

Transversalis



Interreg
POCTEFA



UNIÓN EUROPEA
UNION EUROPÉENNE

Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

LIFE LONG LEARNING TRANSVERSALIS

Référentiel des pratiques et outils de l'alternance Transfrontalière

Juin 2019



Le présent référentiel constitue une synthèse des études menées auprès des partenaires universitaires du projet ainsi que celles réalisées par DMS Conseil et Gamma Management, sous la supervision de l'équipe du projet LLL-Transversalis dans le cadre de son action 5.

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 : Exemples de coopérations transfrontalières.....	4
Deux accords-cadres franco-allemands	4
Les aménagements identifiés.....	5
Synthèse	6
Des problématiques économiques et de motivation à intégrer	6
Chapitre B : Comparaison des pratiques et outils de l’alternance en France, Espagne et Andorre.....	8
Les formations en alternance existantes au sein des établissements partenaires.....	8
En France	8
En Espagne.....	8
EN andorre.....	9
Le cadre juridique et législatif de l’alternance	9
En France	9
En Espagne.....	9
EN ANDORRE	10
LE CADRE FINANCIER.....	10
EN FRANCE.....	10
EN ESPAGNE	11
EN ANDORRE	11
 ANNEXE 1 : Etude sur l’apprentissage transfrontalier – DMS Conseil	
ANNEXE 2 : Etude sur l’alternance et la spécificité andorrane – Gamma Management	

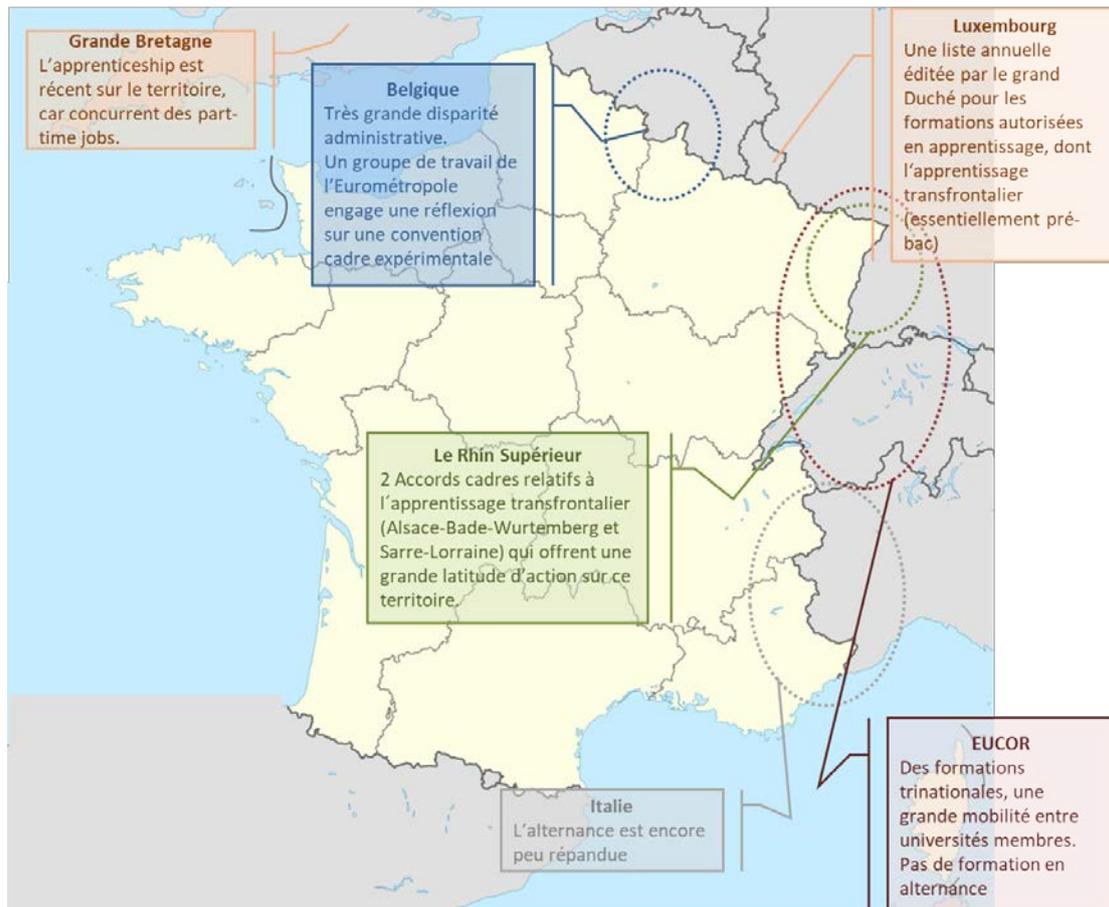
Préambule

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

Le projet LLL-TRANSVERSALIS s'engage dans une démarche de structuration d'une offre globale de services sur 6 régions (Catalogne, Occitanie, Andorre, Aragon, Aquitaine, Pays Basque) en travaillant sur la création d'une structure transfrontalière. Action 5 portée par l'Université Toulouse III Paul Sabatier a pour objectif de mettre en œuvre trois diplômes transfrontaliers en alternance choisis dans les secteurs tourisme, mécanique, informatique. Cette action nous permettra, en collaboration avec l'ensemble des acteurs, d'identifier les freins au développement de l'apprentissage transfrontalier (contexte réglementaire et juridique...).

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.

Chapitre A : Exemples de coopérations transfrontalières



Globalement, nous pouvons observer 2 types de situations :

- Des situations pour lesquelles des accords-cadres entre l'Etat français, les différentes parties prenantes françaises (CCI, Rectorat, ...) et des instances étrangères comparables sont signés et régissent la réalité de l'apprentissage transfrontalier ;
- Des aménagements permettant de mettre en place une forme d'apprentissage transfrontalier avec toutefois un certain nombre de contraintes.

Deux accords-cadres franco-allemands

A notre connaissance, deux accords-cadres, l'un signé en 2013 concernant l'Alsace et les lands de Bade-Wurtemberg et de Rhénanie-Palatinat, l'autre en 2014 concernant la Lorraine et la Sarre, ont permis de développer réellement une dynamique d'apprentissage transfrontalier.

L'article 2 de cet accord-cadre explicite clairement le caractère transfrontalier de l'apprentissage. Les employeurs doivent prendre un engagement spécifique détaillé dans les annexes 1 et 2 de l'accord-cadre.

Les modalités d'intervention financière de la Région Alsace ont été précisées lors de la délibération de la Commission permanente du 12 juillet 2013 (cf. annexe 1).

Les accords-cadres concernent pour les territoires suivants :

- Alsace-Bade-Württemberg : infra-bac et de bac+2 (BTS et DUT) jusqu'à licence professionnelle, soit environ une quarantaine d'apprentis actuellement ;
- Sarre-Lorraine : infra-bac et des BTS uniquement pour le post-bac, soit environ 200 apprentis

Ce dispositif permet à tous les étudiants de BTS d'opter pour une formation en alternance transfrontalière, mais certains BTS sont ouvertement proposés avec ce système en raison de l'intérêt de certaines entreprises allemandes du domaine (exemple : BTS MUC de Forbach et BTS Electrotechnique de Sarreguemines avec 6 places).

L'apprentissage est chose courante en Allemagne jusqu'au niveau Bachelor. Au-delà, il est difficilement concevable : les étudiants, s'ils veulent poursuivre, se consacrent totalement à leur master à l'université.

Les Kombi-Studium (Diplôme professionnelle + Bachelor en 4,5 ans et en alternance) se développent actuellement en Allemagne.

D'autres formations de niveau bac+5 proposent des diplômes en alternance transfrontalières :

- **L'ENGEES** affiche son Diplôme d'Ingénieur Génie de l'Eau et de l'Environnement en alternance transfrontalière (alternance 15 jours / 15 jours après 2 mois de formation en début de première année). Mais étant donné le recrutement national de l'école, cette option reste très marginale (1 diplômé en 2016, et un autre diplômé en 2018) ;
- **DeutschINSA** propose un cursus d'ingénieur en Mécatronique par alternance. Il existe une voie d'admission particulière avec le parcours franco-allemand de l'IUT Louis Pasteur ;

Environ 80 apprentis français venant du système scolaire français vont directement en centre formation allemand et ne sont donc pas transfrontaliers. Les apprentis français constituent la majeure partie du flux des apprentis transfrontaliers.

Les aménagements identifiés

Le principal aménagement concerne le contrat d'apprentissage qui ne peut être signé que par une entreprise française.

Les accords-cadres précédemment cités permettent de prendre en compte les contrats de travail signés selon la législation allemande dans le cadre des contrats avec les CFA, mais dans plusieurs pays (ex. : Belgique), il n’y a pas réellement de contrat de travail, il s’agit davantage de conventions parfois relativement proches des conventions de stages.

Ainsi, l’ENSIC de Nancy propose une formation d’ingénieurs par alternance et transfrontalière en partenariat avec la Hochschule de Mannheim (cf. annexe 3).

D’autres montages sont possibles, en particulier dans le cadre de partenariats entre Universités ou établissements d’enseignement supérieur. C’est par exemple le cas de la licence franco-allemande en apprentissage de Dauphine. Le rythme de l’alternance est de 3 mois de formation académique et de 3 mois en entreprise, avec les 3 premiers semestres à la DHBM et les 3 derniers semestres à Dauphine.

Enfin, plusieurs cursus, en particulier d’écoles d’ingénieurs, mais également à Dauphine par exemple permettent aux apprentis français de faire tout ou une partie de leurs périodes en entreprises dans une entreprise étrangère.

Habituellement, ces périodes dans une entreprise étrangère sont d’une durée inférieure à 3 mois afin de rester dans le cadre de missions et non pas de détachement.

L’apprenti reste salarié de son entreprise mais celle-ci peut se faire rembourser l’intégralité des dépenses liées à l’apprenti (salaire, primes, charges sociales, congés payés, frais professionnels) dans le cadre d’une convention de prêt de main d’œuvre à but non lucratif.

FORMASUP Nord Pas de Calais met à disposition des entreprises des contrats types couvrant ce type de situations (cf. annexes 4, 5 et 6 : 2 conventions de mobilité et une convention de prêt de main d’œuvre).

L’ensemble des informations reprises dans ces documents respecte le décret n°2008-244 du 7 mars 2008, en particulier la sous-section 5 de la section 1 du chapitre III, les articles R6223-17 et suivants.

Synthèse

DES PROBLEMATIQUES ECONOMIQUES ET DE MOTIVATION A INTEGRER

L’analyse des dynamiques transfrontalières dans le domaine de la formation montre qu’il existe rarement des partenariats équilibrés en matière de flux d’apprenants pour une raison évidente d’attractivité du marché du travail.

Ainsi les demandes de jeunes français pour des apprentissages en Suisse, au Luxembourg ou en Allemagne sont significatives mais les flux réciproques sont quasi inexistantes en tout cas marginaux.

Il convient donc de clairement identifier les flux transfrontaliers liés à un intérêt économique, faute de quoi la recherche d’un « équilibre », nécessairement artificiel, risque

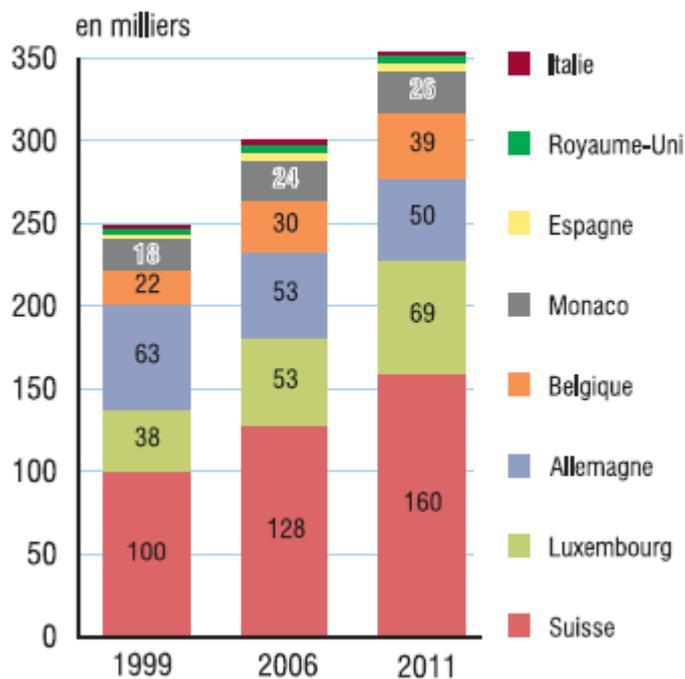
de conduire à une logique d'expérimentation d'un modèle et non de déploiement d'un nouveau modèle.

Les flux de travailleurs frontaliers entre la France et l'Espagne et Andorre sont très réduits comparativement à d'autres frontières.

Il y a environ 5 500 travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant en Espagne dont une large majorité de nationalité espagnole ($\approx 80\%$).

Par comparaison, la Suisse accueille chaque jour près de 160 000 frontaliers et l'Allemagne 69 000.

1 Nombre de navetteurs transfrontaliers par pays de destination



Source : Insee, recensements de la population de 1999, 2006 et 2011.

L'autre motivation éventuelle réside dans la dimension multiculturelle de l'apprentissage transfrontalier. Cette motivation se retrouve souvent associée soit à certains cursus à forte connotation internationale (ex. : la licence en alternance à Dauphine), soit pour des cursus de niveau master pour lesquels une mobilité internationale peut être un atout en termes d'insertion professionnelle.

L'identification de ces deux types de motivation, économique ou de culture internationale, doit permettre d'orienter le choix des cursus susceptibles d'être proposés en apprentissage transfrontalier.

Chapitre B : Comparaison des pratiques et outils de l'alternance en France, Espagne et Andorre

Les formations en alternance existantes au sein des établissements partenaires

Données 2017-2018

EN FRANCE

UPPA	<p>Numérique : 3 DUT – 4 LP – 4 Master : 126 contrats Mécanique : 2 DUT – 1 LP – 1 L3 – 1 Master: 20 contrats Agroalimentaire: 1 DUT – 2 LP - : 16 contrats Pas de formation en alternance dans le domaine du tourisme</p>
UPVD	<p>Numérique : 1 DUT - 4 LP : 34 contrats Mécanique : 1 DUT – 1 LP : 11 contrats Agroalimentaire: 1 LP : 4 contrats Tourisme: 1 LP – 1 Master: 7 contrats</p>
UPS	<p>Numérique : 4 LP – 2 L3 - 10 Master : 248 contrats Mécanique : 2 DUT – 4 LP – 1 L3 – 1 Master: 275 contrats Agroalimentaire: 4 LP - : 60 contrats Tourisme: 1 LP: 18 contrats</p>
UPJJ	<p>Numérique: 2 DUT – 2 LP – 1 L3 – 4 Master: 148 contrats Mécanique : 2 LP: 12 contrats Agroalimentaire: Pas de formation en alternance dans ce domaine Tourisme: 3 LP – 1 Master: 7 contrats</p>

EN ESPAGNE

UZ	Pas de formation en alternance
IMH	<p>Mécanique : 1 grado universitario : 212 Inscriptions 1 Master : 22 plazas</p>



Numérique :	1 Master :	13 alternants
Mécanique :	1 Master :	6 alternants
Agroalimentaire :	2 Master :	2 alternants

dont le Master en Gestion e Innovacion en la Industria Alimentaria proposé pour la 1^{ère} fois en alternance à la rentrée 2018 (pas de données)
 Pas de formation en alternance dans le domaine du tourisme


 Pas de formation en alternance

EN ANDORRE


 Pas de formation en alternance dans les 4 domaines choisis

Le cadre juridique et législatif de l'alternance

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 Catalunya.

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.