



Interreg
POCTEFA



Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

LIFE LONG LEARNING TRANSVERSALIS

Guide méthodologique de l'alternance transfrontalière

Octobre 2019

Le présent guidé a été conçu et rédigé par Alain DORAT, Directeur associé de DMS Conseil, et l'équipe du projet LLL-Transversalis dans le cadre de l'action 5 de ce projet.

Le projet a été cofinancé à hauteur de 65% par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) dans le cadre du Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA2014-2020). L'objectif du POCTEFA est de renforcer l'intégration économique et sociale de l'espace frontalier Espagne-France-Andorre. Son aide est concentrée sur le développement d'activités économiques, sociales et environnementales transfrontalières par le biais de stratégies conjointes qui favorisent le développement durable du territoire.

Sommaire

Chapitre A : Cadres réglementaires.....	4
LE CADRE JURIDIQUE ET LEGISLATIF	4
EN FRANCE.....	4
EN ESPAGNE	4
EN ANDORRE	5
LE CADRE FINANCIER.....	5
EN FRANCE.....	5
EN ESPAGNE	6
EN ANDORRE	6
LE CADRE DE LA MOBILITÉ.....	6
FOCUS sur la nouvelle réglementation dans le Cadre de la Mobilité en FRANCE.....	7
Le contrat.....	7
LA MOBILITÉ « COURTE » N’EXCÉDANT PAS QUATRE SEMAINES.....	7
LA MOBILITÉ « LONGUE » (plus 4 semaines).....	8
La sécurité sociale de l’alternant.....	8
La signature d’une convention	9
Financement de la mobilité.....	9
Chapitre B : Complémentarités transfrontalières	10
Chapitre C : Pratiques pédagogiques	12
Autres démarches et outils communs.....	12
Reconnaissance des acquis de la mobilité En France.....	13
Chapitre D : Motivations de mobilité.....	15
Pour les jeunes	15
Motivations culturelles.....	15
Motivations professionnelles	15
Motivations de formation	15
Pour l’organisme de formation	15
Chapitre E : Accompagnement à la mise en place	16
Volet Contexte professionnel.....	16
Volet Offre de formation.....	17
Volet Vie étudiante.....	19
Chapitre F : Analyses de cohérence	21

Préambule

Les partenaires du projet INTERREG TRANSVERSALIS se sont donnés comme objectif de promouvoir la mobilité transfrontalière des alternants.

La diversité des situations rencontrées dans les différents pays partenaires (Andorre, Espagne, France) en termes de cadre réglementaire de l'alternance, mais également les différentes configurations potentielles en combinant la localisation du ou des centres de formation et de la ou des entreprises ne permet pas de définir un cadre unique.

C'est pourquoi, il est apparu plus pertinent de proposer aux partenaires de TRANSVERSALIS un guide méthodologique afin d'élaborer des projets conjoints, compatibles avec les réglementations existantes à ce jour et pertinente face aux motivations possibles des jeunes.

Le présent guide méthodologique est donc constitué de 6 chapitres, dont les 3 premiers n'ont d'objectif qu'informatif pour rappeler les cadres et les enjeux de l'alternance transfrontalière. Les autres chapitres constituent des éléments d'accompagnement à la mise en place d'actions de formation transfrontalière par alternance. Ces différents chapitres se concluent par une check-list de points clés à renseigner.

Des arborescences ou tables de cohérence sont proposées au dernier chapitre.

La structure du présent guide méthodologique est donc la suivante :

- ✓ Chapitre A : Cadres réglementaires
- ✓ Chapitre B : Complémentarités transfrontalières
- ✓ Chapitre C : Pratiques pédagogiques
- ✓ Chapitre D : Motivations de mobilité
- ✓ Chapitre E : Accompagnement à la mise en place
- ✓ Chapitre F : Analyses de cohérence

Ainsi, comme son intitulé le rappelle, ce guide méthodologique n'a d'autres prétentions que de faciliter l'émergence et la concrétisation de projets dans un contexte complexe et évolutif, en proposant quelques points de repère comme autant de balises pour mener à bon port de tels projets.

Chapitre A : Cadres règlementaires

LE CADRE JURIDIQUE ET LEGISLATIF

EN FRANCE

L'alternance est encadrée par une **législation stricte** : le Droit du travail.

Il existe en France une législation sur l'Alternance qui continue d'évoluer.

La loi « **Pour la liberté de choisir son avenir professionnel** » qui a été adoptée le 5 septembre 2018 réforme la formation professionnelle et l'apprentissage. **Elle est applicable depuis le 1^{er} janvier 2019** et instaure une nouvelle instance de gouvernance, de nouveaux acteurs, un nouveau cadre juridique et un nouveau circuit de financement.

La formation en alternance a la forme juridique d'un vrai **contrat de travail** : elle est organisée autour de deux types de contrats, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, tous deux pouvant être conclus dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI.

Les **alternants sont ainsi considérés comme des salariés à part entière**. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

Pour les deux types de contrat c'est l'OPCO (Opérateurs de Compétences) dont dépend l'entreprise qui s'assure de la conformité du contrat et prend en charge les tarifs de formation (totalement ou en partie selon le type de contrat).

EN ESPAGNE

L'alternance n'est **pas encadrée par une législation stricte**.

Il faut tenir compte de l'organisation législative de l'Etat Espagnol, où les compétences éducatives relèvent du domaine des **Communautés Autonomes**. De ce fait, les normes appartiennent à différents domaines juridiques et diffèrent selon les décideurs des politiques de formation. Il y a en Espagne des écarts/ discordances entre des compétences ministérielles de l'emploi et de l'éducation.

Si l'on évalue les modèles de l'alternance en formation professionnelle, on voit qu'il n'y a pas de coordination à niveau national et qu'il n'y a pas des méthodes partagées pour régulariser les relations entre le centre de formation, les élèves et les entreprises. S'il existe bien une législation nationale en formation professionnelle, il manque un modèle unique qui puisse faciliter l'intégration de l'alternance. Les universités espagnoles ont pour autant une plus grande autonomie qui a permis le lancement d'expériences pilote : **Université de Lleida (grados en magisterio y logistica)**, **l'Instituto Maquina y Herramienta de Elgoibar (grados y masteres ingenieria industrial)**, l'université de Mondragon (grados en administration y direccion de Empresas) et le programme de Doctorado Industrial de Cataluña.

L'Alternance ne prend pas la forme juridique d'un contrat de travail. **Le modèle est celui du contrat de stage en formation professionnelle** (et qui ne concerne que le temps passé en entreprise).

La mise en place de l'alternance à l'université n'est pas soumise à une accréditation/ validation mais passe par des accords établis avec les Communautés Autonomes (ex.Generalitat de Catalunya et le Gouvernement Basque).

EN ANDORRE

L'alternance n'est **pas encadrée par une législation stricte**. En Andorre il n'existe pas de législation spécifique pour régulariser la formation en alternance.

La loi 31/2018 du 6 décembre sur les relations de travail crée dans l'article 24 un nouvel « article 27. Contrat pour stage et de pratiques de formation rémunérées ». Cette nouvelle loi encadre les conditions et contrat de stages pour les étudiants andorrans et pour les étrangers titulaires d'une autorisation d'immigration.

Un arrêté (https://www.bopa.ad/bopa/029059/Pagines/GR20170911_12_02_09.aspx) régularise le **contrat de travail en pratiques de formation (stage)**.

LE CADRE FINANCIER

EN FRANCE

Depuis le 1er janvier 2019, les frais de formation des formations en alternance sont versés par les opérateurs de compétences via les entreprises grâce à **une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance** (Loi du 05/09/2018).

Les formations en apprentissage **font l'objet d'un financement au contrat**, le coût affiché est défini par les opérateurs de compétences (OPCO) selon des niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles en fonction du domaine d'activité.

Pour les formations en contrats de professionnalisation, le coût affiché est voté par le Conseil d'administration (CA) de l'établissement en fonction du niveau de diplôme.

Les tarifs de formation sont financés en partie ou totalement par les OPCO.

Il existe également un **accompagnement financier** :

- ✓ **pour les tuteurs en entreprise** : primes facultatives (et incitatives) de la part des entreprises et financées par les OPCA ou OCTA (en fonction du type de contrat) liées à la formation du tuteur et à l'exercice de son tutorat.
- ✓ Possibilité de rémunération d'heures complémentaires par l'établissement pour le suivi des alternants.

- ✓ **L'alternant, quant à lui, perçoit un salaire** (qu'il soit en entreprise ou à l'université), et est également exonéré de payer des droits d'inscription à l'Université.

EN ESPAGNE

Il n'existe pas d'aides incitatives ou exonérations de l'Etat.

Certaines aides (subventions) commencent à voir le jour au niveau des gouvernements autonomes (comunidades autonomas), notamment côté Pays Basque et Catalogne.

La mise en place de l'alternance suit le modèle du stage (practicas) en FP. Ainsi les alternants signent un contrat de travail avec l'entreprise d'accueil, mais ce contrat (et le salaire correspondant) concerne uniquement les périodes passées en entreprise.

Les formations n'affichent pas d'autre tarif que celui qui correspond à l'inscription (matricula) de l'étudiant, celle-ci étant à la charge de ce dernier. Les entreprises peuvent prendre en charge (par convention) les frais d'inscription, mais dans ce cas-là cette prise en charge remplace (au moins en partie) le salaire de l'alternant.

Il n'existe pas d'aides, primes ou accompagnement financier aux tuteurs. A l'Université de Lleida, les tuteurs reçoivent un certificat qui accrédite leur démarche d'innovation pédagogique.

EN ANDORRE

De la même façon qu'en Espagne, en Andorre la mise en place de l'Alternance suit le modèle du stage (practicas) en Formation Professionnelle.

LE CADRE DE LA MOBILITÉ

EN FRANCE La difficulté pour la mise en place de l'alternance à l'international vient du fait que le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage sont régis par le code du travail français.

Le nouveau décret de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, mis en application depuis Janvier 2019, entend lever les freins à la mobilité internationale des alternants, et porte l'ambition de la développer dans le cadre d'Erasmus Pro. La mobilité est ainsi mieux sécurisée et bénéficie de nouvelles possibilités de financement.

EN ESPAGNE ET EN ANDORRE la difficulté est liée, bien au contraire, au manque de législation dans le domaine.

Pour autant, dans les deux pays et dans la principauté, les programmes facilitant la mobilité des alternants et/ou étudiants sont, à la base, les mêmes :

- ✓ ERASMUS +
- ✓ Accords de coopération interuniversitaires

✓ Double diplôme

Les modalités pédagogiques pour réduire les contraintes de la mobilité et optimiser le temps de formation en centre sont également mises en pratique dans toutes les universités partenaires (numérique, validation d'acquis ou équivalences, ...).

FOCUS sur la nouvelle réglementation dans le Cadre de la Mobilité en FRANCE

Afin de simplifier le déplacement des alternants à l'étranger, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a complété les dispositions relatives aux périodes de mobilité à l'international des formations en alternance : la mobilité est ainsi mieux sécurisée et bénéficie de nouvelles possibilités de financement.

Ces dispositions concernent tous les contrats de professionnalisation et d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} janvier 2019.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance inhérent au contrat ne s'applique plus. Les alternants ne sont en effet plus tenus d'alterner enseignements et périodes de formation en entreprise, de sorte qu'ils peuvent réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation lors de leur séjour à l'étranger.

Les démarches seront sensiblement différentes en fonction de la durée de la mobilité et du modèle choisi.

(« mise à disposition » pour une mobilité courte n'excédant pas 4 semaines, ou « mise en veille » du contrat pour une mobilité longue)

Le contrat

L'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation peut effectuer une partie de son contrat à l'étranger pour une durée maximale d'un an. La durée d'exécution du contrat en France doit être d'au moins 6 mois.

Pendant la période de mobilité, la relation contractuelle qui lie l'alternant à son employeur pourra donc être différente selon qu'il s'agit d'une mobilité « courte » (jusqu'à 4 semaines) ou d'une mobilité « longue ».

LA MOBILITÉ « COURTE » N'EXCÉDANT PAS QUATRE SEMAINES

- Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, vous pouvez procéder à la mise à disposition temporaire de votre alternant auprès d'une entreprise et/ou d'un organisme de formation situé à l'étranger (voir démarches page 6 et suivantes).

Pendant cette mise à disposition, l'entreprise d'origine :

- ✓ reste responsable des conditions d'exécution de la formation, en centre de formation ou en entreprise à l'étranger ;

- ✓ verse le salaire à l'alternant ainsi que les charges afférentes, que ceux-ci fassent ou non l'objet d'une facturation à l'entreprise ou à l'organisme de formation accueillant l'alternant ;
- ✓ reste responsable de la protection sociale de l'alternant notamment en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

LA MOBILITÉ « LONGUE » (PLUS 4 SEMAINES)

- Pour les périodes de mobilité longues, certaines clauses du contrat sont « mises en veille » par l'entreprise, pour une durée limitée et prédéterminée correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un centre de formation situé à l'étranger.
- Dans le cadre de cette « mise en veille » du contrat de travail, c'est l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil qui devient seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'intéressé. L'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation se voit donc appliquer les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil notamment en matière de :
 - santé et sécurité au travail ;
 - rémunération ;
 - durée du travail ;
 - repos hebdomadaire et jours fériés.

La sécurité sociale de l'alternant

Pendant la période de mobilité à l'étranger, l'alternant relève de :

- ✓ la couverture sociale de l'État d'accueil lorsqu'il bénéficie du statut de salarié ou assimilé dans cet État ;
- ✓ la couverture sociale française lorsque l'alternant, quel que soit son niveau de formation, ne bénéficie pas du statut de salarié dans le pays d'accueil. Cette couverture concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.
- ✓ Pour les mobilités réalisées en dehors de l'Union européenne, la couverture sociale peut être assurée conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de la législation sociale du pays d'accueil, par une adhésion à une assurance volontaire (ex. : Caisse des Français de l'étranger ou assurance privée).

Renseignements auprès du Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale.

En Andorre, la loi 31/2018 du 6 décembre sur les relations de travail oblige les entreprises à affilier le stagiaire au régime de sécurité sociale des salariés dès le début de la relation de travail.

La signature d'une convention

Dans tous les cas (mobilité courte ou longue), il est souhaitable d'établir une convention de mobilité associant les différentes parties prenantes :

- l'alternant ;
- l'employeur en France ;
- le centre de formation en France ;
- l'employeur à l'étranger ;
- le cas échéant, le centre de formation à l'étranger.

Elle doit préciser :

- ✓ le contenu des enseignements suivis ;
- ✓ l'entreprise et/ou le cas échéant le centre de formation d'accueil ;
- ✓ les engagements des partenaires en termes d'objectifs de formation, notamment si la formation fait l'objet d'une évaluation certificative ;
- ✓ les tâches à réaliser ;
- ✓ la rémunération de l'apprenti, ses congés, sa protection sociale...
- ✓ Des modèles de convention (« mise en veille » et « mise à disposition ») seront prochainement disponibles sur le site du ministère du Travail.

Financement de la mobilité

En amont de la mise en œuvre du projet de mobilité, l'OF effectue les démarches nécessaires pour obtenir des aides et financement, auprès des différents financeurs:

- opérateurs de compétences ;
- programmes de l'Union européenne (Erasmus +) ;
- aides régionales ;
- programmes de l'Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ) ;
- aides de Pro Tandem ;
- office Franco-Québécois pour la jeunesse (OFQJ).

L'opérateur de compétences de l'employeur peut prendre en charge les frais de l'alternant générés par la mobilité à l'étranger : frais de déplacement, logement, cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national.

En amont de la conclusion de la convention de mobilité, l'OF adresse à l'opérateur de compétences de l'employeur une demande de prise en charge des frais supportés par l'apprenti (en application du 3° du II de l'article L. 6332-14 et du 5e alinéa de l'article D. 6332-5).

Chapitre B : Complémentarités transfrontalières

La question des complémentarités transfrontalières est étroitement liée au travail réalisé dans le cadre de l'action 3 sur les Compétences.

Afin de faciliter la mise en place de formations conjointes en alternance, les formations de part et d'autre des Pyrénées pourraient être définies de manière globale et schématique par des blocs de compétences et de métiers cibles :

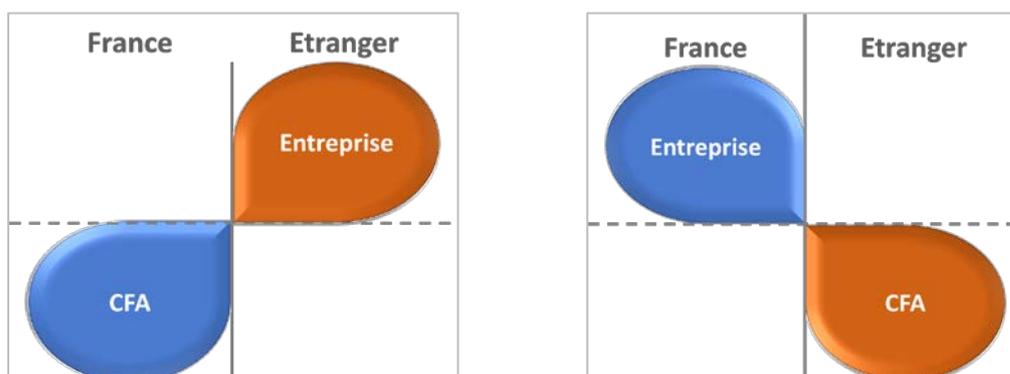
- Des compétences et de métiers cibles que l'on peut retrouver dans toutes les formations d'une même discipline. On peut alors les rassembler dans un bloc de compétences socle ou commun.
- Les compétences spécifiques et en lien avec les caractéristiques de chaque formation pourraient être regroupées au sein d'un bloc de compétences locales. Cette particularité locale constituera l'élément clé pour l'orientation et l'accompagnement du futur alternant dans son projet de formation en fonction de ses motivations personnelles et professionnelles.
- Des compétences liées à l'aspect transfrontalier et à la mobilité seront développées par l'alternant et devront figurer au sein de la maquette de la formation.

Cette mobilité pourra être envisagée et encadrée de plusieurs manières.

La **configuration classique de l'apprentissage** peut être représentée par le schéma de base :

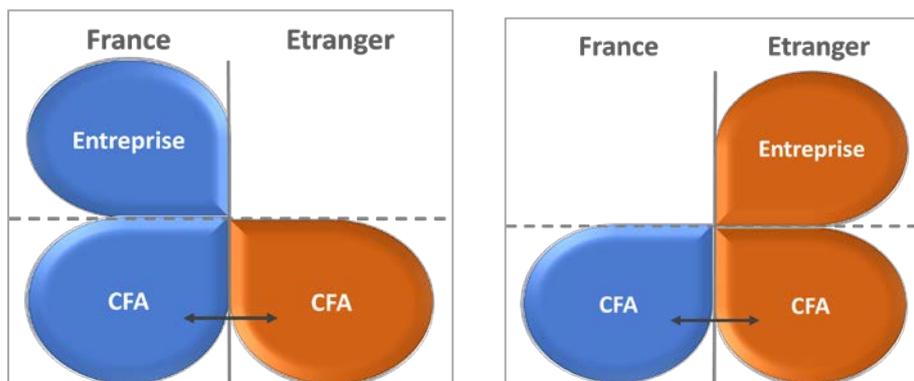


Les **accords-cadres nationaux** peuvent prévoir les configurations suivantes (ex : accords-cadres franco-allemands 2013 et 2014) :

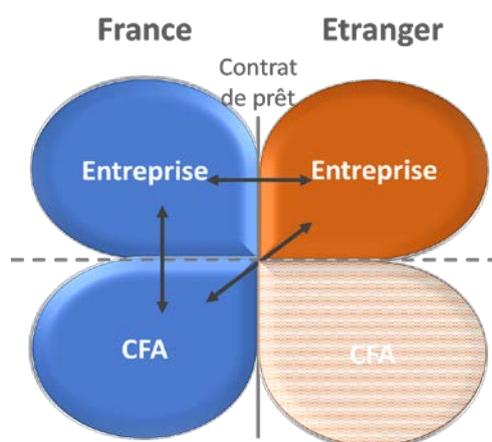


Dans le cadre d'une alternance transfrontalière, plusieurs approches pourraient également être développées, comme représentées ci-dessous :

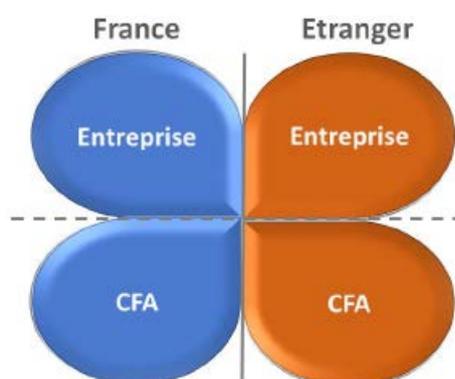
- Par le biais de **partenariats inter-établissements** :



- Par le biais de **conventions de mobilité** :



- En conjuguant les conventions de mobilité avec des partenariats inter-établissements d'enseignement supérieur ce qui conduirait au schéma suivant :



Concrètement, cette situation pourrait se traduire par des périodes académiques en France et à l'étranger et des périodes en entreprises en France et à l'étranger sans rupture de rémunération pour l'apprenti.

Chapitre C : Pratiques pédagogiques

- ❖ En amont de la mise en place de l'alternance, les différentes universités étudient les attentes/besoins des secteurs professionnels concernés par les formations :
 - ✓ études d'opportunité (obligatoires dans le cadre de l'apprentissage en France)
 - ✓ rencontres avec les entreprises
 - ✓ étude des offres d'emploi
- ❖ Toutes les universités partenaires du projet proposant des formations en alternance (dual) ont mis en place des démarches pédagogiques spécifiques qui intègrent le continuum d'apprentissage université et entreprise:
 - ✓ parcours spécifiques en alternance
 - ✓ modules de professionnalisation avec mise en situation professionnelle
 - ✓ élaboration de portefeuille de compétences
 - ✓ évaluation des compétences
 - ✓ définition d'un profil professionnel et des objectifs attendus

Autres démarches et outils communs

- ❖ Vérification que les missions proposées en entreprise soient en relation directe avec la qualification ou diplôme objet de l'alternance (ou stage en formation professionnelle) :
 - ✓ des documents de liaison – type fiche d'engagement ou dossier de validation du sujet-
 - ✓ des réunions de planification
 - ✓ des échanges directs avec les entreprises
- ❖ Emploi de documents de liaison/échange université/entreprise :
 - ✓ Livret de l'alternant
 - ✓ Blog
 - ✓ Portfolio électronique
- ❖ Désignation d'un tuteur université et entreprise pour le suivi de l'alternant.

Cette désignation qui est obligatoire et réglementée en France, est très fortement conseillée et mise en place en Espagne et Andorre, non simplement sur les formations en alternance, mais également lors des stages en formation professionnelle.

- ❖ Echanges université/entreprise réguliers :
 - ✓ Conseils de perfectionnement
 - ✓ Visites en entreprise
 - ✓ Intervenants professionnels dans les formations

- ❖ Participation des tuteurs en entreprise à l'évaluation des alternants en France et en Espagne. En Andorre cette participation se fait par des feed-back (avis sur le travail réalisé en entreprise par les alternants)

Reconnaissance des acquis de la mobilité En France

- Il appartient au centre de formation d'apprenti ou à l'organisme de formation de prendre contact avec l'autorité qui délivre le diplôme ou la certification, en amont de la mobilité, afin d'organiser les modalités de reconnaissance des acquis de la mobilité.

- En effet, l'apport d'une mobilité dans l'obtention d'un diplôme professionnel et la délégation d'une partie de l'évaluation à l'organisme d'accueil est en voie de généralisation.

- Ainsi, si l'évaluation est certificative, c'est-à-dire si elle est prise en compte pour la délivrance du diplôme ou de la certification, les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger devront être examinées avec le certificateur. On parle alors de contrôle en cours de formation (CCF).

- L'organisme de formation ou le centre de formation d'apprentis pourra ainsi :
 - ✓ s'assurer que tout ou partie d'un bloc de compétences peut être évalué à l'étranger dans le cadre de la mobilité, et identifier dans quelles conditions cette évaluation est possible ;
 - ✓ vérifier la compatibilité du calendrier de la mobilité avec celui des examens, afin de permettre que l'apprenti, le cas échéant, soit évalué sous forme d'épreuves ponctuelles en France
 - ✓ transmettre aux partenaires étrangers les documents nécessaires à l'évaluation (identification des activités à conduire, des compétences et des critères d'évaluation, et des modalités de transmission de cette évaluation).

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif « European Credit system for Vocational Education and Training » (ECVET*), un protocole d'entente préalable définit les critères de formation, d'évaluation et de suivi en lien avec le cadre européen des certifications (EQF). L'organisme d'accueil peut attribuer des points ou des crédits qui peuvent être reconnus par l'organisme d'envoi.

De plus, la loi prévoit que les compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger permettent la réduction de la durée du contrat d'apprentissage (qui devient alors inférieure à celle du cycle de formation). Pour cela, une convention tripartite est signée

par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

Renseignements : www.education.gouv.fr > rubrique Bulletin Officiel

Chapitre D : Motivations de mobilité

Pour les jeunes

Motivations culturelles

- ✓ Découvrir une autre culture au quotidien
- ✓ Améliorer des compétences linguistiques liées au pays d'accueil
- ✓ Améliorer des compétences linguistiques en anglais
- ✓ Mettre en avant sa capacité à s'immerger totalement dans un environnement inconnu et de s'y adapter intégralement
- ✓ Développer des compétences culturelles par la découverte du patrimoine lié au métier

Motivations professionnelles

- ✓ Découvrir une autre façon de travailler par une immersion dans un centre de formation étranger et/ou une entreprise étrangère
- ✓ Enrichir des pratiques professionnelles par la découverte d'outils et méthodes spécifiques au pays d'accueil
- ✓ Bénéficier d'une gratification plus élevée pour un travail et un niveau similaire
- ✓ Acquérir des compétences linguistiques du pays d'accueil liées au domaine professionnel
- ✓ Acquérir des compétences linguistiques en anglais liées au domaine professionnel
- ✓ Etoffer un réseau professionnel au-delà des frontières
- ✓ Acquérir des compétences professionnelles très particulières non dispensées dans le pays d'origine

Motivations de formation

- ✓ Valider des ECTS
- ✓ Obtenir un double diplôme France / étranger
- ✓ Rédiger son Europass Mobilité (passeport européen de compétences) : il s'agit d'un portefeuille délivré par l'organisme d'envoi avec un numéro d'authentification qui est attribué pour les mobilités répondant à des critères de qualité spécifiques : partenariat entre organismes d'envoi et d'accueil, convention et objectifs de formations préalablement définis. C'est un gage de qualité qui présente et évalue l'ensemble des compétences acquises (linguistiques, organisationnelles, sociales et techniques) durant une mobilité

Pour l'organisme de formation

- ✓ Rendre plus attractif l'organisme de formation ou le centre de formation en France ou à l'étranger, en tant que lieu d'alternance et de formation professionnelle
- ✓ S'ouvrir au marché européen ou international, en attirant des apprentis et stagiaires de la formation professionnelle étrangers
- ✓ Mieux préparer les alternants à leur intégration en entreprise en développant leurs compétences comportementales et transversales (soft skills).

Chapitre E : Accompagnement à la mise en place

Ce chapitre dédié à l'analyse des différents volets constituant l'offre de formation par alternance faite aux jeunes.

De manière synthétique, nous pouvons considérer que l'offre de formation par alternance est constituée de 3 volets :

- ✓ Le contexte professionnel et la réglementation du travail
- ✓ Les modalités de l'offre de formation pouvant impacter la mobilité transfrontalière, ce volet est principalement déterminé par le centre de formation
- ✓ Les éléments de la vie étudiante (logement, santé, ...)

Volet Contexte professionnel

Le contexte professionnel est avant tout défini par :

- ✓ L'existence d'un contrat de travail
- ✓ La nature de celui-ci (contrat de travail « standard », contrat spécifique, ...)
- ✓ Les conditions de travail (horaires, congés payés, ...)

Par ailleurs, la durée des périodes de mobilités peut avoir une incidence en termes de droit du travail.

Globalement, 3 situations sont possibles :

- Situation 1 : Etudiants français ayant des périodes de mobilité à l'étranger inférieures à 4 semaines
- Situation 2 : Etudiants français ayant des périodes de mobilité à l'étranger supérieures à 4 semaines
- Situation 3 : Etudiants espagnols ou andorrans

Situation	Etudiants français Périodes de mobilité inférieures de 4 semaines	Etudiants français Périodes de mobilité supérieures à 4 semaines	Etudiants espagnols ou andorrans
Type de contrat	Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation = Contrat de travail		Convention de stage en formation professionnelle
Rémunération	Définie réglementairement en fonction de l'âge, de la durée du cursus et du niveau de cursus		Libre
Conditions de travail (horaires, congés payés, ...)	Définies dans le contrat		Définies dans la convention
Conditions de mobilité à l'étranger	Convention de mise à disposition de l'organisme de formation ou de l'entreprise à l'étranger	Mise en veille du contrat de travail → Convention de « mise en veille » avec l'entreprise ou l'organisme d'accueil	Fait l'objet d'une convention de stage en France. Ce stage peut être fractionné. Durée maximale 6 mois ou 924h par an
Rémunération	Maintien de la rémunération par l'entreprise française ⚠ <i>Obstacle potentiel</i>	Définie par la convention	Obligatoire si la durée annuelle en entreprise est supérieure à 2 mois ou 309h
Conditions d'exécution	L'entreprise française responsable des conditions d'exécution	L'organisme ou l'entreprise d'accueil sont responsables des conditions d'exécution	L'entreprise ou le centre de formation français est responsable des conditions d'exécution
Couverture sociale	Assurée par l'entreprise française	Couverture sociale française pour les étudiants	Couverture sociale variable en fonction des cas de figure → A analyser précisément
Autres assurances à prévoir	Assurance Responsabilité civile Les assurances liées aux accidents du travail et maladies professionnelles sont couvertes par la couverture sociale française		En fonction du statut

De ce tableau, nous pouvons retenir 2 seuils :

- pour les étudiants français, périodes de mobilité supérieure à 4 semaines, préférables pour les entreprises mais entraînant une suspension de la rémunération pour les alternants ;
- pour les étudiants espagnols et andorrans, seuil de 2 mois ou 309h par an induisant une gratification de stage au cas où la mobilité a lieu en entreprise.

Volet Offre de formation

En ce qui concerne l'offre de formation, 3 paramètres doivent être analysés :

- la prise en charge des frais d'inscription,
- la langue d'enseignement,
- la préparation à la mobilité.

Les frais d'inscriptions pouvant grandement différer d'un pays à un autre, voire entre institutions d'un même pays, il convient d'envisager les différentes alternatives.

Au-delà d'une période expérimentale au cours de laquelle des financements spécifiques pourraient être mobilisés pour compenser d'éventuels écarts de frais d'inscriptions, deux alternatives semblent pérennes :

- Paiement par chaque alternant des frais d'inscription dans l'organisme de formation de son pays.
Les différents organismes de formation instaurent un mécanisme de compensation inter-établissements au cas où l'équilibre entrants-sortants est totalement déséquilibré. Ce mécanisme est transparent pour les alternants et pourrait être privilégié lorsque les flux d'échanges d'alternants sont relativement équilibrés.

- Paiement par chaque alternant des frais d'inscriptions au prorata du temps de formation réalisé effectivement dans chaque organisme. En cas de frais d'inscription significativement plus élevés dans l'organisme étranger, des soutiens financiers régionaux sous forme de bourse à la mobilité pourraient être mobilisés.

La langue d'enseignement doit être définie en cohérence avec les motivations, souvent multiples, exprimées par les étudiants (cf. Chapitre D).

Le choix de l'anglais comme langue d'enseignement ne répond qu'à certains types de motivation mais présente l'avantage de pouvoir mixer aisément les publics de plusieurs pays sans privilégier les étudiants du pays hôte.

La langue du pays d'accueil est l'alternative la plus courante, d'une part pour les capacités linguistiques des enseignants, d'autre part pour une immersion culturelle complète. Cette solution suppose néanmoins de s'assurer du niveau linguistique des alternants en mobilité ou d'assurer un accompagnement.

L'instauration d'un niveau minimum en langue peut constituer une réelle barrière pour le développement de l'alternance transfrontalière. Il convient donc plutôt de mettre en place une préparation et un accompagnement.

La phase de préparation peut comporter différentes actions :

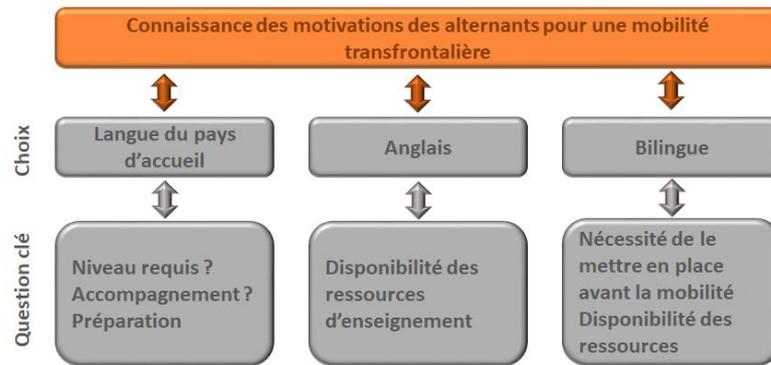
- Des cours de langues de base permettant de suivre une conversation courante,
- La diffusion de vocabulaires techniques ou scientifiques,
- La diffusion vidéo et le commentaire de supports ou de cours en langue étrangère. Cette dernière action constitue une forme de pré-immersion.

L'accompagnement linguistique peut également prendre différentes formes :

- Un enseignant ou tuteur bilingue peut assister aux premiers cours à la fois pour rassurer les étudiants et éventuellement les aider mais également pour sensibiliser les intervenants aux différents points de blocage possibles tels que des tournures grammaticales sophistiquées, des termes techniques non écrits, ...
- Des cours de soutien linguistique général ou spécialisé,
- Des séances de tutorat bilingue,
- ...

Enfin, il pourrait être envisageable d'avoir de véritables cursus bilingues, y compris dans le pays d'origine. Cette alternative simplifie la question du niveau requis et de l'accompagnement nécessaire

Globalement, nous pouvons synthétiser la question du choix de la langue d'enseignement par le schéma ci-après :



Volet Vie étudiante

Nota Bene : Ce paragraphe ne concerne que la France, la situation en Andorre et en Espagne n'ayant pas été étudiée.

L'accès à l'ensemble des services proposés aux étudiants, en particulier par le CROUS mais également par les établissements d'enseignement supérieur implique d'être titulaire d'une carte d'étudiant.

Il convient donc que les alternants en mobilité soient inscrits dans une université française, ce qui est courant dans le cadre des échanges Erasmus.

En matière de logement CROUS, les étudiants étrangers doivent passer par l'intermédiaire des services internes des universités d'accueil et répondre à certains critères.

Il est néanmoins à noter qu'à partir du mois de mars, le CROUS propose ses logements avec quasiment aucune restriction en matière de critères (boursiers, revenus, ...), son parc de logements n'étant plus occupé à 100%, une partie des étudiants étant en stage ou en mobilité internationale.

En ce qui concerne l'hébergement dans le parc privé, l'une des principales difficultés pour les étudiants étrangers en court séjour est de disposer d'un garant se portant caution.

Néanmoins, il existe la garantie locative VISALE qui est gratuite, accessible aux étudiants étrangers faisant partie de l'Union Européenne. Le bénéfice de ce dispositif étant réservé aux étudiants, il est indispensable d'être en mesure de fournir un certificat de pré-inscription ou une lettre d'admission d'un établissement d'enseignement supérieur français.

Ce qui est intéressant avec le dispositif VISALE, c'est qu'il n'est pas nécessaire de connaître son adresse en France pour le demander. Par ailleurs, les CROUS ont signé une convention avec VISALE ce qui garantit l'acceptation de cette garantie pour la location d'un logement CROUS alors que les propriétaires privés sont libres d'accepter ou de refuser cette modalité de garantie.

En résumé, pour la ou les périodes de présence en France d'étudiants étrangers, en organisme de formation ou en entreprise, les conditions d'accès aux logements peuvent être résumées par le tableau suivant :

	Carte d'étudiant délivrée en France	Absence de carte d'étudiant française (ex. : période courte en entreprise)
De septembre à fin février	<ul style="list-style-type: none"> - Accès limité aux logements selon les critères sociaux et par la biais des établissements - Caution VISALE 	<ul style="list-style-type: none"> - Priorité au parc privé avec difficultés liées au cautionnement ⚠ <i>Situation à éviter</i>
De mars à août	<ul style="list-style-type: none"> - Accès au parc de logement CROUS - Caution VISALE 	<ul style="list-style-type: none"> - Accès au parc de logement CROUS ➔ Question de la caution à traiter

Chapitre F : Analyses de cohérence

L'ensemble des éléments d'analyse présentés dans les paragraphes précédents illustre la grande diversité des situations à prendre en compte et des facteurs à intégrer.

Néanmoins, il paraît évident que deux facteurs clés sont déterminants pour l'élaboration d'une offre par alternance transfrontalière.

Le premier critère est la langue d'enseignement qui peut être soit la langue du pays d'accueil, soit l'anglais. Il est également possible d'envisager un cursus bilingue avec les langues des deux pays concernés.

Ce choix linguistique doit être fait en cohérence d'une part avec les domaines de formation, d'autre part avec les motivations des alternants.

Il est possible d'identifier un ensemble de motivation pour chacune des 3 options linguistiques retenues.

Le second critère majeur est celui du contexte de la mobilité. Ce contexte peut être défini par le pays d'inscription d'origine et la durée de la mobilité pour les établissements inscrits en France.

Ce contexte de mobilité détermine alors les actions à mener en amont de la mobilité, mais également au cours de la mobilité.

Par ailleurs, il est possible d'identifier des motivations spécifiques en croisant le choix linguistique et le contexte de mobilité.

Le tableau de la page 18 résume les 9 configurations qui apparaissent les plus pertinentes.

Les responsables de formation souhaitant développer une offre de formation transfrontalière par alternance peuvent utiliser ce tableau selon 2 approches :

- ✓ A partir du domaine scientifique concerné et des motivations des étudiants, pour déterminer les modalités linguistiques et de mobilité ;
- ✓ Sur la base d'un projet d'alternance transfrontalière dont certaines modalités sont d'ores et déjà validées, pour vérifier la cohérence avec les motivations des étudiants, ainsi que les actions d'accompagnement à mettre en place en amont ou lors de la mobilité.

Langue d'enseignement		
Coursus dans la langue du pays d'accueil	Coursus en anglais	Coursus bilingue
Concerne tous les domaines de formation, en particulier Lettres, Langues, Arts et SHS	Concerne particulièrement les Sciences, Technologies et Santé <i>Ne concerne pas Lettres et Langues</i>	Concerne tous les domaines de formation, en particulier Lettres, Langues, Arts et SHS
Motivations communes : -Amélioration des compétences linguistiques générales et/ou liées au domaine professionnel du pays d'accueil -Découverte du patrimoine lié au métier -Découverte d'une autre façon de travailler -Enrichissement de la pratique professionnelle par la découverte d'outils et méthodes spécifiques -Constitution d'un réseau professionnel au-delà des frontières -Acquisition de compétences professionnelles très particulières non dispensées dans le pays d'origine -Validation d'ECTS -Obtention d'un double diplôme -Rédaction de l'Europass Mobilité	Motivations communes : -Amélioration des compétences linguistiques générales du pays d'accueil -Amélioration des compétences linguistiques liées au domaine professionnel en anglais -Découverte du patrimoine lié au métier -Découverte d'une autre façon de travailler -Enrichissement de la pratique professionnelle par la découverte d'outils et méthodes spécifiques -Constitution d'un réseau professionnel au-delà des frontières -Acquisition de compétences professionnelles très particulières non dispensées dans le pays d'origine -Validation d'ECTS -Obtention d'un double diplôme -Rédaction de l'Europass Mobilité	Motivations communes : -Amélioration des compétences linguistiques générales et/ou liées au domaine professionnel du pays d'accueil -Découverte du patrimoine lié au métier -Découverte d'une autre façon de travailler -Enrichissement de la pratique professionnelle par la découverte d'outils et méthodes spécifiques -Constitution d'un réseau professionnel au-delà des frontières -Acquisition de compétences professionnelles très particulières non dispensées dans le pays d'origine -Validation d'ECTS -Obtention d'un double diplôme -Rédaction de l'Europass Mobilité

		Langue d'enseignement		
		Cursus dans la langue du pays d'accueil	Cursus en anglais	Cursus bilingue
Contexte de la mobilité	Etudiant inscrit en France Mobilité < 4 semaines -Convention de mise à disposition de l'OF ou de l'entreprise du pays d'accueil -Maintien de la rémunération (obstacle potentiel) -Couverture sociale de l'entreprise française	<u>Motivations supplémentaires :</u> Découverte d'une autre culture au quotidien <u>En amont :</u> Aspect linguistique de l'alternant (vérification du niveau, cours de préparation, accompagnement) <u>En mobilité :</u> Cours de soutien Accompagnement / tutorat des alternants	<u>Motivations supplémentaires :</u> Découverte d'une autre culture au quotidien <u>En amont :</u> Ressources linguistiques des enseignants Aspect linguistique de l'alternant <u>En mobilité :</u> Accueil possible de toutes les nationalités	<u>Motivations supplémentaires :</u> Découverte d'une autre culture au quotidien <u>En amont :</u> Ressources linguistiques des enseignants Aspect linguistique de l'alternant <u>En mobilité :</u> Cours de soutien Accompagnement / tutorat des alternants
	Etudiant inscrit en France Mobilité > 4 semaines -Convention de mise en veille avec l'entreprise du pays d'accueil -Rémunération suivant la convention -Couverture sociale française pour les étudiants	<u>Motivations supplémentaires :</u> Immersion culturelle totale dans le pays d'accueil Gratification plus élevée pour un travail et un niveau similaire <u>En amont :</u> Aspect linguistique de l'alternant (vérification du niveau, cours de préparation, accompagnement) <u>En mobilité :</u> Cours de soutien Accompagnement / tutorat des alternants	<u>Motivations supplémentaires:</u> Immersion culturelle totale dans le pays d'accueil Gratification plus élevée pour un travail et un niveau similaire <u>En amont :</u> Ressources linguistiques des enseignants Aspect linguistique de l'alternant <u>En mobilité :</u> Accueil possible de toutes les nationalités	<u>Motivations supplémentaires :</u> Immersion culturelle totale dans le pays d'accueil Gratification plus élevée pour un travail et un niveau similaire <u>En amont :</u> Ressources linguistiques des enseignants Aspect linguistique de l'alternant (vérification du niveau, cours de préparation, accompagnement) <u>En mobilité :</u> Cours de soutien Accompagnement / tutorat des alternants
	Etudiant inscrit en Espagne ou en Andorre -Convention de stage en France (max 6 mois) -Rémunération obligatoire si durée annuelle en entreprise >309h -Vigilance sur la couverture sociale et les assurances à prévoir	<u>Motivations supplémentaires :</u> Immersion culturelle totale dans le pays d'accueil Gratification plus élevée pour un travail et un niveau similaire <u>En amont :</u> Aspect linguistique de l'alternant (vérification du niveau, cours de préparation, accompagnement) <u>En mobilité :</u> Cours de soutien Accompagnement / tutorat des alternants Entre mars et août, facilité de logement par le CROUS. Point de tension pour le reste de l'année.	<u>Motivations supplémentaires :</u> Immersion culturelle totale dans le pays d'accueil Gratification plus élevée pour un travail et un niveau similaire <u>En amont :</u> Ressources linguistiques des enseignants Aspect linguistique de l'alternant <u>En mobilité :</u> Accueil possible de toutes les nationalités Entre mars et août, facilité de logement par le CROUS. Point de tension pour le reste de l'année.	<u>Motivations supplémentaires :</u> Immersion culturelle totale dans le pays d'accueil Gratification plus élevée pour un travail et un niveau similaire <u>En amont :</u> Ressources linguistiques des enseignants Aspect linguistique de l'alternant (vérification du niveau, cours de préparation, accompagnement) <u>En mobilité :</u> Cours de soutien Accompagnement / tutorat des alternants Entre mars et août, facilité de logement par le CROUS. Point de tension pour le reste de l'année.

Au-delà des 9 situations présentées dans le tableau, une autre option est envisageable. Cette option est la mise en place d'un cursus bilingue dans le pays d'origine. Cette formule peut intégrer des voyages d'études, l'intervention d'enseignants-chercheurs étrangers, ...

Cette alternative présente l'avantage de ne pas nécessiter d'adaptation de la situation administrative des apprentis et de répondre partiellement à certains objectifs de l'alternance transfrontalière.

Aucunes modifications n'interviennent sur les frais d'inscription, le contrat et les conditions de travail, la vie étudiante, ...

Les motivations pour un cursus bilingue dans le pays d'origine sont :

- ✓ Amélioration des compétences en anglais liées au domaine professionnel,
- ✓ Validation d'ECTS.

Au final, il apparaît que les responsables de formation disposent de plusieurs alternatives pour renforcer les coopérations inter-établissements dans le domaine de l'alternance.