zunehmen.</p> <p>3. Die betrieblichen Aktivitäten (Kunden) kennen keine Grenze.</p>
DE (Südbaden) Koordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa	<p>1. Unterschiedliche Bildungssysteme</p> <p>2. Fehlende Sprachkompetenzen. Bereits in der Schulzeit muss der Fokus auf praxisnahen Französisch-Unterricht gerichtet sein.</p> <p>3. Wirtschaftliche Lage: Mobilitätsprojekte haben in dieser Zeit keine Priorität, da andere Themen wichtiger sind.</p>	<p>1. Wenn es um Berufsschülerzahlen geht, könnte dies zukünftig bei weiter zunehmenden Fachkräftemangel als Problem betrachtet. Bei der Regelung solcher Fragen könnte die grenzüberschreitende Zusammenarbeit wirklich große Bedeutung haben. Das vorausgesagte Fachkräftemangel für Deutschland könnte evtl. durch Fachkräfte aus Elsass und Schweiz gedeckt werden.</p> <p>2. Synergien nutzen, voneinander lernen</p> <p>3. Stärkung des Wirtschaftsraums</p>
DE (Nordelsass) Referentin für Wirtschaft und Soziales		<p>Auszug aus dem Bericht 26 vom Eurodistrict PANIMA (Beitrag zum Grünbuch/ EU) Mobilität im Ausbildungsbereich führt zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Räume als Laboratorien Europas, indem sie zum Aufbau einer Wissensgesellschaft beitragen und an der Verwirklichung der in der Lissabon-Strategie vereinbarten Ziele für Wachstum und Beschäftigung mitwirken, und dies in einem grenzüberschreitenden, zwei-sprachigen Kontext.</p>
DE: Unbekannt	<p>1. Sprachproblem</p> <p>2. Verständnis für die Bildungssysteme der Nachbarn</p> <p>3. Anerkennung von Kompetenzen</p>	<p>Das Potenzial ist die grenzüberschreitende Kooperation der Unternehmen. Man wird flexibler und die Unternehmen bekommen flexiblere und mobilere MitarbeiterInnen.</p>
CH (Basel) Berufsinspektor	<p>1. Vor allem in der Kultur. Die Ausbildungssysteme in den drei Ländern funktionieren für sich gesehen recht gut. Die Schwierigkeiten für die jungen Leute und die am Austausch Beteiligten beginnen bei der konkreten Umsetzung während des Praktikums. Es gibt zum Teil erhebliche Unterschiede in der Mentalität, in der Arbeitsweise, in den Arbeitszeiten</p> <p>2. Unterschiedliche Systeme</p> <p>3. Nationale Gesetzgebungen</p> <p>4. Nicht genug finanzielle Unterstützung</p> <p>5. Arbeitsüberlastung des Einzelnen</p> <p>5. Sprachkenntnisse.</p>	<p>1. Bei den Menschen selbst, die in dieser trinational geprägten Region leben und arbeiten, und es gewohnt sind, Grenzen zu überschreiten</p> <p>2. Bei den Unternehmen, die die politischen Grenzen längst überwunden haben und global wirtschaften.</p> <p>3. Durch die demographische Entwicklung wird in den nächsten Jahren der Fachkräftebedarf sprunghaft ansteigen. Infolgedessen ist der Oberrhein auf Zuwanderung angewiesen.</p>
CH: Schulleiter (Baselland)	<p>Für die Beteiligten: Sehr bereichernd und interessant, aber auch mühsam und harzend, mit vielen Formalitäten verbunden, großer Handlungsbedarf.</p>	<p>Das Interesse für Berufsschüler tendiert zum kulturellen, menschlichen Bereich. Unternehmen haben Interesse an „Bildungsgewinnen“, die in die Unternehmen zurück fließen.</p>
CH: Geschäftsführer / Ausbildungszentrum	<p>1. Es wird sehr viel administrativer Aufwand betrieben, welcher wenig effektive Resultate zeitigt.</p> <p>2. In der Grundbildung sind genügend Bildungsziele definiert, die erfüllt werden müssen.</p> <p>3. Das „föderalistische Denken“, jeder ist von seinen Grundlagen, seinem System überzeugt, geringer Änderungswille.</p>	<p>1. Chance für den Wirtschaftsraum</p> <p>2. Azubi-Austausch; Zusatzausbildungen z.B. ½ jährige Praktika; Berufsbilderschulung</p> <p>3. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt brummt seit Jahren.</p>

Bibliographie

- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie :
<http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/00107/index.html?lang=de>
- Rudolf Strahm, Stellenwert und volkswirtschaftliche Bedeutung der Berufsbildung in der Schweiz : <http://www.rudolfstrahm.ch/>
- Bildungslandschaft Schweiz im ISCED-Vergleich / Bundesamt für Statistik.
http://www.portal-stat.admin.ch/isced97/files/index_d.html
- Bundesamt für Statistik: Indikatoren und Auswertungen zur Berufsbildung in der Schweiz
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/04.html>
- Stefan C. Wolter / Universität Bern: Hypothesen und Prognosen zur Berufsbildung in der Schweiz. <http://www.ehb-schweiz.ch/de/aktuell/mitteilungen/Documents/wolter.pdf>
- Annequin L. (2007) : « L'emploi des jeunes. Un défi pour la France », p. 119-120.
<http://library.nakanishi.ac.jp/kiyou/gaidai%2835%29/07.pdf>
- Bernd C. (Cedefop, dir.) (1999) : « Le système de formation professionnelle en République fédérale d'Allemagne », Thessaloniki : Cedefop.
http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report/de0699_fr.asp
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2009) : « Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung »
http://datenreport.bibb.de/media2009/datenreport_bbb_090525_screen.pdf
- CAS (Centre d'analyse stratégique) (2007) : « Jeunes Français, jeunes Allemands : regards croisés sur les premiers pas dans la vie professionnelle » in *La lettre du CAS*, 27 février 2007. <http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NotedeVeille47.pdf>
- Centre de Commerce et de l'Industrie de Paris (2008) : « L'apprentissage et les entreprises en France, Allemagne et Grande-Bretagne ». <http://www.ccip.fr/apprentissage-plebiscite-par-les-entreprises-allemandes-francaises-britaniques-285.htm>
- Eurybase (2008) : « Organisation des Bildungssysteme in der Bundesrepublik Deutschland 2007/2208 ». http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/eurybase/pdf/0_integral/DE_DE.pdf
- Lasserre R., Lattard A. (1993) : « La formation professionnelle en Allemagne: spécificités et dynamique d'un système » in *Travaux et documents du CIRAC*, Paris : CIRAC.
<http://books.google.fr>
- Link Institut (2010), *Lehrstellenbarometer August 2010*, Kurzbericht, Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT), LINK Studiennummern 53972/53973, Oktober 2010.
<http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20893.pdf>
- Möbus M., Grando J.-M. (1988) : « RFA : le monopole du système dual », in *Formation emploi*, N°22, Paris : La Documentation française. <http://portail.cereq.fr/FEM/FEM222.pdf>
- Möbus M., Verdier E. (1997) : *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France : conception et jeux d'acteurs*. Paris : éditions L'Harmattan, p. 70-72.
- Philippot, D. (2007) : « Le modèle dual rhénan » in *Réforme* n°3212 du 2007-02-22.
<http://www.reforme.net/archive2/article.php?num=3212&ref=2102>

Tremblay D.-G., Le Bot I. (2003) : « Le système dual allemand. Son évolution et ses défis actuel ». Note de recherche No 2003-4, Québec : Télé-université, Université du Québec.
<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-04.pdf>

Verdier E. /Le Bianic T. (2000) : « Le dispositif de formation professionnelle à l'épreuve des modèles français, allemand et britannique », Rapport de recherche – LEST – CNRS – UMR 6123. <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/08/71/01/PDF/dispofranc.pdf>

Wenzelmann F., Schönfeld G., Pfeifer H. und Dionisius R. (2009): « Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe. Ergebnisse der BiBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007 », BiBB Report 8/09. Bonn: BiBB.
http://www.a12_bibbreport_2009_08.pdf

Zettelmeier W. (2004) : « La formation professionnelle à l'épreuve de la flexibilité » in *Regards sur l'économie allemande* [En ligne], n°69. <http://rea.revues.org/index3373.html>

Zettelmeier W. (2006) : « Allemagne : la transition éducation/formation/emploi » in *Regards sur l'économie allemande*, n°75. <http://rea.revues.org/index830.html>

Abbreviations

BA: Bundesagentur für Arbeit

BBT: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie

BiBB: Bundesinstitut für Berufsbildung

BM: Berufsmatur

BMBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung

BTS: Brevet de Technicien supérieur

CAP: Certificat d'Aptitude Professionnelle

CDA: Contribution au développement de l'apprentissage (taxe)

CFA: Centre de formations d'Apprentis

DUT: Diplôme universitaire de technologie

EBA: Eidgenössisches Berufsattest

EFZ: Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis

KMK: Ständige Konferenz der Kultusminister

KMU: Klein- und Mittlere Unternehmen

OdA: Organisationen der Arbeitswelt

SBBK: Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz

SGB: Sozialgesetzbuch

TA: Taxe d'apprentissage

ÜBS: Überbetriebliche Berufsbildungsstätte

Liste des membres du groupe de travail n°1

Bulou	Béatrice	Région Alsace, Strasbourg	F
Boitel	Aurélie	Eurodistrict Regio PAMINA, Wissembourg	F
Gloor	Mariann	EURES-T Oberrhein, Basler Gewerkschaftsbund	CH
Hollstein	Katrin	MCH Messe Schweiz, Human Resources	CH
Jahan	Cécile	Région Alsace (Pilotage de l'étude)	F
Jakob	Eric	Regio Basiliensis (Présidence)	CH
Kohlbreuner	Martin	Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung (BBE) Kanton Basel-Stadt	CH
Lammel	Eva	Regierungspräsidium Freiburg	D
Moser	Elsa	Agentur für Arbeit Freiburg	D
Reisgies	Reiner	IHK Hochrhein-Bodensee, Schopfheim	D
Stößer	Josef	IHK Karlsruhe	D
Soulaimani	Yasmine	Département du Haut-Rhin, Colmar	F
Thénault	Steven	Région Alsace, Strasbourg	F
Titeux	Gilbert	Région Alsace, Strasbourg	F
Thomalla	Ingrid	Regierungspräsidium Karlsruhe	D
Zaborsky	Neda	Regio Basiliensis	CH
Ziegler	Thomas	Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Basel-Landschaft	CH

