

L'Azubi-Bacpro: retour sur une expérience de coopération transfrontalière dans le domaine de formation

Goulet, Vincent; Seidendorf, Stefan

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Goulet, V., & Seidendorf, S. (2017). *L'Azubi-Bacpro: retour sur une expérience de coopération transfrontalière dans le domaine de formation*. (dfi compact, 15). Ludwigsburg: Deutsch-Französisches Institut - dfi. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-61575-3>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

L'Azubi-Bacpro **Retour sur une expérience de coopération** **transfrontalière dans le domaine de la formation**

Vincent Goulet
Stefan Seidendorf

Impressum

L'Azubi-Bacpro

Retour sur une expérience de coopération transfrontalière dans le domaine de la formation

ISSN 1619 - 8441

Herausgeber:

Deutsch-Französisches Institut

Prof. Dr. Frank Baasner

Dr. Stefan Seidendorf

Asperger Str. 34

D-71634 Ludwigsburg

baasner@dfi.de

seidendorf@dfi.de

+49-7141-93 03 0

www.dfi.de

Eine Studie im Auftrag der FEFA

Table de matières

I.	Introduction	5
II.	Le contexte	9
	1. Rappel sur les politiques franco-allemandes de formation professionnelle	9
	A. Une reconnaissance officielle et réciproque des diplômes professionnels	9
	B. L'étanchéité des deux systèmes de formation professionnelle	11
	C. Le Secrétariat Franco-Allemand pour les Échanges en Formation Professionnelle	12
	D. Une conjoncture favorable aux acteurs de terrain qui se traduit lentement dans les faits	13
	2. Le programme Azubi-Bacpro	25
III.	La mise en œuvre du dispositif dans le cadre franco-allemand et transfrontalier et le jeu des acteurs	34
	1. Quelques éléments factuels	34
	2. La coopération franco-allemande et la gouvernance transfrontalière	37
	A. La gouvernance transfrontalière en réseaux	45
	B. Les facilitateurs franco-allemands – l'OFAJ, la FEFA, le dfi	47
	3. Le jeu des acteurs	53
	A. Le <i>Kultusministerium</i> du Bade-Wurtemberg	53
	B. L'Education nationale	56
	C. Les chambres consulaires allemandes	65
	D. La <i>Bundesagentur für Arbeit</i>	71
	E. Les entreprises allemandes	75
	F. Les jeunes français et leurs familles	77
IV.	Synthèse: les points de difficultés et les pistes d'action	96
	1. Une nécessaire généralisation de l'Azubi-Bacpro	96
	2. Une augmentation des moyens financiers	96
	3. La mobilisation des entreprises allemandes	97
	4. La reconnaissance des diplômes	99
	5. Les passerelles vers l'apprentissage transfrontalier	103

V.	Conclusion	105
VI.	Bibliographie	109

Annexe

Document 1 : Extrait de l'invitation presse du 16 janvier 2015, concernant la présentation officielle du dispositif Azubi-Bacpro	113
Document 2 : Dépliant de l' <i>Arbeitsagentur Freiburg</i> pour proposer l'Azubi-Bacpro aux entreprises de la région	115- 117
Document 3 : Reconnaissance mutuelle de diplômes professionnels	118
Document 4 : Reconnaissance mutuelle des diplômes professionnels	120
Document 5 : Déclaration commune relative aux équivalences de diplômes	121
Document 6 : Gemeinsame Erklärung von 2004	123
Document 7 : Éducation Azubi-BacPro (DNA, 24.1.2015)	125
Document 8 : Grenzen in der Ausbildung überwinden (BZ, 26.1.2016)	125
Document 9 : Partenariat avec le lycée Schongauer (DNA, 20.3.2016)	127
Document 10 : Objectif : Employabilité maximum (DNA, 20.3.2016)	128
Document 11 : Warum kommen kaum Elsässer ...? (BZ, 7.4.2016)	129
Document 12 : Mehr als tausend offene Lehrstellen (BZ, 3.11.2016)	130
Document 13 : Wie Südbadens Wirtschaft ... (BZ, 28.1.2017)	131

Tables et figures

Tableau 1 : Nombre de contrats d'apprentissage transfrontalier	21
Tableau 2 : Etablissements français et allemands participants au dispositif Azubi-Bacpro en 2016	26
Figure 1 : Qualification professionnelle, compétences linguistiques et activité transfrontalière	7
Figure 2 : Plan d'action pour la mobilité professionnelle franco-allemande	18/ 19
Figure 3 : PFMP par établissement et élèves pour la promotion 2014-2015 du projet. PFMP réalisés durant l'année 2015-16 et 2016-17	38/39
Figure 4 : Analyse graphique de la coopération franco-allemande dans le cadre de l'Azubi-Bacpro	51
Figure 5 : L'engagement dans les formations transfrontalières	78

I. Introduction

Depuis 2013, la Fondation Entente Franco-Allemande (FEFA) s'est fortement engagée dans le programme visant à faciliter la formation professionnelle transfrontalière « Azubi-Bacpro ». D'une part, elle a mobilisé des moyens financiers considérables pour soutenir les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) en Allemagne, réalisées par des élèves français issus des huit lycées professionnels participants au dispositif. D'autre part, la fondation a fourni un accompagnement pratique visant à faciliter la coopération entre acteurs de l'Éducation nationale française et représentants du monde professionnel allemand. Dans le cadre de cet accompagnement, la FEFA a coopéré avec le *Deutsch-Französisches Institut* (dfi, Institut franco-allemand)¹ qui a mobilisé ses ressources et son réseau d'acteurs de la société civile, du monde de l'économie et d'experts en coopération franco-allemande. L'effort a porté sur les aspects concrets du dispositif qui a permis, sur ses deux premières années de fonctionnement, à 55 jeunes français de réaliser 113 PFMP de quatre à huit semaines, en Allemagne et en Suisse, pour un total de 426 semaines. Cet accompagnement du projet au plus proche du terrain a aussi permis de tirer quelques enseignements sur l'état de la coopération franco-allemande et sur les conditions de son fonctionnement².

Un premier objet du présent rapport est d'offrir une présentation complète de cette coopération concrète et de proposer un témoignage qu'on espère utile pour pérenniser le projet, voire pour inspirer d'autres initiatives qui prendront la suite. Dans un objectif de transparence et de clarté, et dans la ligne des statuts de la FEFA (qui cherche à enrichir le

1 Deutsch-Französisches Institut, Asperger Str. 34, D-71634 Ludwigsburg, www.dfi.de, info@dfi.de

2 Lors de la lecture du présent rapport, il convient de garder en tête que le projet ici présenté est d'abord le fruit d'une coopération franco-allemande, organisée entre autorités scolaires. Comme en France, huit écoles professionnelles et leurs élèves participent au projet en Allemagne. Cependant, la constellation qui a permis l'établissement du présent rapport (le dfi et ses auteurs accompagnent, pour le compte de la FEFA, partenaire français de l'Éducation nationale dans ce projet, quatre lycées français sur le terrain, dans la mise en œuvre concrète du projet) se traduit nécessairement par un certain raccourci : en se focalisant sur la réalité vécue du point de vue des établissements français, la dimension de l'échange scolaire franco-allemand, ainsi que l'expérience des écoles professionnelles allemandes, ne font pas l'objet de cette étude. Dans l'avenir, d'autres analyses devront démontrer si un bilan similaire peut être tiré du côté des établissements allemands.

débat public franco-allemand par des contributions et des expériences originales et concrètes), cette partie permet aussi au public de mesurer le ratio entre efforts fournis et résultats obtenus.

Le deuxième objet de ce rapport est plus analytique : il cherche à resituer l'expérience Azubi-Bacpro dans le contexte de la coopération franco-allemande dans le domaine transfrontalier pour en saisir les conditions concrètes de fonctionnement au-delà du principe affiché de permettre la rencontre quotidienne entre citoyens des deux pays. L'analyse de l'expérience relatée ici permettra d'identifier les acteurs impliqués et leur action, leur positionnement par rapport au *Leitmotiv* de la coopération franco-allemande cité à l'instant. Il ne s'agit pas d'un simple constat binaire sur la propension « des Français » et « des Allemands » à coopérer (ou pas), mais d'observer un échelon de coopération suffisamment détaillé pour identifier les différents acteurs dans leurs contextes et dans leurs logiques et motivations propres, parfois en phase avec l'objectif du projet Azubi-Bacpro, parfois à contresens ou seulement en partie compatible avec le projet.

Le rapport est basé sur l'observation participante du projet Azubi-Bacpro, depuis son établissement avec les premières demandes de financement soumises par l'Education nationale (Académie d'Alsace, Rectorat de Strasbourg) à la FEFA jusqu'à l'accompagnement de la première cohorte d'élèves ayant suivi le parcours Azubi-Bacpro. Les deux auteurs ont assisté et participé aux réunions à tous les niveaux impliqués et ont conseillé les acteurs autant de manière unilatérale (par exemple lors de réunions avec le Rectorat français, les représentants de l'*Arbeitsagentur* (Pôle emploi allemand) ou encore les proviseurs des lycées professionnels alsaciens et leurs équipes pédagogiques) que lors de multiples rendez-vous bilatéraux (franco-allemands). Ils ont en outre accompagné les enseignants et élèves français sur le terrain, des premières prises de contact avec les entreprises allemandes à la rédaction des candidatures jusqu'aux recherches de logement et de moyens de transport et lors de leurs périodes de PFMP en Allemagne. En outre, ce travail repose sur l'analyse d'une très grande partie de rapports, conventions et autres documents, juridiques et législatifs ou analytiques et à but d'information, ayant trait à la coopération transfrontalière et aux tentatives de s'en servir pour bâtir un marché de la formation professionnelle transfrontalier.

Dans le cadre de l'accompagnement du projet, un échantillon plus petit d'élèves participants (onze élèves) a fait l'objet d'une étude appro-

fondie d'entretiens qualitatifs longitudinaux et filmés, transcrits et analysés pour ce rapport³.

La longue expérience du dfi (depuis 1948) des relations franco-allemandes et l'accompagnement, depuis la fin des années quarante, des expériences de coopération permettent une mise en perspective historique et systématique des initiatives actuelles pour renforcer et faciliter la coopération dans le domaine des formations professionnelles entre la France et l'Allemagne. Dans ce contexte, le dfi a mené une première étude en 2013-2014 sur les obstacles à l'engagement transfrontalier de jeunes⁴. Cette étude, réalisé pour le compte du *Staatsministerium Baden-Württemberg*⁵, s'est focalisée sur les acteurs qui réalisent (ou pas) les opportunités que l'intégration européenne et la coopération franco-allemande ont suscitées, notamment pour les populations frontalières. En d'autres termes, l'étude cherche à comprendre les raisons qui amènent une personne à s'engager (ou pas) dans une logique transfrontalière pour s'insérer dans un marché de l'emploi « à 360° ». L'étude a pu démontrer, de manière différenciée, quatre types de cas :

		Qualification professionnelle (visée) / Niveau socio-professionnel	
		Faible	Elevé
Compétences linguistiques (aId)	Elevée	Frontaliers « classiques » nombre diminue ID-TYP 1	« High potentials », souvent tournés vers l'international, la Suisse... situation de concurrence ID-TYP 4
	Faible	Peu qualifiés, allemand passif peuvent être activés ID-TYP 2	Bon niveau de formation ou d'études, ouverts pour de nouveaux programmes, connaissances linguistiques ID-TYP 3

Figure 1 : Qualification professionnelle, compétences linguistiques et activité transfrontalière. Source : Seidendorf / dfi

- 3 Projet « Portraits d'Azubi-Bacpro en mobilité », mené par le SAGE et financé par le Forum Vies Mobiles de la SNCF et la FEFA.
- 4 Cette étude (en allemand, avec compte-rendu en français) peut être commandée par courriel à l'adresse info@dfi.de
- 5 Les services du premier ministre de l'état fédéré allemand du Bade-Wurtemberg

L'étude a ainsi pu mettre en évidence, pour chacun des cas, le besoin d'une stimulation adaptée et un accompagnement spécifique. Chacun des cas réagissant différemment face aux programmes et discours existants, il convient de développer des propositions « sur mesure » qui s'adressent à une population pour laquelle les débouchés proposés sont attractifs, accessibles et se situent dans la logique de leur parcours.

Dans le système de formation professionnelle français (entendue hors études supérieures), une majorité de jeunes prépare un « baccalauréat professionnel » (dit « Bac pro »). En Alsace, où l'apprentissage est plus répandu que dans les autres régions françaises, on compte 16 000 élèves inscrits en filière Bac pro, dont 14 000 qui suivent la « voie scolaire » et 2 000 qui suivent ce cursus en « voie apprentissage ». Par ailleurs, on compte près de 5 000 apprentis alsaciens de niveau V (CAP), principalement inscrits dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis) (chiffres Académie de Strasbourg, DEPP, OREF Alsace et Insee 2016).

Pour toute tentative de rapprochement entre les deux systèmes de formation professionnelle, et de façon à toucher un maximum de jeunes français qui préparent actuellement un diplôme professionnel, il convient donc de partir du parcours et de la logique propre du « Bac pro », principalement fréquenté en voie scolaire. En s'appuyant sur les résultats de l'étude précitée, on peut situer la plus grande partie des élèves en lycée professionnel dans le carré inférieur gauche de notre heuristique, dénommé « Id-Typ 2 ». Il désigne des personnes « peu qualifiées et avec des connaissances passives » de l'allemand. Comme l'étude l'avait démontré à travers plusieurs exemples, une bonne partie des jeunes ainsi caractérisés peuvent être activés et mobilisés dans le cadre d'un cursus transfrontalier, à condition toutefois de leur proposer une offre qui correspond à leur situation, leur parcours et leurs capacités personnelles dans le système de formation professionnelle français⁶. C'est pour ces raisons que la FEFA et le dfi ont décidé de s'engager dans le présent projet, et c'est en poursuivant les objectifs de cette première étude que nous allons analyser les expériences avec le projet Azubi-Bacpro⁷.

6 L'étude portait sur les départements alsaciens du Haut-Rhin et du Bas-Rhin et s'intéressait aux individus qui avaient au moins des connaissances passives de l'allemand. C'est une partie de cette population qui est visée à travers le projet Azubi-Bacpro.

7 Il s'agit principalement de comprendre non pas les obstacles « matériels » ou « objectifs » qui existent, mais de les situer dans le contexte de leur perception sociale par les différents acteurs.

II. Le contexte

1. Rappel sur les politiques franco-allemandes de formation professionnelle

Depuis le début du rapprochement franco-allemand à la fin des années 1940, la coopération dans le domaine de la formation professionnelle est une des priorités importantes des « nouvelles relations franco-allemandes ». La raison en revient à la conviction des pionniers du rapprochement que c'est en élargissant les bases sociales (Defrance 2010 :24) des populations en contact direct avec l'autre pays qu'on éviterait le piège des années vingt, quand les tentatives franco-allemandes de rapprocher les citoyens des deux pays échouaient devant les barrières des classes sociales : les protagonistes étaient pour leur très grande majorité issues des professions libérales, des enseignants ou universitaires (Bock 2005). En toute logique, le traité de l'Elysée (1963), qui reprend les fondamentaux du rapprochement de l'après-guerre pour les institutionnaliser et pour organiser un lien officiel entre niveau gouvernemental et niveau citoyen, promeut « les échanges entre les deux pays d'écoliers, d'étudiants, de jeunes artisans et de jeunes travailleurs » (Partie II.C.2 du traité). Cela sera une des missions de l'office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) dont les fondements auront été établis par ce traité. Aujourd'hui, c'est d'ailleurs cet aspect précis de la mission de l'OFAJ qui revient sur le devant de la scène.

A. Une reconnaissance officielle et réciproque des diplômes professionnels

En conséquence directe de ce paragraphe du traité, les deux pays créent également (en 1967) une « commission franco-allemande d'experts pour l'Enseignement technologique et la Formation profes-

sionnelle » qui depuis siège régulièrement deux fois par an⁸. Elle suit, depuis 1967, des plans d'action biannuels qui sont structurés autour de quatre priorités, dont « la reconnaissance de l'équivalence de diplômes professionnels » et « le soutien de la formation professionnelle ». En 1977, ces travaux sont reconnus officiellement dans « l'accord du 16 juin 1977 entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement de la République Fédérale d'Allemagne relatif aux équivalences de diplômes de formation professionnelle »⁹. Si ce document est toujours en vigueur, la plupart des dénominations des diplômes professionnels auquel il fait référence ont entretemps disparues ou ont été modifiées, avec, pour conséquence, une absence (aujourd'hui) de vrais diplômes équivalents. Cette convention fut modifiée et élargie à plusieurs reprises jusqu'en 1991, puis de nouveau reprise et augmentée par la « déclaration commune relative aux équivalences de diplômes français en formation professionnelle initiale par rapport aux diplômes allemands en formation professionnelle régis par la loi de la formation professionnelle, le code artisanal ainsi que le droit scolaire des *Länder* du 26 octobre 2004 ». Ce texte stipule que « le certificat d'aptitude professionnel (CAP) est équivalent à une formation professionnelle de deux ans dans le système allemand (§ 25 de la loi régissant la formation professionnelle et § 25 du code de l'artisanat) et le brevet professionnel ainsi que le baccalauréat professionnel sont équivalents à une formation avec un diplôme de trois ans ou trois ans et demi dans le système allemand (§ 25 de la loi régissant la formation professionnelle et § 25 du code de l'artisanat) et à un diplôme professionnel comparable aux diplômes mentionnés avant dans le cadre du droit scolaire des *Länder* de la RFA conformément à la liste publiée par l'Institut fédéral pour la

8 Cette commission est composée du côté allemand du ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche, du ministère fédéral des Affaires étrangères, de la Conférence permanente des ministres de l'Éducation et des Affaires culturelles des *Länder* et des partenaires sociaux. La partie française est représentée par le Ministère de l'Éducation Nationale, le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, le ministère des Affaires étrangères ainsi que par des représentants des organisations et branches professionnelles. L'OFAJ siège également dans cette commission.

9 Pour l'Allemagne, cet accord fut transposé par décret, cf. „Verordnung zur Gleichstellung französischer Prüfungszeugnisse mit Zeugnissen über das Bestehen der Abschlußprüfung oder Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen vom 16. Juni 1977 (BGBl. I S. 857), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 25. September 1991 (BGBl. I S. 1956) geändert worden ist“, pour la France par le décret no. 77-1322 du 28 novembre 1977. Voir les documents reproduits en annexe.

formation professionnelle concernant les formations professionnelles reconnues. »¹⁰

Malgré cette situation juridique en apparence claire, la réalité rencontrée le long du Rhin supérieur s'avère plus compliquée. Pratiquement aucun des programmes déployés dans le cadre transfrontalier ou bilatéral ne permet aujourd'hui l'accès à un « double diplôme »¹¹ comme c'est le cas depuis longtemps pour les études supérieures, avec des cursus intégrés, des programmes de « double diplôme » ou même des créations originales, organisées sous forme de cursus bi- ou trinatioaux dès la phase de conception du diplôme. Même le document le plus abouti à ce jour, « l'accord de Saint-Louis » (cf. infra) instaurant les bases d'un apprentissage transfrontalier, ne comporte pas de paragraphe sur une reconnaissance ou une équivalence des diplômes. Si l'on prend en compte les efforts supplémentaires demandés à tous les participants, mais notamment aux jeunes en formation, pour accéder et réaliser ces programmes transfrontaliers, on peut aisément comprendre le handicap que constitue cette non-reconnaissance pour l'attractivité de ces dispositifs de formation transfrontalière¹².

B. L'étanchéité des deux systèmes de formation professionnelle

Ainsi mis en perspective, il paraît moins étonnant que le nombre d'individus profitant des opportunités inhérentes dans ces documents reste très limité. L'idée d'un échange massif entre apprentis ou élèves de lycées professionnels se heurte aux systèmes fondamentalement différents de formation professionnelle et notamment de définition de diplômes. Le système fortement fédéralisé en Allemagne, qui s'appuie encore aujourd'hui sur les acteurs non-étatiques et corporatistes des

10 Voir le document en annexe

11 Il existe cependant une formation franco-allemande intégrée en commerce au niveau de l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau, entre les écoles professionnelles de Kehl et le lycée Oberlin à Strasbourg.

12 Par ailleurs, toutes les études disponibles sur des marchés d'emploi transfrontaliers démontrent que ce sont plutôt l'attractivité du marché vers lequel on émigre (« pull-factors ») que les problèmes de son propre marché d'emploi (« push-factors ») qui poussent les acteurs à quitter leur environnement pour intégrer un autre. Cf. MKW Wirtschaftsforschung, 2009.

différents secteurs économiques (chambres consulaires, syndicats, représentations du personnel, entrepreneurs), s'oppose à un système français aujourd'hui principalement dominé par l'Education nationale. En France, comme on l'a vu, la formation a principalement lieu au sein des lycées professionnels, où un acteur étatique fortement institutionnalisé (l'Education nationale) se trouve en charge de définir et de dispenser le contenu des formations et de reconnaître ou conférer les diplômes à la fin des formations. Bien que plus présents en Alsace que dans le reste de la France, les autres opérateurs de formation, comme par exemple la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), touchent un nombre moindre de jeunes en formation professionnelle.

C. Le Secrétariat Franco-Allemand pour les Échanges en Formation Professionnelle

« Sur le terrain franco-allemand », la situation décrite n'a donc pas beaucoup évolué depuis les années soixante-dix malgré les efforts consentis. En 1980 déjà, les gouvernements avaient décidé la création, à Sarrebruck, d'un « Secrétariat Franco-Allemand pour les Échanges en Formation Professionnelle » (S.F.A.) qui a pour but de mettre en œuvre l'accord instituant un programme d'échange de jeunes et d'adultes en matière de formation professionnelle initiale et continue, signé cette même année, le 5 février 1980, entre la République française et la République fédérale d'Allemagne. Ce secrétariat organise et chapeaute bon nombre d'échanges (le S.F.A. parle de 93.000 participants aux échanges depuis sa création) entre les deux pays, mais sans entrer dans une logique « qualifiante », qui mènerait à des doubles diplômes, comme c'est depuis longtemps la règle pour les diplômes universitaires et supérieurs entre les deux pays.

En 2005, le conseil des ministres franco-allemand s'intéresse encore à la question de la formation professionnelle et demande une augmentation de 50% d'ici 2010 du nombre des bénéficiaires des échanges organisés ou accompagnés par le S.F.A.¹³. En 2008, ce chiffre s'établit

13 Le SFA est sous le contrôle de la Commission franco-allemande d'experts pour les enseignements technologiques et la formation professionnelle (dont il a été précédemment question) qui fixe le programme d'échange, s'occupe de son suivi et de son évaluation. Conformément à l'accord instituant le secrétariat franco-allemand, celui-ci est financé du côté allemand par

à 3.700 bénéficiaires par an, en augmentation de 61% par rapport à 2005. Les années 2009 et 2010 voient se consolider le nombre de participants autour de 5.000 (à comparer avec les 180.000 jeunes qui participent annuellement dans les échanges de l'OFAJ et les 6.000 étudiants inscrits dans les 162 cursus proposés par l'Université franco-allemande).

Selon les mots du S.F.A., chaque projet de partenariat repose sur la réciprocité et doit répondre à plusieurs objectifs, et notamment doit « créer les conditions les plus favorables à la mobilité professionnelle en Europe, en favorisant l'équivalence des diplômes de fin d'étude et en levant la barrière de la langue. »

Le cadre politique et institutionnel binational semble ainsi relativement développé sur la question des échanges franco-allemands et de la reconnaissance des diplômes concernant la formation professionnelle. « Sur le terrain », ce n'est que récemment que les acteurs se sont emparés des opportunités et instruments mis à leur disposition, aiguillonnés par une situation économique et sociale asymétrique qui pousse à une meilleure intégration des marchés d'emploi des deux côtés de la frontière.

D. Une conjoncture favorable aux acteurs de terrain qui se traduit lentement dans les faits

Les académies de Dijon, Lyon et Strasbourg, la Région Alsace et le gouvernement du Bade-Wurtemberg ont signé le 22 janvier 2005 une lettre d'intention pour renforcer la coopération dans la voie professionnelle entre les différents partenaires. Dans la suite de cet engagement, les signataires de la lettre ont fondé le réseau bilatéral de l'*Akademie der beruflichen Bildung* (ABB), coordonné par la *Landesakademie d'Esslingen*, chargé en outre de la formation continue des enseignants

le ministère fédéral pour l'Éducation et la Recherche pour tout ce qui concerne la formation initiale et continue. Les échanges entre les lycées professionnels (*Berufsfachschulen*) et les lycées technologiques (*Fachschulen*) et les écoles professionnelles à plein temps du côté allemand sont financés par les *Länder*. Du côté français, les échanges avec les lycées professionnels et technologiques sont financés par le Ministère de l'Éducation Nationale ; ceux avec les centres de formation d'apprentis et les échanges en formation continue sont financés par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

du Bade-Wurtemberg. La lettre d'intention définit les quatre objectifs pédagogiques de la nouvelle structure, qui reprennent *grosso modo* au niveau régional les missions du S.F.A. :

- Objectif n° 1 : Intensifier l'échange et la diffusion d'informations, de pratiques, d'expertises, de connaissances et d'expériences dans la voie professionnelle.
- Objectif n° 2 : Développer des stratégies communes pour harmoniser et développer la mobilité, en partenariat avec les représentants du monde économique.
- Objectif n° 3 : Renforcer les compétences professionnelles des apprenants, des enseignants et des personnels de direction.
- Objectif n° 4 : Développer et réaliser des formations communes.

En 2013, les objectifs de l'ABB ont été élargis conformément à l'agenda franco-allemand 2020 :

- La coopération franco-allemande en matière de formation professionnelle doit se développer en étendant les programmes existants, y compris en ce qui concerne la mobilité des apprentis.
- Parmi les élèves de l'enseignement secondaire, il est souhaité qu'un Français sur deux ou un Allemand sur deux ait visité au moins une fois l'autre pays. A cette fin, les établissements scolaires sont invités à intensifier leurs efforts notamment en lien avec l'OFAJ.
- L'apprentissage de la langue du partenaire doit être encouragé et soutenu et le rapprochement des systèmes éducatifs poursuivi.
- Il convient de promouvoir l'échange de professeurs et de cadres de la voie professionnelle¹⁴.

Depuis sa fondation en 2005, l'ABB travaille à la réalisation de ces intentions et objectifs. Avec une situation politique et institutionnelle désormais très favorable envers les échanges franco-allemands au niveau de l'enseignement professionnel, tous les éléments semblent maintenant réunis pour permettre un véritable élargissement de la mobilité aux milieux populaires, les premiers concernés par l'enseignement professionnel¹⁵.

14 Site web de la *Landesakademie* : https://lehrerfortbildung-bw.de/lak_projekte/abb/wir/14/02/2017.

15 Cette idée d'étendre au monde du travail les possibilités de « mobilité apprenante » n'est pas nouvelle. Elle avait été déjà défendue à la fin du XIX^{ème} siècle par Dick May (Jeanne Weill),

Avec la crise économique qui frappe l'ensemble des pays européens, et particulièrement la France qui lutte en même temps contre un chômage structurel et endémique, notamment parmi ses jeunes entre 16 et 25 ans (autour de 25% de chômage), la mobilité *professionnelle* franco-allemande, qui se trouve depuis longtemps dans les traités et autres conventions bilatérales et européennes, est devenue ces dernières années une priorité du cycle politique franco-allemand. Elle correspond en même temps à un besoin économique, car « de l'autre côté », en Allemagne, la situation se caractérise bien plus par une crise démographique que par une crise économique : notamment dans les régions le long de la frontière franco-allemande, le chômage de jeunes n'existe pratiquement pas et les entreprises se plaignent de leur difficulté grandissante de trouver des candidates pour leurs apprentissages et formations professionnelles au point que ces entreprises craignent pour leur avenir.

La combinaison de ces différents facteurs, politiques, institutionnels, économiques et sociaux, est à la base de la dynamique étonnante qu'on peut constater pour le domaine de la formation professionnelle franco-allemande depuis 2012 et qui se décline autant au niveau national qu'au niveau régional et transfrontalier.

Au niveau national, le « plan d'action pour la mobilité professionnelle franco-allemande » présenté par les deux ministres du travail Andrea Nahles et Myriam El Khomri le 19 février 2016 se structure autour de trois axes avec en tout douze actions concrètes. Le plan stipule que « le moment est venu de franchir une nouvelle étape de la coopération franco-allemande en matière d'emploi afin de développer la mobilité entre les deux pays au-delà de la zone frontalière, en s'appuyant sur le succès concernant la mobilité frontalière ». On pourra au demeurant

activiste d'origine alsacienne de l'éducation populaire et créatrice en France de la première école de science sociale et de la première école de journalisme. Dans la *Revue Blanche*, elle propose en 1898 de créer des « Bourses de voyages » pour les ouvriers : « Je demande que les ouvriers soient aidés à voyager, à un moment de leur vie, sous des conditions à définir, comme sont aidés à voyager, à un moment analogue, sous des conditions déterminées, les « bourgeois » et les enfants de bourgeois (je prends le terme : bourgeois, au sens où l'a poussé l'usage). [...] Car le progrès continu sera, sur ce point, d'ouvrir l'accès du globe et de révéler le monde au plus grand nombre de Français, sans exception de métier, qui feront foi de la double préparation nécessaire pour se débrouiller, sur un point quelconque du globe, hors de la tutelle nationale, et pour lire avec intelligence ce livre éternellement neuf que l'univers déploie devant l'humanité » (« Les bourses de voyages et les ouvriers », La *Revue Blanche*, tome 16, cf. Goulet V. (2008)).

se demander comment ce « succès » a été objectivé, avec un nombre de travailleurs frontaliers depuis la France vers l'Allemagne en baisse depuis les années 2000¹⁶, et ce au détriment du Luxembourg ou de la Suisse. Ce sont notamment les jeunes générations qui font défaut et qui n'arrivent pas à remplacer le nombre des frontaliers qui partent à la retraite.

Si tout le plan d'action semble donc vouloir s'inspirer des coopérations exemplaires le long de la frontière franco-allemande, c'est surtout l'action no. 9 proposée par les deux ministres qui concerne véritablement l'apprentissage transfrontalier le long du Rhin supérieur. La citation *in extenso* de cette action permet de très bien saisir la logique qui sous-tend ces initiatives de coopération qui, au lieu de créer un véritable modèle commun, semblent plutôt proposer aux uns (aux jeunes Français) de migrer vers les autres (les entreprises allemandes), en s'adaptant *individuellement* le plus complètement possible au modèle en vigueur dans l'autre pays.

Devant le constat d'une attractivité visiblement limitée du marché d'emploi badois pour les jeunes français, on peut s'étonner de la stratégie choisie, qui consiste à maintenir le système en place (allemand), tout en cherchant à mieux l'expliquer aux jeunes français. L'alternative, qui aurait consisté dans une modification du système allemand pour le rendre plus attractif (plus compatible ?) avec l'environnement de jeunes français, ne semble pas avoir été approfondie. Cependant, le succès de ces tentatives de promouvoir le modèle allemand au-delà ses terres semble pour le mieux mitigé¹⁷.

16 Cf. L'étude de l'EuroInstitut de Kehl pour la FEFA (2010) : http://www.euroinstitut.org/pdf/Download-Unterlagen/2012-FEFA_Bericht/FEFA-Le_Bilinguisme_et_l_emploi_Rapport_FLINAL_BREF_VERSION.pdf (16 novembre 2011).

17 Voir p.ex. OREF Alsace, Tableau de bord régional de l'apprentissage, novembre 2016. Les acteurs de la formation professionnelle allemande sous forme d'apprentissage en alternance « exportent » ce modèle à travers le monde, parfois avec plus de succès que pour le cas franco-allemand. Ainsi, les gouvernements de certains pays ont même accepté de changer leur cadre légal pour s'adapter au système allemand et augmenter la compatibilité, cf. Džbor / Grafe (2014), p. 52-53 pour le cas de la Slovaquie, ou <https://www.draexlmaier.com/karriere/schueler/internationale-ausbildung/> pour d'autres partenariats internationaux sur le modèle allemand.

Une étude du SAGE menée en 2014 et 2015 en Sud Alsace montre que les jeunes français méconnaissent le marché de l'emploi et la culture d'entreprise outre-Rhin. Malgré une grande majorité de jeunes ayant appris l'allemand à l'école (LV1 et LV2 confondues, plus de 80 % des bacheliers en filière générale et 60 % en filière professionnelle), la fréquentation du pays de Bade reste superficielle, généralement limitée aux courses en famille et aux loisirs. Très peu de liens d'amitiés relient jeunes Français et jeunes Allemands le long de la frontière, le recul du nombre de travailleurs frontaliers vers l'Allemagne (au profit relatif de la Suisse) limite la circulation de l'information sur les possibilités d'emploi en Bade¹⁸. Ce sont donc en gros les mêmes résultats qu'on trouve dans l'étude du dfi, de l'Euro-Institut et de Strasbourg Conseil¹⁹. En s'adressant aux « jeunes » (16-25 ans) en quête de travail disposant de connaissances d'allemand, cette étude avait montré dans sa partie quantitative le manque de connaissances quasiment total en ce qui concerne les structures du marché du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi de l'autre côté de la frontière par les jeunes Alsaciens. Ceci contrastait avec une majorité des répondants qui pouvait s'imaginer, voire était en train de concrétiser un projet d'emploi transfrontalier. Cependant, les multiples initiatives pour faire la promotion du modèle d'apprentissage allemand, et pour la plupart en Allemagne, ne semblent pas leur parler.

Au-delà du cadre binational présenté ci-dessus, ces initiatives avaient été relancées par un accord signé par 28 acteurs politiques et institutionnels français et allemands²⁰ en 2013 à Saint-Louis, « l'accord cadre relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin supérieur ». Ce document s'adresse notamment aux jeunes de 16 à 25 ans souhaitant intégrer une formation en alternance, avec comme principe structurant l'idée que les apprentis passent leur scolarité dans un pays, leur formation en entreprise dans l'autre²¹. L'accord de Saint Louis a

18 Les jeunes du sud de l'Alsace face à la mobilité professionnelle transfrontalière, rapport remis à la FEFA, la DIRECCTE 68, l'OFJA, le CD 68 et la Regio Haut Rhin, SAGE/CNRS-Université de Strasbourg, janvier 2015.

19 Cf. voir supra, note 5.

20 Accord notamment signé par la Région Alsace, le gouvernement du Bade-Wurtemberg, l'Académie de Strasbourg, la *Bundesagentur für Arbeit*, EURES-T Rhin Supérieur et les chambres consulaires des deux côtés de la frontière.

21 La signature de l'accord – il s'agit donc un document sans contrainte juridique – a été facilité

ACTION N° 9

Encouragement de l'apprentissage transfrontalier par la Chambre de Commerce et d'Industrie du Sud du Rhin Supérieur

La Chambre de Commerce et d'Industrie du Sud du Rhin Supérieur (*IHK Südlicher Oberrhein*), basée à Fribourg, représente les intérêts de plus de 60.000 entreprises le long du Rhin Supérieur, entre Neuchâtel sur le Rhin et Achern. A proximité directe avec la frontière, la coopération avec la France est courante et ancienne. Ainsi, le partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Colmar, plus ancien que le Traité de l'Elysée, a eu un caractère pionnier.

OBJECTIF DE L'ACTION : Encourager, à travers différents projets, l'apprentissage transfrontalier entre de jeunes français et des entreprises allemandes

Partant du constat d'un manque de main d'œuvre qualifiée du côté de la frontière allemande, et d'un chômage élevé des jeunes en France, l'*IHK* du Sud du Rhin Supérieur souhaite rapprocher les entreprises proposant des places en apprentissage et des jeunes à la recherche d'un emploi ou d'une formation professionnelle. La Chambre de Commerce participe donc à des sessions d'information et d'orientation afin de convaincre les jeunes des opportunités que représentent les formations transfrontalières en apprentissage. En outre, l'*IHK* facilite les contacts entre les entreprises allemandes et les jeunes français.

MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION

1. Salon régional Formation Emploi à Colmar

L'*IHK* propose à ses entreprises membres d'être présentes lors de ce salon pour l'emploi et la formation. Aux côtés de l'Agence fédérale pour l'emploi, les entreprises allemandes disposent ainsi d'un carré entier où ils peuvent proposer leurs offres d'emploi ou d'apprentissage. Cela contribue à encourager le développement du marché transfrontalier de l'emploi et de l'apprentissage.

2. Plateforme d'offres d'apprentissage franco-allemand
(www.ihk-azubi-apprenti.eu)

Les entreprises allemandes du Rhin Supérieur disposant de places d'apprentissage peuvent, gratuitement, publier leurs offres sur cette plateforme. Cette plateforme facilite ainsi les échanges et les prises de contacts directs entre les entreprises et les candidats potentiels.

3. Mise en place de partenariats éducatifs

Le projet consiste en la mise en place de partenariats éducatifs transfrontaliers entre des entreprises proposant une formation en apprentissage et des établissements d'enseignement. L'IHK serait alors l'intermédiaire entre ces deux parties pour la signature d'un accord, et les accompagnerait dans la mise du projet de coopération.

4. Coopération avec l'association de Parents d'Elèves « *Eltern Alsace* »

Les parents membres de l'association, qui ont généralement une affinité particulière avec l'Allemagne, deviennent des « ambassadeurs de la formation professionnelle en Allemagne ». Ils proposent non seulement des sessions d'information à destination des collèges ou lycées français, mais organisent aussi des stages. Ainsi, dès mars 2016, 15 jeunes élèves vont pour la première fois effectuer un stage dans des entreprises allemandes.

Figure 2 : *Plan d'action pour la mobilité professionnelle franco-allemande du 19 février 2016, source : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/plan_d_action_pour_la_mobilite_professionnelle_franco-allemande.pdf, p. 18.*

par le flou qui entoure la notion d'apprentissage et de « formation en alternance » dans le champ lexical franco-allemand. Si pour un locuteur allemand, le terme de *Ausbildung*, et notamment de *duale Ausbildung* désigne très clairement (et presque de manière exclusive) le modèle (majoritaire dans la région autour de Fribourg) de formation professionnelle qui consiste dans l'embauche d'un jeune comme « apprenti » par une entreprise qui le forme et l'envoie, en complément, dans un CFA, cette dénomination concerne des cas plus variés pour un français : autant il peut recouvrir un apprentissage « à l'allemande », autant il peut aussi désigner des formations scolaires (type lycée professionnel) avec des phases en entreprise plus ou moins longues. Si le flou autour de la notion a facilité la signature de l'accord, il n'a pourtant pas pu effacer les différences concrètes dans les deux systèmes de formation professionnelle.

l'avantage d'exprimer clairement une volonté politique concrète et assez proche des acteurs du terrain pour pouvoir les obliger à s'associer à cette démarche, ce qui crée une dynamique locale et régionale autour du concept. L'accord de Saint-Louis peut ainsi être compris comme le succès de la « gouvernance transfrontalière », non-hiérarchisée et associant les différents réseaux et acteurs concernés, mais pas forcément compétents (ou alors seulement dans un des deux pays) pour régler la matière.

Si, en réunissant tous les acteurs concernés (*stakeholders*)²², l'accord de Saint-Louis a sans doute contribué à créer une certaine dynamique autour de la formation professionnelle transfrontalière, il a aussi ses faiblesses qui s'expliquent par le mode de production du document évoqué. Pour arriver à un compromis entre deux systèmes de formation professionnelle incompatibles, sans réformer ou modifier ni l'un, ni l'autre de ces systèmes, il fallait maintenir un niveau général et peu contraignant de façon à recouvrir (sur le papier) les deux systèmes. En conséquence, l'accord de Saint-Louis n'arrive pas à instaurer une « reconnaissance réciproque » ou mutuelle des formations françaises et allemandes comme équivalentes. Ainsi, les jeunes qui s'engagent aujourd'hui dans un apprentissage transfrontalier ne savent pas quelle sera la reconnaissance précise de leur effort de formation sur le marché du travail allemand – outre le diplôme français, qu'ils obtiendraient de toute façon. Ceci explique peut-être le nombre limité de jeunes français (et plus encore d'allemands) qui entrent dans ce dispositif²³.

22 C'est la force et la faiblesse de la gouvernance transfrontalière en réseaux : comme ce fut le cas ici, elle peut impliquer des acteurs non-étatiques (chambres consulaires) et des acteurs qui n'ont pas de liens hiérarchiques entre eux (français et allemands), mais elle n'est que peu exposée au jugement des citoyens (*accountability*). Les acteurs ne doivent pas répondre de leurs actes lors des élections. On constate par ailleurs que les « citoyens concernés », les jeunes à la recherche d'une formation professionnelle, ne sont pas représentés et en conséquence que leurs préoccupations ne s'avèrent pas prioritaires dans le cadre des travaux qui ont mené à l'établissement de l'accord.

23 De 2010 à 2016, sur 278 contrats conclus, seulement 11 concernaient des Allemands travaillant en France.

Année	2013	2014	2015	2016
Nombre de contrats d'apprentissage transfrontalier conclus	40	54	79	66
<i>dont infrabac</i>	13	16	26	19
<i>dont postbac</i>	27	38	53	47

Tableau 1 : Nombre de contrats d'apprentissage transfrontalier. Source : Eures-T Rhin Supérieur

Si l'on se fie aux résultats des études du SAGE et du dfi sur les obstacles à la formation transfrontalière, d'autres difficultés surgissent qui devraient empêcher les jeunes français de s'engager dans cette voie : les jeunes français visés entre 16 et 18 ans restent très fortement intégrés dans leur système éducatif national. Comme nous l'avons vu, la plus grande partie prépare un baccalauréat professionnel, qui n'est pas le cursus le plus ouvert à l'alternance, la plupart des formations étant proposées à temps plein sous statut scolaire.

Pour la minorité en apprentissage, un certain nombre de problèmes concrets (transports, logement, langue) se posent s'ils veulent s'engager dans la voie transfrontalière. Leur résolution nécessiterait un degré d'autonomie et de maturité individuelle qui n'existe qu'exceptionnellement dans ce groupe d'âge et cette classe sociale.

Si l'on prend l'exemple de la langue étrangère, l'argument que « les jeunes Alsaciens ne parlent plus l'allemand » est certainement trop simpliste pour expliquer l'échec relatif des efforts consentis. Il faudrait plutôt partir d'un constat nuancé : (1) même quelqu'un qui parlerait le dialecte alsacien en famille (mais n'a pas appris sa forme écrite) aurait du mal à communiquer aujourd'hui dans un environnement professionnel allemand, dans lequel l'allemand standard a cours. (2) Grâce aux efforts conjoints et durables depuis quelques temps de l'Académie de Strasbourg et du Conseil régional, bon nombre de jeunes Alsaciens, justement aussi dans les filières professionnelles, apprennent l'allemand comme langue étrangère (comme dit plus haut, 60 % des élèves inscrits en Bac Pro, dont 32 % en LV1). (3) Cependant, apprendre une langue étrangère à l'âge de 16 ou 17 ans ne permet pas toujours d'obtenir le niveau d'autonomie individuelle nécessaire pour faire face aux

difficultés mentionnées, d'autant plus que la pratique concrète de la langue fait défaut. (4) Le dispositif de l'apprentissage transfrontalier semble peu faciliter le passage vers une capacité opérationnelle suffisamment autonome dans la langue étrangère (si ce n'est pas de se retrouver devant le « fait accompli » à l'étranger). On pourrait aisément s'imaginer d'autres dispositifs qui permettent une socialisation moins abrupte, accompagnée par des enseignants qui facilitent les premiers pas dans la langue étrangère.

En effet, pour une grande majorité de jeunes Alsaciens qui ont de fait très peu de relations avec l'Allemagne hormis les cours d'allemand à l'école et une éventuelle compréhension (passive et approximative) de l'Alsacien, l'allemand apparaît une langue difficile qui génère de plus un fort complexe. Peu habitué à se débrouiller au quotidien en Allemagne, le jeune Français ignore tout du monde de l'entreprise badois et surtout des attentes du patron en termes linguistiques. Ce dernier ne se pose d'ailleurs généralement pas de questions très précises sur les possibilités d'adaptation ou de perfectionnement d'un nouveau collaborateur mal à l'aise au niveau de la langue : il se contente d'exiger un « bon niveau », c'est-à-dire un « B2 » du Cadre Européen Commun de Référence (CECR) que très peu de jeunes Alsaciens peuvent effectivement revendiquer.

La *Schwellenangst* (peur du seuil, peur de « se jeter à l'eau ») est ainsi très forte et en pratique infranchissable pour un jeune français sans un accompagnement spécifique. Or tous les entretiens menés avec des jeunes qui ont commencé une formation transfrontalière montrent que dès lors que l'individu dispose de bases scolaires en allemand, deux mois de présence dans le pays voisin suffisent généralement à ce qu'il puisse communiquer au quotidien et s'acquitter avec un minimum d'aisance des tâches qui lui sont demandées²⁴.

Le problème d'une autonomie relativement faible de jeunes Français est ainsi démultiplié par la peur du saut dans l'inconnu et les obstacles très concrets deviennent vite infranchissables. C'est le cas pour les problèmes de transport en commun (les jeunes n'ont ni permis de conduire, ni voiture), souvent moins bien organisés, voir défaillants, pour les relations transfrontalières. Très peu de jeunes sont à l'aise avec les moyens de co-voiturage parfois organisés sur internet. En général,

24 Cf. Goulet 2016.

c'est une fois intégrés dans l'entreprise et qu'ils font la connaissance d'autres travailleurs frontaliers que les choses peuvent s'arranger.

Tous les problèmes concrets qui se posent au moment de l'entrée dans la vie professionnelle sont encore plus aigüe quand il s'agit d'un emploi ou d'une formation transfrontalière : outre le problème du transport, il s'agit de trouver un logement, de comprendre et réaliser les formalités (compte bancaire, assurances, sécurité sociale...), le tout à chaque fois démultiplié par les complications impliquées par la situation transfrontalière.

Contrairement à leurs camarades qui passent leur CAP ou leur Bac pro en France, il manque surtout les repères et acteurs qui permettent de se retrouver et qui génèrent un certain niveau de confiance : pour les jeunes Français, ce sont surtout les autorités publiques qui peuvent dire « avec autorité » quelles procédures il faut accomplir, quels actes formels sont à réaliser, etc. On peut ici émettre l'hypothèse qu'une population moins bien qualifiée, matériellement et culturellement moins bien lotie et disposant d'un capital social plus faible a plus besoin de repères et d'un certain guidage par les autorités publiques. Si dans le cadre transfrontalier existent des services d'information (Infobest, etc.), il faut d'abord trouver et comprendre leur offre, puis ensuite accepter qu'il ne s'agisse pas d'une solution qui vient « avec l'autorité » d'une administration publique, mais plutôt d'un conseil et d'une indication sur les façons de résoudre les problèmes.

D'autres difficultés existent qui peuvent expliquer les problèmes éprouvés par les jeunes Français à 16 ou 17 ans de quitter leur « monde » et de s'intégrer dans un autre. Concernant la qualification, le niveau est relativement faible en France, redoublé par un problème d'orientation scolaire (les Bacs pro sont trop souvent suivis par défaut ou sont perçus comme des filières de relégation, sanctionnant de fait des difficultés scolaires) mais il s'agit là de considérations générales qui ne sont pas propres au frontalier, même si le frontalier pourrait peut-être justement aider à les dépasser, l'apprentissage étant, pour l'heure, encore bien mieux valorisé en Allemagne²⁵.

25 En effet, l'aspiration des jeunes et de leurs familles à des études longues est perceptible dans les deux pays. En Allemagne, le modèle de l'apprentissage en alternance est en perte d'attractivité. « L'Abitur » (baccalauréat général) devient de plus en plus fréquemment un but, avec la perspective de suivre des études supérieures (selon l'étude *IHK-Jugendstudie*, seulement 10% des bacheliers peuvent s'imaginer dans une formation professionnelle en

Un argument similaire pourrait être fait concernant les entrepreneurs badois qui veulent bien s'engager dans un apprentissage transfrontalier. Si le système tel qu'il est conçu semble dans un premier temps les avantager – ils semblent retrouver « leur » modèle de formation en alternance – ils doivent, une fois engagés, se rendre à l'évidence qu'ils ont à faire à un enseignement professionnel (en France) qui diffère, malgré les apparences, sur la plupart des points (le programme, les contenus, les méthodes) de ce à quoi ils s'attendent. Comme pour les apprentis, le point le plus difficile pour les entreprises concerne la question de l'après : dans le système allemand, si une entreprise consent à l'effort de former un jeune collaborateur (un coût global avoisinant les 75.000 euros pour une formation de 2,5 ans est à la charge de l'entreprise), c'est bien pour l'embaucher après son examen. Or, le faire sur un diplôme français et non allemand peut poser quelques difficultés, notamment au niveau du salaire et de l'ouverture des droits à la formation continue.

C'est dans ce cadre général (politique, institutionnel et « sur le terrain ») qu'a été inventé et mis en place le dispositif Azubi-Bacpro. Sur le papier, deux points présentent de grands avantages : (1) le projet identifie une jonction possible entre les deux systèmes de formation professionnelle qui diffèrent sur bien des aspects. Le passage de l'un à l'autre des deux systèmes se fait de manière encadrée et il est proposé par l'autorité publique que le jeune français connaît probablement le mieux à l'âge de 16 ans, l'Education Nationale. Ce sont donc deux gages importants qui devraient faciliter le franchissement du Rhin, mais aussi permettre une certaine intégration des deux différents systèmes de formation professionnelle - à condition toutefois que tous les acteurs soient conscients et prêts à relever ce défi.

apprentissage après leur baccalauréat). Stefan Auer, le président de la Chambre du Commerce et de l'Industrie du Rhin supérieur Sud et patron d'une PME de métallurgie, s'inquiète que « la moitié des élèves qui quittent l'école commencent aujourd'hui des études supérieures, alors qu'une entreprise dans l'industrie n'a besoin que de 15% d'universitaires » (*Stadtanzeiger der Ortenau*, « Sonntagsporträt », 07.11.2016).

2. Le programme Azubi-Bacpro

Le programme Azubi-Bacpro est le fruit de la coopération mentionnée plus haut entre les autorités compétentes pour les questions d'enseignement et d'éducation au niveau régional, en France les Académies, en Allemagne les ministères de l'éducation *der Länder* (*Kultusministerium*). Il fut initialement conçu entre l'Académie de Strasbourg et le *Kultusministerium* du Land du Bade-Wurtemberg, résultant de la coopération déjà mentionnée entre le *Kultusministerium Baden-Württemberg* et les Académies de Lyon, de Dijon et de Strasbourg qui décidaient en 2005 la création d'une *Akademie für berufliche Bildung* / réseau bilatéral de la formation professionnelle²⁶ (voir supra). Dans un premier temps, les réunions dans le cadre de ce réseau permettent l'établissement de documents qui rendent les deux systèmes de formation professionnelle intelligibles et compréhensibles pour les deux côtés²⁷. Une prochaine étape concerne ensuite l'établissement des mesures concrètes pour permettre un échange scolaire au niveau de l'enseignement professionnel, ainsi que, en particulier, une ou plusieurs phases de formation pratiques dans des entreprises de l'autre pays. Ce programme, qui profite notamment de l'appui du recteur de l'Académie de Strasbourg, à l'époque Jean-Pierre Gougeon, ainsi que du *Kultusminister* de ces années Alexander Stoch, qui signent le 23 janvier 2015 une lettre d'intention commune visant à mettre en œuvre la co-certification Azubi-Bacpro, intègre à ses débuts, lors de la rentrée 2014, quatre lycées professionnels français et quatre établissements allemands. Ce nombre est porté à six, puis huit établissements de chaque pays les deux années suivantes.

26 https://lehrerfortbildung-bw.de/lak_projekte/abb/index.fr.html, et pour les partenaires français : <http://plateforme-franco-allemande.fr/> (14/02/2017).

27 Publication, en 2010, du rapport « Mobilité, clé de la réussite professionnelle. Guide pour la mise en œuvre de la mobilité franco-allemande dans la voie professionnelle », par Ginette Kirchmeyer et Isabelle Wolf, avec le concours de la Fondation Robert Bosch. Voir pour d'autres documents, dans les deux langues, https://lehrerfortbildung-bw.de/lak_projekte/abb/info/ (14/02/2017).

	Établissement français	Établissement allemand
2014-2015	Lycée de métiers de l'Hôtellerie Alexandre Dumas d'Illkirch <i>Commercialisation de services en restauration</i>	Paul-Kerschensteiner-Schule Bad Überkingen <i>Landesberufsschule für Hotel- und Gaststättengewerbe</i>
	Lycée polyvalent Charles de Gaulle Pulversheim <i>Electrotechnique et équipements communicants</i>	Gewerbliche und Hauswirtschaftlich-Sozialpflegerische Schule Emmendingen
	Lycée polyvalent Martin Schongauer Colmar <i>Commerce</i>	Rudolf Eberle Schule Bad Säckingen <i>Kaufmännische Berufe</i>
	Lycée polyvalent Jean Mermoz Saint Louis <i>Commerce</i>	Walter Eucken Schule Karlsruhe <i>Kaufmännische Berufe</i>
2015-2016	Lycée des Métiers Charles Pointet Thann <i>Commercialisation et services en restauration</i>	Claude Dornier Schule Friedrichshafen <i>Landesberufsschule für Hotel und Gaststättenberufe Tettnang</i>
	Lycée Stanislas Wissembourg <i>Electrotechnique et équipements communicants</i>	Heinrich-Hertz-Schule Karlsruhe <i>Schule für Elektro- und Informationstechnik</i>
2016-2017	Lycée Emile Mathis Schiltigheim <i>Commerce</i>	Berufliche Schulen Kehl
	Lycée Rebberg Mulhouse <i>Accompagnement soins et services à la personne</i>	Edith-Stein-Schule Freiburg <i>Hauswirtschaft und Sozialpflege</i>

Tableau 2 : Établissements français et allemands participants au dispositif Azubi-Bacpro en 2016. Source : Rectorat de Strasbourg / dfi

Parmi les établissements français, le lycée polyvalent de Pulversheim et le lycée polyvalent Martin Schongauer de Colmar ont réagi aux différentes propositions de conseil et de soutien faites, au nom de la FEFA, par le dfi. Les analyses de l'évolution « sur le terrain » qui suivent sont en conséquence principalement basées sur l'expérience avec ces deux établissements. Des liens existent aussi vers les autres établissements qui participaient dès l'origine au dispositif (lycées de Saint Louis et d'Illkirch).

En partant donc de la « réalité vécue des élèves », le programme propose un certain nombre de garde-fous qui devront faciliter le passage au marché d'emploi étranger. Fortement encadré, il permet surtout aux élèves de réaliser une ou plusieurs « périodes de formation en milieu professionnel » (PFMP) à l'étranger.

Le Bac pro et les périodes de formation en entreprise

La scolarité dans le cadre d'un lycée professionnel vise, en général, à permettre aux élèves un certain nombre d'expériences pratiques dans des entreprises partenaires. Bien qu'on parle de « stages » dans le langage courant, il s'agit de véritables « périodes de formation en milieu professionnel » (PFMP, leur dénomination officielle) qui visent à transmettre des techniques et pratiques professionnels, ainsi que de former l'élève « en milieu d'entreprise ». Ce ne sont donc pas de simples « stages », mais elles font bien partie intégrante de la formation. En conséquence, un certain nombre de compétences et de techniques doivent obligatoirement être apprises lors de ces stages. Elles sont définies dans un « référentiel » et font l'objet d'une évaluation au terme des périodes en entreprise. En général, un élève passe 22 semaines de sa scolarité de trois ans en entreprise, le plus souvent réparties en six semaines en classe de seconde, huit semaines en première et huit semaines en terminale. La logique du Bac pro voudrait que l'élève profite de ces périodes en entreprise pour connaître un maximum de différentes entreprises et situations professionnelles, et les enseignants favorisent autant que possible cette flexibilité.

Dans la pratique, il semble que ce sont surtout des stages en première qui peuvent être réalisés à l'étranger : en classe de seconde, les élèves sont souvent encore trop jeunes et trop peu indépendants pour passer seuls, et en autonomie, des périodes assez longues en Allemagne. En classe de terminale, les périodes en entreprise comprennent souvent une « validation » et cette épreuve doit, pour la plupart des cas, se passer en France ou en français. Dans l'esprit du baccalauréat professionnel français, les PFMP doivent d'autre part permettre aux élèves de s'orienter sur le marché du travail et de connaître différentes entreprises de façon à découvrir différentes spécialités ou secteurs d'emploi, différentes cultures d'entreprise, mais aussi de se découvrir eux-mêmes et de prouver leurs capacités d'adaptation.

Si l'idée de passer une seule PFMP en Allemagne au cours de la scolarité pourrait donc paraître suffisante (pensée dans une perspective « française »), il convient ici de se positionner dans une perspective franco-allemande pour comprendre tout l'enjeu de cette question. La grande force du projet réside dans sa capacité de maintenir un environnement rassurant (« français ») le plus longtemps possible pour l'élève, tout en permettant à l'employeur allemand de retrouver en partie des éléments qu'il connaît bien : une formation sur trois ans, avec des phases en entreprise (pas vraiment « en alternance », c'est vrai). Vu d'Allemagne, l'entreprise espère alors retrouver « son » élève plusieurs fois, lors de différentes périodes de sa formation. L'entreprise pourrait ainsi créer un lien, estimer les capacités de l'élève et mesurer ses progrès (l'atout majeur de l'apprentissage en alternance allemand). A l'issue du diplôme, l'entreprise pourrait bel et bien proposer un contrat pour « son » Azubi-Bacpro français, soit un contrat salarié conventionnel (entrée directe dans le marché de l'emploi), soit un contrat d'alternance dans le but d'une qualification « sur mesure », éventuellement transfrontalière (type BTS transfrontalier ou autre)²⁸.

Pour réussir, le programme Azubi-Bacpro a bien évidemment besoin d'une ingénierie considérable du côté de l'Education nationale, mais le succès à moyen et long terme dépend tout autant de l'ancrage dans le monde économique de l'autre côté de la frontière. Lors de la réalisation

28 Pour les deux cas de figure, contrat salarié conventionnel et BTS transfrontalier, cette embauche reste toujours soumise à la possibilité de reconnaître le diplôme professionnel français comme équivalent en Allemagne, voir supra.

pratique, la tâche la plus difficile était le plus souvent de trouver des entreprises prêtes à accueillir un jeune français, avec peu de connaissances linguistiques et souvent pas très rassuré devant « l'inconnu ». Si l'on ajoute à cela que l'entreprise ne sait pas non plus très bien sur quoi elle s'engage (fiabilité des partenaires, « qualité » des jeunes, efforts d'encadrement à fournir, possibilité – ou pas – de recruter le jeune à l'issue du diplôme...), on comprend aisément l'importance de ce point : la nécessité d'adopter une perspective qui mène à définir un projet commun qui permette aux deux acteurs (élèves français et entreprises allemandes) de se reconnaître dans une formation, et de la reconnaître (en partie) comme « normale », comme « chez soi »...Il est cependant très clair que même les entreprises « d'avant-garde » qui avaient accepté dans un premier temps de recevoir un élève français ne sont pas prêts de reconduire l'expérience s'il n'y a pas de retour en vue : l'effort à fournir pour accueillir et encadrer dans une équipe un jeune sans expérience en entreprise et sans un niveau nécessairement confirmé en allemand va déjà au-delà de ce qu'elles peuvent fournir dans une perspective gagnante-gagnante ou de « juste retour » à leur engagement. A ceci s'ajoute, dans le cadre des PFMP de l'Azubi-Bacpro, qu'il ne s'agit nullement de simples « stages » (de découverte), mais bel et bien d'une période de formation, avec des éléments précis que l'élève doit apprendre en entreprise, des rapports à rédiger etc... L'atout du programme, qui pourrait engager les entreprises allemandes dans une perspective longue, est la répétition de plusieurs PFMP dans la même entreprise, avec une perspective de connaître, de former, voire d'embaucher le jeune collaborateur à la fin. Sans cette perspective, et sa réalisation dans la pratique, il est fort à craindre que les entreprises participantes lors de la première promotion de l'Azubi-Bacpro ne reconduisent pas l'expérience.

Du côté des élèves, le programme se construit autour d'un certain nombre d'atouts qui permettent d'encadrer et de structurer l'expérience à l'étranger.

- En premier lieu, le programme permet de réunir différents éléments censés approfondir ou élargir l'enseignement d'une langue étrangère jusqu'à 6,5 heures par semaine.
 - Outre les deux heures d'enseignement hebdomadaires obligatoires en langue étrangère, l'Azubi-Bacpro permet d'enseigner

une matière professionnelle en allemand (enseignement de « discipline non linguistique » - DNL - en langue étrangère), à hauteur de trois heures par semaine.

- La situation particulière de l'Académie de Strasbourg permet de profiter de la coopération entre l'Education nationale et les collectivités territoriales. Cette coopération permet le financement d'un approfondissement linguistique à travers « l'action régional transfrontalière et en pays germanophones » (ARTPG). Concrètement, cela permet au professeur d'allemand de réaliser 1,5 h / semaine supplémentaires de cours d'allemand professionnel (AMP, « approfondissement linguistique de l'allemand en milieu professionnel »).
 - Un contact réel et direct avec des élèves de l'autre pays, lors des échanges et de l'enseignement interculturel (à hauteur de 20h/année sur une période de cinq jours consécutifs ou non).
- › L'Azubi-Bacpro permet d'encadrer l'expérience à l'étranger avec notamment deux éléments originaux et complémentaires.
- Pensée en « tandem » entre des établissements français et leurs partenaires en Allemagne, toute l'expérience en matière d'échange scolaire franco-allemand des acteurs de l'éducation peut être mobilisée. Notamment lors d'un échange en seconde, puis à travers plusieurs journées de rencontre (regroupées ou isolées), les élèves peuvent partir à la rencontre de leurs homologues, encadrés et accompagnés, pour ainsi découvrir la réalité de l'autre pays. En réunissant des élèves des filières professionnelles, un premier contact avec le monde de l'entreprise dans l'autre pays peut ainsi avoir lieu, idéalement accompagné par le « correspondant » de l'établissement partenaire (et sur son lieu de travail).
 - En profitant des structures de coopération propres à la relation franco-allemande, élaborées de longue date notamment entre acteurs pédagogiques des deux côtés, les fonctionnaires et enseignants chargés de la réalisation du projet Azubi-Bacpro (dans le cadre des travaux de l'ABB) ont développé un programme original et ambitieux de « formation interculturelle » des élèves participants. Le référentiel (les éléments à apprendre et à examiner) de cette nouvelle matière a été défini en collabo-

ration franco-allemande. Il est structuré autour de trois dimensions : la prise en compte de l'autre, la réflexion sur l'altérité, les différences culturelles de chacun des pays. Cet enseignement a pour but de susciter une vraie sensibilisation pour la dimension interculturelle chez l'élève. En principe, cela permet de remédier à la peur devant l'autre, devant l'inconnu, décrite plus haut. En développant une vraie capacité réflexive, les élèves pourraient mettre des mots sur leurs craintes et incertitudes, de façon à surmonter la plupart des situations difficiles liés à la rupture du cadre habituel de vie de chacun. En apprenant le respect des comportements différents et en développant une communication empathique, les élèves seraient ainsi « armés » pour affronter des situations souvent ambiguës et difficilement déchiffrables pour quelqu'un qui vient d'ailleurs. Cette préparation interculturelle peut prendre tout son sens pendant l'expérience des PFMP. Sur le modèle de « l'Abi-Bac » a donc été définie une matière commune aux deux systèmes d'éducation qui permettra de faire un lien entre les cursus des différents établissements.

- Le projet profite d'un accompagnement financier qui le rend attractif pour les élèves et les entreprises. Grâce au soutien conjoint de la Fondation Entente Franco-Allemande (FEFA) et de l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ), les périodes de formation en entreprise en Allemagne sont financées. Le dispositif permet de directement subventionner l'élève participant, qui reçoit ainsi une forme de gratification (pour la plupart des jeunes, c'est leur première « récompense » financière dans le cadre de leur formation).
 - L'OFAJ paye 300 € pour les quatre premières semaines (75 € / semaine) et 150 € par quinzaine supplémentaire (maximum 900 € et 12 semaines).
 - La FEFA paye 80 € par semaine, directement versé sur le compte bancaire de l'élève au début du PFMP.
 - Cela permet aux entreprises de profiter (pour le moment) gratuitement de cette offre (alors que dans le système allemand, ils payent leurs apprentis entre 600 et 900 € / mois).

En synthèse, on peut donc retenir que :

- Le projet part de la force du franco-allemand et s'appuie sur 60 ans de coopération et d'échanges au niveau scolaire (le programme reprend par ailleurs très souvent des dispositifs déjà existants – tel que le programme « Electro sans frontière » à Pulversheim, les classes transfrontalières du lycée Mermoz et autres – en les prolongeant ou en se superposant à ces initiatives déjà existantes).
- Il formalise une stratégie pour faciliter la dimension interculturelle du passage vers l'autre pays et réunit tous les moyens aujourd'hui disponibles pour accéder à une langue étrangère avec le maximum d'heures possibles et des enseignements variés (classique, capacité orale, discipline non linguistique enseignée en allemand...).
- Il profite d'un financement qui parvient au niveau individuel des élèves, ce qui augmente son attractivité. Ceci vaut aussi pour les entreprises, qui pour le moment sont dispensés de frais dans ce programme.
- A ceci s'ajoute la « compatibilité » de quelques éléments structurants du programme dans le cadre des deux contextes nationaux différents. Si les élèves français suivent une scolarité classique (baccalauréat professionnel français), les entreprises partenaires allemands retrouvent des traits de leur système de formation professionnelle en apprentissage et en alternance : le même « Azubi-Bacpro » peut passer ses PFMP à différents moments de sa formation, et pour des périodes de formation définies (avec des contenus et évaluations précis). Sur les 22 semaines de période de formation, l'élève passe au moins six en Allemagne (ou en Suisse germanophone).

Le projet s'est donc construit autour de quelques leçons du franco-allemand et peut aussi être compris comme le fruit de cette expérience de coopération.

- Pour les élèves, l'exposition à la réalité « étrangère » se réalise dans le cadre protégé et encadré de l'échange scolaire. De ce fait, il convient de parler d'une « socialisation franco-allemande » plutôt que d'un saut dans l'inconnu.
- L'accès à une langue étrangère et l'utilisation de cette dernière ouvrent des opportunités auparavant inexistantes au niveau individuel.

- A travers cette expérience, une partie de leur personnalité se forge, ce qui comporte bien plus qu'une meilleure « employabilité », une aisance avec une réalité européenne, multiple et différenciée.
- Pour les entreprises, cette expérience franco-allemande peut, si elle est réussie, aussi s'inscrire dans une stratégie plus globale de diversification et d'adaptation à différentes réalités souvent peu compatibles.
- Le système a des chances d'être accepté et de jouir d'une forte légitimité, car il vient avec des avantages matériels concrets. Il est en outre basé sur l'égalité des partenaires des deux pays, pour éviter le sentiment « d'infériorité » qui serait à craindre dans le cadre d'une simple migration des jeunes d'un pays vers le marché de l'emploi de l'autre pays ou par l'imposition d'un système (allemand) à l'autre pays.
- Dans cette perspective, il convient aussi d'envisager la reconnaissance mutuelle des compétences et *in fine* des diplômes professionnels. Il s'agit là sans doute d'un des éléments les plus essentiels pour vraiment mobiliser et dynamiser un marché d'emploi transfrontalier.

III. La mise en œuvre du dispositif dans le cadre franco-allemand et transfrontalier et le jeu des acteurs

Après quelques éléments factuels permettant de donner un premier bilan du projet, nous présenterons le mode de coopération franco-allemand et transfrontalier qui gouverne le dispositif, avant d'établir le « jeu des différents acteurs » qui permettra de dégager l'analyse des forces et faiblesses du dispositif tel qu'il a été effectivement expérimenté ces deux dernières années.

1. Quelques éléments factuels

Pour la première cohorte des quatre lycées soutenus depuis le début par la FEFA, le tableau suivant permet de visualiser les effectifs qui ont été mobilisés et qui ont participé au programme. Pour garder l'anonymat des élèves, ils sont représentés ici par des lettres. Le but de ce graphique est de saisir les trajectoires individuelles des élèves durant leur scolarité dans le cadre de l'Azubi-Bacpro. Nous avons donc choisi de représenter *uniquement* la première cohorte de 38 élèves qui ont commencé leur scolarité en 2014-2015, pour ensuite réaliser leurs premières PFMP en 2015-2016. Entretemps, ces quatre lycées ont intégré deux autres cohortes d'élèves dans ce dispositif, et quatre autres lycées professionnels ont rejoint le programme. Le nombre total d'élèves est donc bien supérieur aux chiffres indiqués ici.

Statistiques

Le tableau qui suit renseigne une seule cohorte d'élèves, celle recrutée en **2014-2015**.

Ils n'ont pas fait de stages en Allemagne ou en Suisse en classe de seconde, et le tableau permet de retracer leurs stages en première et en terminale (jusqu'en décembre 2016).

Participants

- ▶ 38 élèves des quatre lycées originaux ont participé dans la première cohorte du programme (13 pour Pulversheim, 9 pour Colmar, 8 pour Illkirch, 8 pour Saint-Louis.)

Ce qui représente

- ▶ 228 semaines de PFMP (Pulversheim 66, Colmar 74, Illkirch 48, Saint-Louis 40).
- ▶ Soit une moyenne par élève de 6 semaines passées en Allemagne ou en Suisse.

La FEFA a subventionné ces stages à hauteur de 18 240 €, l'OFAJ à hauteur de 17 100 €.

On constate qu'il n'y a pas eu de périodes de formation effectuées en seconde. Possibles en principe, il s'est vite avéré que les élèves à cet âge (15-16 ans) étaient trop jeunes pour partir en autonomie. La classe de seconde semble cependant propice pour organiser l'échange avec les correspondants allemands des établissements partenaires, permettant ainsi une socialisation graduelle et une première familiarisation de la langue étrangère (notamment par un séjour dans la famille du correspondant).

Le découpage des PFMP dépend des formations. On trouve toutes les configurations, avec des séquences de deux à quatre semaines réparties de façon différente en fonction des programmes de formation. Les PFMP à l'étranger ont tendance à se concentrer en classe de première, les enjeux du Bac et l'obligation de passer les épreuves pratiques en français incitant les jeunes à rester en France en terminale.

Le taux de rupture de stage n'est pas supérieur à l'ordinaire : deux élèves en électrotechnique à Pulversheim et un en commerce à Colmar. Selon les enseignants concernés, un des deux « décrocheurs » d'électrotechnique, excellent élève, a choisi finalement un parcours en alternance, l'autre, de niveau très moyen, a abandonné la formation sans explication. L'élève « décrocheur » de commerce, pourtant bilingue, n'avait pas de réelle motivation pour la formation choisie. Ce n'est donc pas la difficulté linguistique ou interculturelle qui a provoqué ces abandons de la formation mais une inadéquation générale avec la formation choisie (parfois par défaut). Nous verrons qu'au contraire l'expérience frontalière renforce l'implication de la plupart des élèves.

Le dispositif Azubi-Bacpro prévoit entre six et huit semaines de PFMP à l'étranger pour valider ce diplôme. La possibilité de faire plus de stages en Suisse ou en Allemagne reste ouverte, de façon à rendre le dispositif plus compatible avec les attentes des entreprises d'outre-Rhin, habituées à voir revenir régulièrement « leurs Azubis ». Cette possibilité a été, jusqu'à aujourd'hui, peu utilisée. Seule une élève en commerce de Colmar, d'ailleurs non bilingue au départ, a fait le choix de réaliser toutes ses PFMP dans une entreprise de Breisach (ce qui implique pour elle de mener en classe de terminale l'exercice « animation commerciale » en allemand, plutôt qu'en français comme ses camarades). La plupart des élèves s'en tient à la durée « réglementaire » de six à huit semaines en Allemagne ou Suisse.

Les possibilités de transport en commun déterminent nettement le nombre de semaines de PFMP passées à l'étranger. En électrotechnique (lycée de Pulversheim mal relié avec l'Allemagne), en première, seulement deux élèves ont choisi de retourner pour une deuxième PFMP de quatre semaines dans la même entreprise en Allemagne. Les difficultés organisationnelles (nécessité de se loger sur place) expliquent partiellement ce phénomène. Les PFMP en Suisse près de Bâle ont en revanche été reconduites pour trois élèves en terminale, après une première expérience en première dans la même entreprise, grâce en partie au covoiturage d'un parent d'élève. De même, les élèves en commerce de Colmar ont pu faire la navette quotidienne, malgré des transports en commun transfrontaliers assez réduits ou peu pratiques, si bien que deux voire trois périodes de PFMP ont été réalisées en Allemagne pratiquement par l'ensemble des participants.

Le soutien financier aux familles sous forme de bourse a été également déterminant pour rendre possible cette mobilité. Au-delà du soutien matériel, l'effort financier porté par la FEFA et l'OFAJ est un véritable encouragement symbolique. Pour la promotion 2015-16, les 74 PFMP des 38 élèves participants ont été subventionnées de la part de la FEFA à hauteur de 18 240 € (avec les quatre semaines de PFMP en terminale réalisées par une élève du lycée Schongauer de Colmar), de 17 100 € par l'OFAJ. Si l'on inclut les premières PFMP réalisées en 2016-2017, l'effort de la FEFA se porte à 23 680 €, celui de l'OFAJ à 22 200 €²⁹.

2. La coopération franco-allemande et la gouvernance transfrontalière

Le dispositif Azubi-Bacpro s'inscrit à la fois dans la coopération franco-allemande et la « gouvernance transfrontalière » du Rhin supérieur. Saisir les principes généraux de ces modes de coopération permet de mieux comprendre la façon dont le dispositif a été conçu et mis en œuvre. Réciproquement, l'étude monographique du dispositif permet de renseigner et d'enrichir, à partir d'un cas d'école, la connaissance générale du fonctionnement de la coopération binationale et transfrontalière.

Dans toute coopération, les acteurs recouvrent un rôle central pour le succès (ou pas) de la coopération. De leur point de vue, « succès » peut d'ailleurs exprimer différentes choses :

- ▶ Il peut s'agir de réaliser ensemble un « bien collectif » qui ne peut exister que par la coopération des acteurs (aucun acteur isolé ne pourrait réussir à produire ce bien collectif).
 - Pour la formation professionnelle transfrontalière, ce bien collectif (« *output* ») est la mise en place et l'existence d'une coopération des deux systèmes, allemand et français, de formation

29 Calculé d'après les chiffres fournis par la FEFA, ces périodes de formation ont été subventionnées à hauteur de 80,- € / semaine et élève par la FEFA, de 75,- € par l'OFAJ. D'autres PFMP sont à venir en 2017, et il se peut aussi qu'il y ait eu des PFMP effectuées à l'étranger mais non notifiées à la FEFA (et donc ni comptabilisées et soutenues financièrement par la fondation), tout comme des PFMP non subventionnées par l'OFAJ (car non demandé par les établissements).

Année scolaire 2015-16 – élèves en première

Année scolaire 2016-17
– élèves en terminale

semaines de stage

Lycée	Elevé	1 ^{er} stage		2 ^{ème} stage		3 ^{ème} stage		4 ^{ème} stage		5 ^{ème} stage			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Colmar Commerce 9 élèves 74 semaines de PFMP (5 920 €)	A	X	X	X	X	X	X	X					
	B	X	X	X	X	X	X	X					
	C	X	X	X	X	X	X	X					
	D	X	X	X	X	X	X	X					
	E	X	X	X	X	X	X	X					
	F	X	X	X	X	X	X	X					
	G	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	H	X	X										
	I	X	X	X	X	X	X	X					
Pulversheim Electrotech. 13 élèves 66 semaines de PFMP (5 280 €)		1 ^{er} stage		2 ^{ème} stage		3 ^{ème} stage		4 ^{ème} stage		5 ^{ème} stage			
	A	X	X	X	X								
	B	X	X	X	X								
	C	X											
	D	X	X	X	X								
	E	X	X	X	X								
	F	X											
	G	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	H	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
I	X	X	X	X	X	X	X						

Pulversheim Electrotech., 13 élèves, 66 semaines de PFMP	J	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	K	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	L	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	M	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Illkirch Hôtellerie- restauration 8 élèves 48 semaines de PFMP (3 840 €)		1^{er} stage				2^{ème} stage														
	A	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	B	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	C	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	D	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	E	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	F	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	G	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	H	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Saint Louis Commerce 8 élèves 40 semaines de PFMP (3 200 €)		1^{er} stage				2^{ème} stage				2^{ème} stage				3^{ème} stage						
	A	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	B	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	C	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	D	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	E	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	F	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	G	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	H	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Figure 3 : PFMP par établissement et élèves pour la promotion 2014-2015 du projet. PFMP réalisées durant l'année 2015-16 et 2016-17 (jusqu'en décembre 2016). Source : FEFA / dft

professionnelle, fort différents, avec l'objectif d'abaisser ou de réduire le rôle d'obstacle que joue actuellement la frontière entre ces deux systèmes, en vue d'un marché de la formation professionnelle intégré dans l'espace du Rhin supérieur.

- Cette définition, complexe, introduit d'entrée un nombre élevé d'acteurs avec forcément des intérêts et des objectifs différents et, en conséquence, aussi un engagement différent.
- « Succès de la coopération » peut aussi vouloir dire, notamment dans le cadre de la coopération franco-allemande, l'existence de liens et d'échanges, souvent fortement institutionnalisés, entre le monde politique, les pouvoirs publics et les acteurs de la société civile engagés dans « le franco-allemand ».
- Dans cette perspective, le résultat concret (« *output* ») de la coopération est moins important que le fait qu'ait lieu une coopération, impliquant et confrontant le plus grand nombre possible d'acteurs (« *outcome* »).
- Le cas traité ici s'avère particulier parce qu'il s'agit d'une coopération transfrontalière, mais qui aussi a lieu dans le cadre de la coopération franco-allemande, bâtie autour d'un sujet de politique publique (« *public policy* ») qui connaît un intérêt prononcé de la part des deux gouvernements nationaux. Ce niveau franco-allemand peut ainsi mobiliser un grand nombre d'acteurs « secondaires » qui s'intéressent davantage à mettre en place une coopération, quitte à accepter des résultats sous-optimaux par rapport à l'exigence définie au départ (la construction d'un système de formation professionnelle transfrontalier).
- Plus précisément, le *cadre transfrontalier* implique les acteurs fortement institutionnalisés de la coopération transfrontalière dans le Rhin supérieur : le « groupe d'experts » de la conférence du Rhin supérieur, les acteurs qui conseillent dans le cadre du franco-allemand (par ex. Euro-Institut), les acteurs politiques « sur place » (Eurodistrict, Conseil régional Grand Est, *Stabsstelle für grenzüberschreitende Zusammenarbeit* du *Regierungspräsidium* à Freiburg, la préfecture régionale à Strasbourg, etc.) (voir *infra*).

- Le *côté franco-allemand* du projet implique des acteurs de la société civile qui se mobilisent pour cette coopération d'abord parce qu'elle est franco-allemande. Cela concerne des missions de conseil (le dfi), du soutien et des facilitateurs (la FEFA, l'OFAJ), mais aussi un grand nombre d'acteurs politiques du franco-allemand, allant du plus haut niveau (les ministres du travail du gouvernement français et allemand) vers le plus technique (la commission d'expertes franco-allemand pour la formation professionnelle), en passant par les institutions spécifiques créées depuis le traité de l'Élysée dans le domaine de l'enseignement et de l'enseignement professionnel (du côté allemand, les services du « Plénipotentiaire de la République fédérale d'Allemagne chargé des relations culturelles franco-allemandes »³⁰). La portée et l'intérêt suscité par ce projet va ainsi bien au-delà des acteurs directement concernés et de l'espace du Rhin supérieur (voir *infra*).
- Cette constellation – transfrontalière et franco-allemande – implique aussi un certain nombre d'acteurs qui ne peuvent pas se soustraire à l'effet d'entraînement créé par une telle collaboration franco-allemande, d'une part présentée comme « exemplaire » par un discours hégémonique qui réunit acteurs politiques, médiatiques, de la société civile, etc., et qui, d'autre part, résulte de la « longue durée » de la coopération franco-allemande, celle-ci ayant développé des savoir-faire, pratiques et principes – on pourrait aussi dire un *habitus*³¹ – propres au franco-allemand.

30 Créée dans le cadre du traité de l'Élysée en 1963, cette construction doit permettre aux Etats fédérés (= régions) allemands, seul compétents pour les matières qui relèvent du domaine culturel, culturel, de l'enseignement et de l'éducation scolaire, de participer à la coopération franco-allemande et de négocier avec leurs homologues ministres du côté du gouvernement français quand il s'agit de questions qui relèvent desdits domaines. La position de « plénipotentiaire » tourne entre les ministres-présidents des 16 Etats fédérés allemands, actuellement c'est le maire de Hambourg, Olaf Scholz.

31 Proposé par le sociologue français Pierre Bourdieu, ce concept rend compte de « l'intériorisation de l'extériorité » par les acteurs, leur « histoire faite corps » qui forme la matrice génératrice de leurs conduites. Forgé dans un contexte social précis, l'*habitus* a souvent une « force d'inertie » qui peut poser difficulté dans des configurations nouvelles.

- En premier lieu, il convient ici de citer l'Education nationale française et les autorités publiques responsables de l'éducation en Allemagne (ministères de l'éducation des 16 *Länder* et leur structure de coordination au niveau national, la « conférence des ministres du culte » et le « plénipotentiaire » Olaf Scholz, porte-parole de cette conférence dans le cadre de la coopération franco-allemande).
 - La particularité de ces acteurs réside dans le fait que d'un côté, ils ont souvent été les précurseurs de la coopération (notamment sur le thème des échanges scolaires), et qu'ils constituent, encore aujourd'hui, le gros du réseau de coopération qui permet une expérience d'échange « de masse » entre jeunes Français et Allemands. De l'autre côté, ces échanges sont, après bientôt 70 ans, régis par leurs propres règles et modalités, qui ont abouti sur des « normes de coopération », et donc un comportement et un déroulement des échanges considérés comme « normal ». Ouvrir ce microcosme à d'autres acteurs, avec leurs attentes et intérêts, et s'adapter à eux dans le but d'établir un certain bien collectif résultant de cette coopération, s'avère tout sauf facile.
 - Les raisons se trouvent d'abord à l'intérieur des grandes administrations que sont l'Education nationale et les ministères de l'éducation des *Länder*. Impliqués dans le franco-allemand depuis longtemps, mais aussi gouvernés par les logiques propres à leur organisation, habitués à défendre leurs prérogatives dans le cadre national, ces acteurs savent – la plupart du temps – respecter ces mêmes limitations du côté de leur homologue de l'autre côté. Ce respect des « lignes rouges » peut aussi rendre acceptable des résultats sous-optimaux du point de vue du « bien collectif » qui doit être réalisé dans le cadre de la coopération concrète. En quelque sorte, l'on pourrait même aller jusqu'à prétendre qu'on est face à deux logiques de coopération distinctes, une première qui vise la réalisation du bien commun « marché d'emploi sans frontières », une autre qui voit comme objectif en soi le fait de coopérer, d'échanger et de se rencontrer (ou de créer des occasions de se rencontrer).

- Obligés de s'adapter à la logique propre d'un autre réseau d'acteurs, à savoir le monde économique, les entreprises et les chambres consulaires en Allemagne, les acteurs de l'Education nationale sont souvent dépourvus de repères « fonctionnels » qui permettraient de coopérer et ont, du coup, recours aux réflexes qu'elles appliqueraient dans leur cadre national. En clair, l'Académie de Strasbourg approche les entreprises allemandes principalement de la même manière qu'elle approcherait les entreprises françaises, dans le but de négocier des visites d'entreprise ou des stages de découverte. Sauf que les entreprises allemandes ne sont nullement habituées à cette démarche, elle reste en quelque sorte « illisible », même formulée en allemand.
 - Au niveau individuel, cette constellation crée un certain nombre de problèmes que chaque acteur résout à sa manière, en fonction de son *illusio* individuel, c'est-à-dire selon ses modes d'engagements dans « l'espace de jeu » ouvert par la coopération transfrontalière et les bénéfices matériels, culturels et symboliques qu'il peut en retirer. Selon les cas, l'éventail des motivations et dispositions est large : travailler le moins possible ; s'appuyer sur des succès pour faciliter sa carrière ; remplir les exigences définies à un niveau supérieur, voire politique, sans outrepasser ses compétences, réveiller le soupçon de sa hiérarchie ou dépasser l'engagement acceptable au travail ; calculer son implication dans le projet franco-allemand par rapport aux autres tâches qui doivent être remplies ; s'engager d'avantage et avec beaucoup de conviction et d'idéalisme dans le projet franco-allemand, en fin de compte pour des raisons idéelles, etc. Au niveau opérationnel ces motivations et implications tout à la fois personnelles et structurellement explicables ont des conséquences concrètes et souvent directes pour la réalisation (ou pas) du « bien collectif ».
- Enfin, on en vient aux acteurs directement concernés qui doivent réaliser la coopération concrète, à savoir les entreprises allemandes qui acceptent d'accueillir un élève français, et les élèves français qui acceptent, dans un cadre limité, organisé et bien défini, de quitter leur système éducatif et d'affronter une réalité qu'ils ne connaissent pas :

- Pour les deux groupes, on peut retenir qu'ils sont fortement intégrés dans les systèmes respectifs qui régissent la formation professionnelle des deux côtés du Rhin. Pour les entreprises allemandes, cela implique les chambres consulaires, véritables représentants d'intérêt collectif dans un système de formation professionnelle toujours caractérisé par un certain corporatisme, qui trouve ses origines déjà au moyen-âge et qui permet, en principe, aux acteurs concernés (*stakeholders*) de s'auto-organiser pour gérer les « biens collectifs » qui les concernent tous (la formation des collaborateurs) et pour défendre ces biens collectifs vers l'extérieur (acteurs politiques, pouvoirs publics qui ne respecteraient pas leurs prérogatives, gouvernance européenne... et bien sûr aussi coopération franco-allemande).
- Ces deux groupes sont cependant ceux qui auront vraiment du mal à se contenter d'une coopération *a minima* : les entreprises, si elles souhaitent reconnaître la qualification professionnelle, exprimé par le diplôme professionnel, ne peuvent, sans rencontrer des problèmes, embaucher un élève passé par le système français (et donc sans diplôme allemand). Les élèves désireux d'échapper à la situation difficile du marché d'emploi français ne peuvent, sans devoir revoir leurs exigences et leurs attentes attachées à la détention d'un diplôme (français), trouver un travail qui correspond à leur qualification et leur diplôme en Allemagne.

Avant d'approfondir le jeu des acteurs impliqués dans la coopération qui mène à l'établissement du projet Azubi-Bacpro, il convient maintenant d'évoquer en quelques lignes la gouvernance particulière qui régit leurs échanges.

A. La gouvernance transfrontalière en réseaux

L'espace du Rhin supérieur concentre depuis la Conférence Tripartite de 1971 les tentatives d'établir une « gouvernance transfrontalière » qui permettrait d'organiser, d'un point de vue de politiques publiques, la confrontation concrète entre deux systèmes politiques et juridiques qui sont amenés à coopérer dans le cadre de la construction de l'Union européenne. Cette politique transfrontalière poursuit un double objectif. Elle cherche d'un côté, dans une approche plutôt défensive, de lever l'obstacle que constitue une frontière (intérieure) pour l'établissement d'un marché commun européen (en termes d'emploi, de croissance, de transports, d'infrastructures etc.). Dans une perspective plutôt offensive, l'objectif de cette gouvernance transfrontalière vise aussi la création d'un « laboratoire » franco-allemand et européen (à laquelle la Suisse est étroitement associée) qui permettrait de réaliser tous les bénéfices attendus justement par la mise en place de cette politique européenne qui cherche à « intégrer » les territoires. Dans cette optique, les régions transfrontalières seraient particulièrement bien armées et en quelque sorte « à la pointe » pour profiter des opportunités inhérentes dans le processus d'intégration européenne, à condition de savoir s'organiser et s'adapter à la nouvelle donne (européenne).

Ceci dit, une analyse de la gouvernance transfrontalière en place permet de comprendre que les autorités publiques existantes, au niveau des Etats et régions, n'acceptent pas pour autant d'abandonner ou de mettre en commun une partie de leurs prérogatives. Le modèle choisi cherche plutôt à associer tous les acteurs concernés, en respectant leurs compétences, avec pour conséquence une « gouvernance » qui consiste en premier lieu dans l'établissement d'un processus de négociation permanent qui ne connaît pas des décisions « à la majorité » (comme dans le cadre de la gouvernance nationale), mais qui privilégie des décisions « à l'unanimité » ou par consensus.

L'organe institutionnel qui organise ce processus de négociation est la « Conférence du Rhin supérieur ». Structurée en « piliers », elle constitue une structure de gouvernance non-hiérarchique qui peut, le cas échéant, décider de convoquer des réseaux « d'experts » (*Expertenausschuss*) sur un sujet précis. Ces réseaux, mi-formels, mi-informels, devraient, en principe, réunir tous les « acteurs concernés » (*stakeholders*) par une politique publique des deux côtés de

la frontière. C'est aujourd'hui la seule manière de faire travailler ensemble concrètement deux systèmes si différents dans le détail que le français et l'allemand.

Si ces réseaux permettent en principe de vraies discussions de fond et une compréhension mutuelle des détails administratifs des deux pays, ils ont aussi tendance à devenir vite autoréférentiels, exclusifs et peu transparents, car non responsables devant une assemblée politique (parlement) ou devant les citoyens (lors des élections)³². Cette non-responsabilité pourrait rester anodine, car les structures décrites restent très peu hiérarchisées, et surtout ne possèdent pas un pouvoir décisionnel, se limitant à formuler des recommandations et des conclusions aux décideurs politiques (nationaux et régionaux). Cependant, cette activité d'expertise et de conseil, dans une gouvernance complexe comme celle du Rhin supérieur, peut s'avérer très importante : le savoir-faire des experts est tel qu'il ne peut que difficilement être remis en question et surtout être changé, amélioré ou modifié par des élus politiques qui doivent à chaque fois se coordonner entre « égaux » (entre Allemands et Français), sans procédure de prise de décision prévue hormis consensus...

Par exemple, l'influence du groupe d'experts sur la formation professionnelle au sein du pilier économie de la Conférence du Rhin supérieur a été décisive pour mettre en place le dispositif « apprentissage transfrontalier » dont il a été question plus haut. Ce groupe d'experts s'est mis d'accord pour appliquer le « modèle allemand » de l'apprentissage, les représentants français étant mis dans une position d'autant plus difficile que leur autorité politique (le président de la Région Alsace) endossait publiquement le modèle de l'apprentissage. Une énergie considérable a en conséquence été déployée pour faire connaître et adopter le modèle allemand – sans toutefois bien réfléchir comment et à quel point dans le CV d'un individu le passage d'un modèle à l'autre était possible et avait du sens (la question de la reconnaissance de diplômes reste par exemple à ce jour ouverte).

32 Pour aller plus loin dans l'analyse de la gouvernance transfrontalière en réseaux, voir Baasner / Seidendorf (2016). Plutôt descriptif, mais avec des éléments d'analyse : Beck & Wasenberg (2011), à compléter avec Ansell (2012).

De cette façon d'organiser les politiques publiques de la région (trans-)frontalière découle donc un certain nombre de caractéristiques qui influencent le comportement des acteurs et leur pouvoir (relatif) dans le cadre des négociations transfrontalières. Outre la force structurante de la gouvernance transfrontalière, ce sont les particularités de la coopération franco-allemande établies depuis les années soixante qui régissent les échanges autour de l'établissement du projet Azubi-Bacpro.

B. Les facilitateurs franco-allemands – l'OFAJ, la FEFA, le dfi

Une des particularités de la relation franco-allemande établie après la Deuxième Guerre mondiale tient à l'engagement et la participation de la société civile qui œuvre pour une meilleure entente entre les deux peuples, pour un « rapprochement » et une « réconciliation ». Étonnant en soi par son ampleur (Bock 2010), cet engagement international gagne toute son importance par sa reconnaissance officielle dans le traité franco-allemand de 1963 (traité de l'Elysée), renouvelé constamment depuis (Seidendorf 2013 : 41-50). Le traité « organise » et « reconnaît » la société civile franco-allemande comme interlocuteur légitime et représentation d'intérêts, ce qui reste à ce jour un cas assez unique des traités internationaux et bilatéraux. De ce fait, un certain nombre d'acteurs ont pu s'établir dans un espace entre les affaires publiques et la société civile et qui ont été décrits comme « acteurs parapublics » (Krotz 2010, Krotz / Schild 2015 [2013] : 98ff.). Souvent alimentés (au moins en partie) par des fonds publics, ils gardent néanmoins une certaine indépendance. En s'appuyant sur le cadre institutionnel franco-allemand et le discours de la réconciliation et du rapprochement entre les peuples, ces acteurs peuvent influencer, conseiller et faciliter la réalisation et la mise en œuvre des coopérations concrètes. Les acteurs publics, le niveau politique et administratif, dépendent souvent de leur expertise pour réussir leurs projets ambitieux, ce qui permet une certaine influence à ces facilitateurs. Dans le cadre de l'Azubi-Bacpro, trois facilitateurs jouent un rôle particulier et distinct.

a) L'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ)

Instauré en 1963, en conséquence directe du traité franco-allemand, et avec le statut original d'une « organisation internationale » (ce qui confère une certaine protection, voire immunité, à l'institution et ses agents), l'OFAJ chapeaute et soutient annuellement un très grand nombre d'échanges de jeunes (autour de 180.000 jeunes participent tous les ans à ses programmes). L'organisation soutient aussi financièrement des échanges individuels ou organisés par des tiers. Si l'OFAJ est indépendant et autonome dans les statuts, il entretient néanmoins un lien proche et privilégié avec les autorités politiques nationales qui financent la structure. Il suit de très près les demandes et souhaits exprimés par le niveau politique, particulièrement lors des sommets franco-allemands. Comme indiqué dans la première partie, une des priorités de la politique franco-allemande (à travers ses différents niveaux, du local au national) concerne depuis quelques années une meilleure intégration des marchés d'emploi des deux pays, ce qui inclut le secteur de la formation professionnelle. En conséquence, l'OFAJ a développé cette priorité dans ses différents programmes, d'autant plus que, conformément aux statuts et aux dispositions du traité franco-allemand, l'objectif d'ouvrir les échanges à tous les niveaux sociaux est présent dès le début de l'existence de l'OFAJ.

Concrètement, l'OFAJ s'est associé au projet Azubi-Bacpro à travers deux de ses programmes : en co-finançant individuellement les périodes à l'étranger des élèves à hauteur de 300 € pour une PFMP de quatre semaines (75 € / semaine) ; en subventionnant les échanges scolaires au début du programme Azubi-Bacpro, ainsi que les rencontres visant à préparer et à organiser ses échanges. En tant qu'organisation internationale, l'OFAJ peut imposer un certain nombre de conditions pour l'attribution des bourses. L'Éducation nationale, les équipes du Rectorat et en fin de compte les lycées participants doivent s'adapter à ces exigences afin de profiter des subventions espérées, même si chaque administration tente bien entendu de garder la main sur la maîtrise et la mise en œuvre du programme.

Un phénomène similaire peut être constaté avec le deuxième facilitateur, la Fondation Entente Franco-Allemande (FEFA).

b) La Fondation Entente Franco-Allemande (FEFA)

La FEFA, une fondation française et franco-allemande (de par la composition de son conseil d'administration, elle est la première fondation « franco-allemande »), a été créée en 1981 pour dédommager les « malgré-nous », les soldats alsaciens et mosellans enrôlés de force dans l'armée allemande lors de la Deuxième Guerre mondiale. Avec l'accord international du 31 mars 1981, signé à Bonn, la République Fédérale d'Allemagne versait à la FEFA un capital de plus de 117,5 millions d'€ (250 millions de DM) avec pour objectif de mener à bien cette opération d'indemnisation. Après l'accomplissement de sa mission historique, la FEFA s'occupe aujourd'hui principalement « de développer par d'autres projets la coopération entre la France et la République Fédérale d'Allemagne ».

Depuis juin 2013, elle est présidée par M. Jean-Georges Mandon, ancien diplomate, qui a succédé à M. André Bord, ancien Ministre. Désormais, la FEFA n'est plus seulement « distributrice de subventions, mais surtout porteuse de projets franco-allemands et acteur à part entière dans les relations franco-allemandes », comme l'explique la page web (www.fefa.fr) de la fondation.

Dans le cadre du projet Azubi-Bacpro, la FEFA fut approchée par l'Éducation nationale dès 2014 pour soutenir financièrement les PFMP des jeunes français en Allemagne. Si la fondation a répondu positivement à cette demande, elle a, tout comme l'OFAJ, veillé à imposer un certain nombre de conditions liées à l'attribution de sa subvention. Entre autres, elle verse la bourse de 80€ / semaine de PFMP directement à l'élève concerné (et non pas via les établissements scolaires ou aux parents des élèves). Cette nuance est importante, car pour la plupart des jeunes participants, cette bourse constitue leur premier « revenu » propre et représente, à ce titre, une reconnaissance ainsi qu'une incitation financière qui rendent attractif le programme Azubi-Bacpro.

Acteur à part entière de la coopération franco-allemande, la FEFA a également veillé à apporter sa propre expertise en la matière et son regard indépendant sur le projet, en confiant une mission de conseil à l'Institut franco-allemand (*Deutsch-Französisches Institut*, dfi), mission qui débouche, entre autres, sur le présent rapport.

c) *L'Institut franco-allemand / Deutsch-Französisches Institut (dfi)*

Acteur des relations franco-allemandes et de la société civile depuis sa fondation en 1948, le dfi est un institut indépendant de recherche, de documentation et d'expertise consacré à la France et aux relations franco-allemandes dans le contexte européen (Bock 1998). Depuis bientôt 70 ans, il promeut et accompagne la coopération entre les deux pays et dispose de ce fait d'une expertise unique dans le domaine. Grâce à son fonds documentaire et d'archivage unique, ainsi qu'à son réseau de partenaires et de contacts, le dfi est en mesure d'assister et de conseiller des missions qui relèvent autant du monde de la politique, des médias, de l'administration, de l'économie ou encore des associations, en leur fournissant son expertise et ses contacts.

La forme juridique du dfi est celle d'une association à but non lucratif (e.V.). Outre ses revenus propres, issus des projets de coopération et de recherche avec des institutions reconnues comme la Robert Bosch Stiftung, l'Asko Europa-Stiftung, la Fondation Entente Franco-Allemande et la Wüstenrot Stiftung, le dfi est soutenu par le *Auswärtiges Amt* (Ministère des Affaires étrangères allemand), le *Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg* (Ministère de la Recherche du Bade-Wurtemberg) et la ville de Ludwigsburg.

Cette organisation originale permet aujourd'hui à l'institut de conseiller, en toute liberté et indépendance, des projets de coopération comme l'Azubi-Bacpro. Confiée par la FEFA, cette mission s'est traduite principalement par des contacts directs avec tous les niveaux de coopération concernés, et surtout en facilitant et accompagnant les élèves, enseignants et entreprises lors des premières PFMP réalisées dans le cadre du projet. Parce qu'ils étaient restés quelque peu en marge de la coopération « officielle » entre l'Académie de Strasbourg et le *Kultusministerium Baden-Württemberg*, le dfi a voulu créer des liens solides et stables vers les acteurs de la formation professionnelle allemande que sont les chambres consulaires, l'agence régional de *Arbeitsagentur* et les entreprises d'accueil. De manière générale, l'institut a cherché à sensibiliser les deux côtés aux particularités de leur partenaire, afin de faciliter une compréhension mutuelle et permettre l'établissement de la confiance nécessaire entre les acteurs pour coopérer dans le cadre de ce projet.

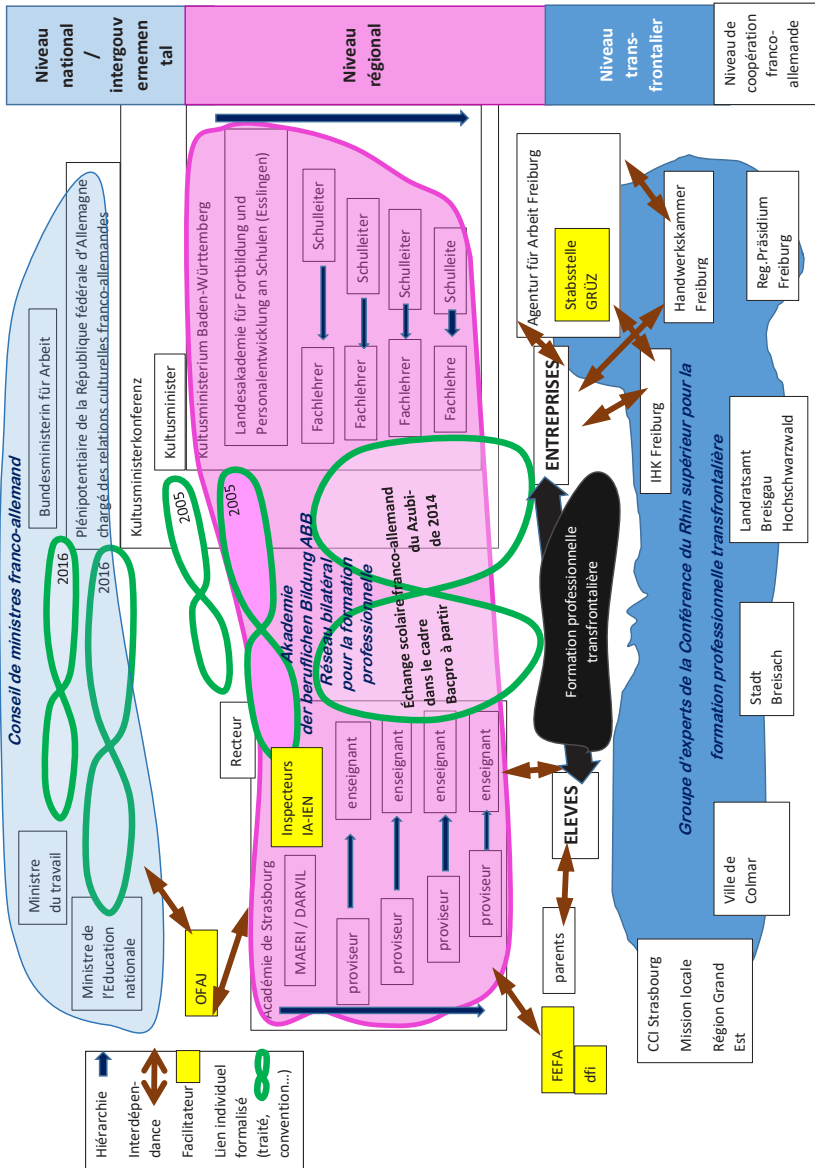


Figure 4 : Analyse graphique de la coopération franco-allemande dans le cadre de l'Azubi-Bacpro.

La particularité de ce « champ franco-allemand et transfrontalier » réside sans doute dans sa structure peu hiérarchisée (du moins du point de vue formel), dans l'influence que peuvent jouer des acteurs de la société civile du fait de leur expertise interculturelle et franco-allemande particulière, ainsi que dans le mélange entre différents niveaux de gouvernance, allant de l'international et national (gouvernements) via le régional jusqu'au transfrontalier (cf. Gardner-Feldman 1999, 2012). La complexité qui en résulte interdit toute tentative de « rationaliser » ou de « gouverner » le processus de la prise de décision (plutôt des prises de décisions) jusqu'à l'implémentation concrète des mesures censées réaliser le bien collectif recherché. On peut cependant tenter une représentation graphique de cette gouvernance franco-allemande, avec les liens de *hiérarchie*, d'*interdépendance* et de *facilitateur* qui lient les acteurs présents aux différents niveaux, afin de clarifier le processus décisionnel et de coopération en place.

L'analyse graphique de la coopération que tente la figure 4 distingue trois niveaux de coopération qui s'entremêlent : le niveau national et politique, le niveau régional et le niveau transfrontalier. Trois dimensions de la coopération franco-allemande sont aussi représentées : institutionnalisation, liens hiérarchiques entre acteurs et réseaux franco-allemands.

Cette analyse révèle directement trois aspects :

- (1) Le « bien collectif » de la formation professionnelle transfrontalière, qui devrait se trouver au centre des efforts, se trouve décentré par rapport au cœur du dispositif. Les trois réseaux franco-allemands les plus denses – au niveau national et gouvernemental, entre les acteurs de l'éducation nationale et du *Kultusministerium*, et au niveau transfrontalier – n'intègrent pas à la fois les entrepreneurs allemands et élèves français.
- (2) La différence des systèmes, non seulement entre pays mais aussi entre sous-systèmes très différents – éducation nationale et monde économique – se manifeste par des relations plutôt très hiérarchisées du côté français, et très peu hiérarchisées du côté allemand, où la formation professionnelle en apprentissage et en alternance est organisée en autonomie par les entreprises et leurs représentants d'intérêt, à savoir les chambres consulaires. Les liens multiples entre ces acteurs allemands sont plutôt des liens de dépendance mutuelle que de hiérarchie, et le système permet à chacun de défendre ses intérêts propres.

(3) Finalement, on s'aperçoit que tous les niveaux de coopération et leurs réseaux franco-allemands sont solidifiés par des liens de coopération concrets qui impliquent des acteurs au niveau individuel / personnel (ministres nationaux, recteurs et ministres régionaux, enseignants lors des séances de travail de l'ABB...), en dehors du niveau où la coopération concrète devrait se réaliser, à savoir entre élèves et entreprises. La surface de couplage est faible à ce niveau, si bien que ces deux acteurs échappent aux forces motrices de la coopération franco-allemande que sont l'institutionnalisation et l'implication personnelle des acteurs.

L'analyse graphique permet de comprendre que les professionnels des échanges franco-allemands réalisent principalement un travail (souvent laborieux) assez général, qui met en avant le fait de se rencontrer, de s'échanger et de s'informer afin de mieux comprendre les particularités de la politique publique en question dans l'autre pays. Le plus difficile cependant, réaliser un bien collectif concret (ce qui implique d'intégrer et donc de changer au moins partiellement les deux systèmes), reste finalement la tâche de ceux (élèves et entreprises) qui ne disposent pas du « capital interculturel » répandu dans les cercles franco-allemands.

3. Le jeu des acteurs

Après cette présentation générale du jeu des acteurs, précisons pour chacun d'eux les contraintes structurelles et les modes d'engagement qui peuvent rendre raison de leurs conduites. Il s'agit d'articuler ici de manière fine les dispositions et trajectoires des individus concernés avec leur rôle institutionnel qui, tout à la fois, rend possible et limite leur action.

A. Le Kultusministerium du Bade-Wurtemberg

Dans la coopération franco-allemande instaurée par le traité de l'Élysée, les *Länder* – Etats-régions – allemands sont représentés et associés à la coopération bilatérale et intergouvernementale par la figure du

« plénipotentiaire allemand » (voir supra, note 31). Les trois ministres des régions frontalières (Sarre, Rhénanie-Palatinat, Bade-Wurtemberg), la plupart du temps avec comme homologues les recteurs des Académies frontalières, sont engagés dans de nombreux projets de coopération franco-allemande. Entre coopération et compétition, chaque *Land* a aussi établi ses propres contacts et programmes.

Dans le cas du Bade-Wurtemberg, concernant la coopération dans la formation professionnelle, le choix a été d'institutionnaliser une plateforme durable qui travaille, depuis 2005, à la coopération et au rapprochement avec les acteurs français, l'ABB (cf. supra). Pour permettre et faciliter cette coopération, elle fut organisée au niveau des acteurs de l'éducation (et donc pas au niveau des chambres consulaires ou des entreprises). Cette coopération de plus de dix ans au niveau de l'*Akademie für berufliche Bildung (ABB)* / « réseau bilatéral pour la formation professionnelle », de par son institutionnalisation et une certaine continuité des personnes impliquées, a permis un travail de fond sur l'explication mutuelle et la traduction des systèmes de formation professionnelle.

C'est dans le cadre de cette coopération que s'est développée l'idée de l'Azubi-Bacpro. Après les travaux préliminaires, le ministre régional Alexander Stoch a signé en janvier 2015, avec le Recteur de l'Académie de Strasbourg, la lettre d'intention nécessaire à la mise en place du projet.

A côté de ces instances particulières qui développent des programmes de coopération, l'administration régionale décentralisée du *Kultusministerium* joue un rôle concret dans le dispositif. Intégrés dans les *Regierungspräsidien* (qui jouent le rôle de la préfecture régionale) depuis une réforme administrative dans les années 90, les *Oberschulämter* (équivalent des académies) distribuent les moyens financiers et humains, soutiennent ou bloquent les demandes des établissements etc. Dans le *Regierungspräsidium* de Freiburg, qui couvre neuf directions, nous trouvons la direction 7 *Schule und Bildung* qui contient plusieurs sous-directions, dont une (la 77) qui s'occupe de la politique transfrontalière des écoles sur *tout* le territoire du Bade-Wurtemberg. A côté, il faut retenir le rôle particulier dans le fédéralisme allemand des *Berufsschulen* / écoles professionnelles, qui ne dépendent curieusement pas du niveau régional, mais national (pour ce qui concerne l'homologation des programmes et des contenus au niveau national)

et sectoriel (pour le côté pratique de l'enseignement, défini par les chambres consulaires et les entreprises). C'est la sous-direction 76 au sein du *Regierungspräsidium* Freiburg qui s'occupe plus particulièrement de ces établissements. Or, contrairement à la sous-direction 77, qui est mandaté pour l'ensemble du territoire du Bade-Wurtemberg, la sous-direction 76 gère uniquement les écoles professionnelles au sein du *Regierungsbezirk* Freiburg. Certains établissements participants au dispositif Azubi-Bacpro se trouvent cependant dans le *Regierungsbezirk* Karlsruhe, où le *Regierungspräsidium* est organisé de manière similaire pour ce qui concerne les écoles de formation professionnelle...

Malgré cette administration et institutionnalisation très dense et en partie en concurrence, on peut constater dans les efforts de coopération une concentration sur les acteurs pédagogiques et éducatifs. Il manque ainsi un lien formalisé (ou un lien tout court) vers le monde des entreprises et surtout un moyen d'intégrer les autres acteurs clés de la formation professionnelle allemande que sont les chambres consulaires et leurs directions de l'apprentissage.

Une des forces de la coopération franco-allemande réside dans le fait qu'elle peut, presque toujours, s'appuyer sur des acteurs individuels convaincus du cadre normatif de la coopération franco-allemande et de ce fait fortement engagés. Ces acteurs-clés (*Mittler* ou médiateurs) peuvent être identifiés dans la plupart des coopérations institutionnalisées entre les deux pays. Leur « engagement individuel » leur permet souvent de dépasser le cadre strict de leurs compétences et tâches. La plupart du temps, ces acteurs disposent de ressources particulières franco-allemandes et interculturelles qui leur facilitent cet engagement³³. Dans la coopération analysée ici, nous pouvons facilement identifier de tels acteurs tant du côté du Rectorat d'Alsace que du côté des services transfrontaliers de l'*Arbeitsagentur* de Freiburg. Ces acteurs transfrontaliers impliqués restent cependant souvent focalisés sur leur domaine spécifique. Au fil du temps, ils ont acquis une bonne connaissance des institutions partenaires et de leurs interlocuteurs directs mais ils ont moins l'habitude de coopérer avec les acteurs des autres institutions ou organisations qui n'appartiennent pas directement à leur champ d'activité.

33 Au point qu'ils se retrouvent attribués un rôle particulier dans la littérature qui analyse la coopération franco-allemande, qui leur a attribué le concept de *Mittler* / médiateur. Voir p.ex. Bock 2005, Marmetschke 2011, Colin et Umlauf 2013, Seidendorf 2013 : 40-47.

B. L'Éducation nationale

Côté français, l'Éducation nationale est l'acteur à l'initiative du dispositif (il est en quelque sorte le définisseur primaire de cette politique publique), dans le cadre de la coopération décrite plus haut au sein de l'ABB. L'Éducation nationale se présente ici sous le double visage d'un système fortement centralisé et hiérarchisé au niveau national comme de sa représentation au niveau régional, l'Académie de Strasbourg. Cette dernière peut s'engager dans des expériences pilotes singulières mais avec l'assentiment et les moyens financiers attribués par le ministère. Fonctionnaires de l'Etat, les salariés alsaciens de l'Éducation nationale évoluent dans un champ professionnel dont les logiques de fonctionnement sont d'abord réglées au niveau national. Leur institution a d'ailleurs un poids symbolique particulièrement important dans la société française parce qu'elle est justement la garante de la qualité et de la valeur des diplômes à ce niveau national.

La création du dispositif Azubi-Bacpro est donc une expérience régionale, qui s'inscrit dans la démarche de promotion du bilinguisme dans l'académie alsacienne (création de classes « bilingues » à partir de 1994³⁴). L'Azubi-Bacpro se veut aussi l'équivalent local dans l'enseignement professionnel de l'Abibac, le « bac franco-allemand », créé en 1994 au niveau national³⁵. Pour la France, la mise en place de ce dispositif transfrontalier de formation professionnelle est avant tout placée sous la responsabilité du représentant académique du Ministère de l'Éducation nationale.

34 Aujourd'hui en Alsace, 12 % des élèves en maternelle et primaire sont inscrits en classe bilingue, soit 50 % des effectifs où existe l'offre « bilingue » (la voie bilingue paritaire repose sur un enseignement de 12 heures par semaine en langue allemande et de 12 heures par semaine en langue française).

La poursuite en collège de cette voie bilingue est plus problématique : les collégiens bénéficient de cinq heures d'enseignement de la langue allemande (4h d'allemand et 1h de langue et culture régionale) et d'un nombre variable d'heures d'enseignement en allemand, principalement mathématiques et histoire-géographie.

Entre le CM2 et la sixième, beaucoup d'élèves abandonnent la filière bilingue (pas de cursus à proximité, inquiétude quant à la charge de travail, peur des parents de ne pas pouvoir suivre leurs enfants). En 2014, au collège, seuls 4,4 % des élèves sont en cursus bilingue, 3,7 % au lycée. (<http://www.cuej.info/web-en-continu/lenseignement-bilingue-manque-de-professeurs>).

35 Préparé dans 67 lycées en France et 61 Gymnasien allemands, ce diplôme est officiellement reconnu par les deux pays, contrairement à l'Azubi-Bacpro. Aujourd'hui, 14 lycées généraux préparent l'Abibac en Alsace.

a) Le Recteur de l'académie de Strasbourg, Jacques-Pierre Gougeon

Nommé en Conseil des ministres en octobre 2013 comme Recteur de l'Académie de Strasbourg, Jacques-Pierre Gougeon est un germaniste, ancien conseiller culturel à l'ambassade de Berlin, ancien conseiller spécial de Jean-Marc Ayrault alors que celui-ci était Premier ministre. Personnalité très active, il apparait très impliqué dans le dossier du bilinguisme alsacien et dans l'Azubi-Bacpro en particulier, sur lequel il communique abondamment pour faire coïncider le lancement de l'Azubi-Bacpro avec les 20 ans de l'Abibac (Accord intergouvernemental franco-allemand du 31 mai 1994) et les 30 ans du Bac pro (1985).

Représentant direct de l'Etat, responsable de l'Académie et également Chancelier des universités, le Recteur est une personnalité de premier plan, dont le régime de conduite est d'abord, à la façon d'un ministre, « politique » (aussi bien au niveau de sa carrière que de ses moyens d'action). Poste prestigieux, celui de Recteur est également précaire, toujours soumis, justement, aux aléas politiques. Pour un ensemble de raisons, Jacques-Pierre Gougeon est remplacé (en mars 2016) par Sophie Béjean, professeur des universités, alors présidente du comité Stranes (Stratégie nationale de l'enseignement supérieur). Spécialiste des sciences économiques et sociales, Sophie Béjean n'est pas germaniste et a un profil beaucoup plus « jacobin » : elle a été présidente de l'université de Bourgogne de 2007 à 2012, ainsi que présidente du CNOUS (Centre national des œuvres universitaires et scolaires) et de Campus France, agence pour la promotion de l'enseignement supérieur.

Ces changements fréquents à la tête de l'Académie peuvent fragiliser la réalisation d'un projet complexe comme l'Azubi-Bacpro, d'autant plus que la fusion des régions décidée en 2015 par l'exécutif français entraîne aussi celle des Académies. Sophie Béjean a ainsi été nommée dans une académie qui fait désormais partie d'un ensemble plus vaste, placée sous la coordination du Recteur de Nancy-Metz, Gilles Pécourt.

Reprenant, consolidant et développant des initiatives déjà existantes (comme les formations « sans frontières » ou « européennes » qui permettaient déjà d'effectuer des stages à l'étranger³⁶), les premières classes d'Azubi-Bacpro ouvrent en septembre 2014. Le disposi-

36 A Pulversheim, il s'agissait du « Bac Pro ELEEC sans frontière ».

tif va être pensé et encadré par les équipes européennes du Rectorat, les inspectrices académiques d'allemand pour l'enseignement professionnel et notamment la Délégation Académique aux Relations Internationales et aux Langues vivantes (DARILV) et la Mission Académique aux Enseignements Régionaux et Internationaux (MAERI), qui seront chargées d'organiser le volet financier du programme dans une situation caractérisée par des fortes contraintes budgétaires.

b) La MAERI et les inspecteurs

La Mission Académique aux Enseignements régionaux et internationaux (MAERI), service du Rectorat de l'Académie de Strasbourg, gère les moyens mis à la disposition de l'Education nationale pour réaliser la politique régionale des langues vivantes. Les moyens dont dispose la MAERI proviennent également des trois collectivités concernées (Région Alsace, Conseils départementaux du Bas-Rhin et du Haut-Rhin). La convention qui lie ces acteurs venant à terme avec la fusion des régions, depuis janvier 2016, dans le cadre du Grand Est, de nouvelles négociations sont en cours pour pérenniser cette politique. La tendance actuelle va vers un élargissement de l'enseignement de la langue régionale aux deux autres régions fusionnées avec l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine, au risque d'une dilution de moyens déjà insuffisants.

La MAERI, de par son organisation et son financement, a l'habitude de travailler avec de nombreux partenaires institutionnels, autant à l'intérieur de la Région, qu'à l'international. Elle reste assez souple pour arriver à ses fins, qui sont souvent définis de manière assez générale (promotion de l'allemand ou de sa variante régionale ; création et subvention d'échanges).

La MAERI soutient donc principalement l'enseignement de l'allemand langue régionale, et ce de la maternelle au lycée. Son intérêt pour la formation professionnelle transfrontalière n'est donc pas principalement l'établissement du bien collectif décrit plus haut, mais le fait de promouvoir l'enseignement de l'allemand. Du fait de ses nombreuses missions à différents niveaux, la MAERI est en permanence à la re-

cherche de financement externes, tout en veillant à garder la main sur les aspects essentiels (de son point de vue) des programmes.

Pour ce qui est du projet Azubi-Bacpro, la MAERI doit se coordonner en interne avec les inspectrices académiques pour l'allemand dans l'enseignement professionnel. Il s'agit de vraies professionnelles de la coopération franco-allemande, qui travaillent depuis de nombreuses années sur une mobilisation au niveau de la formation professionnelle entre les deux pays. Outre leur engagement personnel, elles font partie des différents réseaux et cercles introduits dans l'analyse graphique (cf. supra) et notamment du réseau bilatéral pour la formation professionnelle, décidé en 2005.

Pendant, tous ses acteurs se plaignent régulièrement de leur trop peu de moyens et d'une charge de travail qui nécessite un engagement personnel qui va au-delà du commun.

Dans ce contexte, et en regardant les fonctionnements institutionnels, on ne peut s'étonner qu'une partie des nouveaux programmes reformule et reprend des éléments déjà existants, avec des financements dont la somme globale reste à peu près la même année après année, si elle n'est pas augmentée par des fonds alloués par des acteurs tiers. Ce manque de financement peut expliquer que le « projet-pilote » Azubi-Bacpro mette du temps à monter en puissance. Commencé avec seulement quatre établissements (sur 40 lycées professionnels du public et du privé en Alsace), il s'est poursuivi avec six lycées professionnels à la rentrée 2015, puis huit en 2016, chaque établissement n'offrant qu'une classe d'Azubi-Bacpro. Chaque classe n'intègre qu'un nombre limité d'élèves au dispositif (entre 12 et 15). La faiblesse des moyens financiers, mais aussi humains, disponibles au sein de l'Education nationale pour développer ce dispositif pousse l'Académie à faire appel aux donateurs de la société civile franco-allemande, en premier lieu l'OFAJ et, particularité de ce projet, la Fondation Entente Franco-Allemande (cf. infra). Cette ouverture partiellement contrainte de l'institution scolaire rend le pilotage du dispositif plus complexe mais aussi plus dynamique, et en meilleure phase avec les attentes des différents acteurs objectivement incités à coopérer.

c) Les proviseurs de lycée

Le dispositif Azubi-Bacpro est coordonné sur le terrain par les proviseurs de lycée, qui dirigent leur établissement en qualité de représentant de l'État et de président du conseil d'administration (bien entendu sous l'autorité du Recteur et des services académiques). La mission du proviseur est d'offrir aux élèves les meilleures conditions d'apprentissage. Il anime pour cela la communauté éducative et travaille en partenariat avec les représentants des collectivités territoriales et le monde économique, social et culturel.

Cadres de la fonction publique, les proviseurs reçoivent un salaire de base selon une grille indiciaire relativement modeste³⁷, ce qui les incite à gravir le plus rapidement possible les échelons. L'attention portée aux primes de fonction (qui dépend de la catégorie d'établissement) mais aussi aux primes de résultat permet d'augmenter leur rétribution annuelle de 4 000 à 9 000 €. Ce mode de management peut encourager l'investissement dans des projets pédagogiques innovants mais aussi une propension à privilégier la « communication », de façon à en retirer des bénéfices rapides en termes de progression de carrière. Le dispositif Azubi-Bacpro participe ainsi à des projets d'établissement qui ont des retombées concrètes concernant la qualité de la formation reçue par les élèves tout en favorisant la position symbolique (et ultérieurement matérielle) du chef d'établissement.

On peut donner à titre d'exemple l'engagement du proviseur du lycée de Pulversheim depuis septembre 2013. Il s'approprie avec enthousiasme le projet Azubi-Bacpro et cherche à le consolider : signature en avril 2015 d'une convention avec la *Agentur für Arbeit* de Freiburg dans le but d'aider à la recherche de stages en Allemagne et de recevoir une fois par trimestre un conseiller emploi à Pulversheim (une séance de conseil est aussi prévue après le bac pour aider les tout jeunes diplômés à trouver un emploi en Allemagne), grande disponibilité dans les différentes réunions de coordination avec la FEFA, dfi et les Chambres, volonté de créer un dispositif transfrontalier similaire pour la section BTS Chaudronnerie du lycée, réalisation d'un « coup »

37 En 2012, le traitement en début de carrière (seconde classe, premier échelon) est de 18 180 € net par an. En fin de carrière, un proviseur peut espérer gagner 37 800 € net annuel (première classe, dernier échelon). <http://www.education.gouv.fr/cid1133/personnels-de-direction.html#Missions%20des%20personnels%20de%20direction> (15 mai 2017).

politique avec la visite le 17 mars 2016 de François Fillon, alors candidat à la primaire de la droite et du centre, au lycée Charles de Gaulle.

Ce proviseur a ainsi utilisé le dispositif Azubi-Bacpro pour faire connaître son lycée et améliorer son image, en étant particulièrement attentif aux retombées médiatiques de ses diverses initiatives (la presse quotidienne régionale apparaît de ce point de vue une instance de validation reconnue et semi-officielle des faits et gestes des acteurs locaux³⁸). A la tête d'un lycée de petite taille (un peu moins de 300 élèves), il a pu gagner en visibilité et en notoriété grâce à ce projet pilote. La conjonction des intérêts permet ainsi une dynamique positive, favorable à l'intérêt général, notamment celui des élèves, et à l'accroissement des compétences transfrontalières des acteurs engagés. A partir d'un niveau scolaire en allemand, ce chef d'établissement a fait des progrès sensibles dans la compréhension et l'usage de cette langue si bien qu'au fil des réunions et des rencontres, il a considérablement gagné en compétences interculturelles, accumulant ainsi une forme spécifique de capital dont pourra bénéficier à terme toute l'institution scolaire.

Les changements de direction à la tête des établissements ne semblent pas menacer la pérennité et le développement du dispositif, qui particulièrement distinctif, est objectivement un atout en faveur de la carrière des proviseurs. Néanmoins, ces changements produisent nécessairement des ruptures et des périodes d'incertitudes, le temps que le nouveau responsable d'établissement prenne toute la mesure de ce projet.

d) Les équipes pédagogiques en lycée

Si le rôle d'impulsion du chef d'établissement est primordial, la réussite concrète du dispositif dépend largement de l'implication des enseignants directement concernés et du soutien de l'équipe pédagogique. Or, ces enseignants sont très sollicités et travaillent dans l'urgence, sans avoir beaucoup de reconnaissance en retour (notamment financière) ni de moyens suffisants pour faire un travail de fond.

38 Voir en annexe les articles de presse régionale + <http://eurojournalist.eu/praesident-schaftswahlkampf-in-pulversheim-im-oberelsass/>

A Pulversheim, le dispositif repose principalement sur un enseignant d'électrotechnique très impliqué, qui a une longue expérience du travail en Suisse et de nombreux contacts outre-Rhin. Il est soutenu par un autre enseignant en électro et une enseignante d'allemand contractuelle (dont le poste a été renouvelé cette année 2016-2017 mais qui reste sur un poste précaire). Bien que n'ayant pas la charge de la classe d'Azubi-Bacpro, confiée à une enseignante d'allemand statutaire, l'enseignante contractuelle a réalisé quasi bénévolement un très bon travail de coordination pour rendre les stages possibles (recherche de logements en Allemagne pour les jeunes, accompagnement aux entretiens de recrutement, etc.). La professeure de documentation a également aidé à la mise en place du projet. Globalement, l'équipe apparaît dynamique mais fragile, reposant sur l'investissement volontaire d'un nombre restreint de personnes qui s'engagent dans le dispositif plus par conviction que par intérêt. Les retombées en termes de carrière semblent aléatoires, en tout cas par rapport à l'effort consenti, et les primes ou heures complémentaires censées gratifier ce travail supplémentaire restent très minces.

A Colmar, la situation est analogue. Le dispositif repose sur une équipe réduite et fragile, le professeur de vente est fortement engagé ainsi que l'enseignante d'allemand. A de nombreuses reprises, le professeur de vente a insisté sur le très fort investissement et surtravail suscités par la gestion de la filière Azubi-Bacpro. Toutes les tâches annexes (trouver les stages, expliquer le dispositif aux entreprises allemandes, etc.) sont peu reconnues, sinon de manière symbolique ou par un « bricolage » d'heures supplémentaires et autres gratifications : « Il faut tout faire : inventer les cours, trouver les stages, s'occuper des papiers, informer les parents... avec moult réunions académiques en sus... ». Un changement de la situation familiale, comme par exemple l'arrivée d'un nouvel enfant, ou encore le sentiment que les efforts consentis sont finalement peu reconnus dans un contexte général de détérioration des conditions de travail et de rémunération (nouvelles règles d'attribution des primes « IMP » ou « HSA »), peuvent décourager les premiers artisans du transfrontalier.

Cette usure du personnel enseignant est d'autant plus inquiétante, que le remplacement d'un « maillon central », comme peuvent l'être les deux enseignants techniques de Pulversheim et Colmar, peut s'avérer problématique. Il est déjà difficile pour l'Académie de trouver des enseig-

nants qualifiés en allemand³⁹, et plus encore dans des disciplines professionnelles pointues. Les enseignants de fait responsables de filières doivent avoir un ensemble de compétences pratiques et pédagogiques, un bon relationnel et un important réseau professionnel pour pouvoir gérer avec succès cette filière, ce qui en fait les véritables « médiateurs opérationnels » du dispositif. Ces « ressources humaines », bien spécifiques, sont peu fréquentes dans l'enseignement qui n'a pas tous les atouts pour attirer ce type de profil.

e) Synthèse sur l'Académie de Strasbourg

L'illusio – « l'engagement dans le jeu »⁴⁰ – des principaux acteurs de l'Académie de Strasbourg repose sur les rétributions symboliques et financières permises par ce dispositif distinctif. Le transfrontalier apparaît être un domaine où ces acteurs peuvent mobiliser des ressources personnelles (en particulier linguistiques et interculturelles) et ce d'autant plus facilement qu'ils sont, au niveau des valeurs, intimement convaincus de l'intérêt de la coopération transfrontalière (pour les élèves, pour l'éducation, pour l'Europe). Dans le cadre d'un terrain politico-institutionnel plutôt favorable à cette expérimentation (voir partie précédente « contexte »), on peut noter une conjonction particulière de prédispositions, de convictions et d'intérêts qui s'alimentent réciproquement, si bien que l'on peut parler d'un cercle vertueux de l'engagement dans la « cause transfrontalière ».

Cependant, pour les cadres de l'Académie, le « droit d'entrée » et la gestion des carrières dépendent du contexte national et du mode de gestion des ressources humaines au sein de l'Éducation nationale, tandis que pour les exécutants sur le terrain, les enseignants, les bénéfices immédiats de l'investissement dans le transfrontalier ne sont pas toujours très tangibles. D'un côté existe le risque d'un engagement ponctuel ou transitoire pour les cadres qui voient le développement de leur carrière dans un cadre national ou régional, avec une propension

39 <http://www.cuej.info/web-en-continu/lenseignement-bilingue-manque-de-professeurs>

40 Fonctionnant de pair avec l'habitus, ce concept sociologique rappelle que les ressorts de l'action d'un individu sont socialement construits et ne sont pas toujours réductibles à un calcul rationnel orienté vers des gratifications matérielles.

à la sur-communication dans les médias légitimes comme la presse quotidienne régionale, de l'autre le risque d'une démotivation à moyen terme des acteurs de terrain (en particulier les enseignants), en l'absence d'une reconnaissance financière ou d'un aménagement de la charge de travail en proportion avec l'effort consenti.

Finalement, bien que dominante au plan symbolique, l'Éducation nationale souffre d'une faiblesse en termes de capital économique qui l'empêche de véritablement tenir son rang et d'assurer la réalisation autonome et efficace de ses projets. Ce manque de ressources financières se traduit en particulier par un déficit en ressources humaines qui empêche de généraliser le dispositif Azubi-Bacpro à plus grande échelle, de façon à être présent dans la majorité des 40 lycées professionnels ou polyvalents du Haut-Rhin et du Bas-Rhin⁴¹ et couvrir ainsi tout le territoire alsacien. Les outils actuels de gestion du personnel enseignant apparaissent peu adaptés aux enjeux de la formation transfrontalière, car ils laissent peu de possibilité de récompenser les équipes engagées, peu de marges de manœuvre pour recruter des enseignants au profil particulier (par exemple des enseignants de spécialité de langue allemande maternelle).

Enfin au niveau « capital symbolique et culturel », alors que l'Éducation nationale en France a le monopole de la création et de la délivrance de diplômes à valeur nationale, elle se trouve dans la position inconfortable et délicate de devoir négocier avec des acteurs étrangers (*Kultusministerium* du Baden Wurtemberg) et des institutions qui, même en France, ne sont pas ses interlocuteurs les plus « naturels » (comme les chambres consulaires, ici l'IHK et l'HWK, compétentes en Allemagne dans le champ de la formation). Actrice « du franco-allemand » historique et traditionnel, l'Éducation nationale dispose sans doute d'un savoir-faire et des pratiques particuliers qui lui permettent la réalisation des échanges, rencontres et autres activités pédagogiques. Elle n'a cependant que très peu de compétences spécifiques quand il s'agit de quitter le cadre d'une coopération entre égaux (avec les acteurs pédagogiques allemands) et de s'adapter à un environnement hautement spécifique et difficilement percevable de l'extérieur, comme c'est le cas de la formation professionnelle allemande.

41 18 lycées professionnels dans le Haut-Rhin, 22 dans le Bas-Rhin.

C. Les chambres consulaires allemandes

Concernant les projets de coopération franco-allemande, nous avons déjà évoqué le faible lien institutionnel et administratif entre les autorités éducatives et le monde de la formation professionnelle allemande (cf. le paragraphe sur le *Kultusministerium*). Ce constat est d'autant plus étonnant si l'on pense au rôle déterminant que jouent les chambres consulaires dans la formation professionnelle allemande. En effet, c'est en coordonnant les besoins et avis des entreprises-membres (chaque entreprise est obligée de choisir une chambre à laquelle elle appartient) que le service de formation professionnelle des chambres définit le contenu d'un apprentissage et établit le diplôme qui est ensuite reconnu (*staatlich anerkannt*) au niveau fédéral par le *Bundesinstitut für Berufsbildung* (BIBB). Il existe ainsi environ 350 diplômes professionnels reconnus et le grand défi pour tout acteur, individuel ou institutionnel, qui entre sur le marché de la formation professionnelle en Allemagne consiste à trouver sa place qui lui garantit la possibilité de faire reconnaître « sa » formation ou ses compétences (il existe certes la possibilité de soumettre un dossier individuel auprès d'un service centralisé à Nuremberg, mais cette solution est longue, coûteuse et compliquée et elle n'est pas adaptée aux tentatives d'intégrer une partie des systèmes de formation professionnelle, voire d'établir un pont pour quitter un système et entrer dans l'autre).

Les services de formation des chambres n'ont à priori que très peu d'intérêt de changer le système établi, sous risque de perdre leur position clé qu'ils défendent actuellement contre toutes les critiques venant de l'extérieur (niveau européen, franco-allemand) mais aussi de l'intérieur, des entreprises membres qui estiment les procédures trop longues et compliquées face au changement démographique qui causerait déjà aujourd'hui certaines difficultés pour recruter les candidats aptes à l'apprentissage en entreprise. En tant qu'institutions, les chambres communiquent beaucoup sur les conséquences du changement démographique et surtout sur le fameux *Fachkräftemangel*, le manque de personnel qualifié, et ses conséquences négatives pour la compétitivité des PME allemandes⁴². Il devient donc de plus en plus

42 S. Auer, le président de la *IHK Südlicher Oberrhein*, a par exemple longuement insisté sur ce point lors de la rencontre avec les parents au collège Hector Berlioz de Colmar le 21 avril 2015.

important de recruter des candidats à l'apprentissage à l'étranger ou par une immigration choisie. Lié à ce raisonnement utilitariste, on trouve encore la dynamique de la coopération franco-allemande et de son discours hégémonique à laquelle les acteurs frontaliers ne peuvent pas se soustraire, notamment sous l'influence d'une volonté politique très forte exprimée des deux côtés du Rhin et au niveau national autant que régional.

Les chambres prennent donc part aux différents programmes visant à faciliter l'émergence d'un marché d'emploi transfrontalier. Si l'on regarde de plus près, on se rend cependant compte qu'elles font surtout passer leur propre message, avec des nuances différentes et perceptibles. Ainsi, l'idéal serait pour elles des candidats alsaciens qui viennent directement se former en Allemagne et dans le système allemand. Les diplômes reconnus en Allemagne et le lien particulier qui se noue avec l'employeur lors de l'apprentissage seraient des gages que les candidates restent en Allemagne et dans « leur » entreprise. Surtout, cette manière de faire garantirait à l'avenir encore la position clé des chambres consulaires dans la formation professionnelle. Sans ou en dehors des chambres, aucun diplôme ne peut être attribué (et à chaque examen, les chambres peuvent faire valoir leurs prérogatives et reçoivent des indemnités).

Cette interprétation se trouve confirmée si l'on regarde par exemple la présentation sur internet de l'IHK de Freiburg-Südbaden et de la *Handwerkskammer* de Freiburg⁴³. Il est mentionnée l'ouverture vers l'international, la possibilité de passer un apprentissage en Allemagne, tout autant que les procédures nécessaires pour faire reconnaître un diplôme étranger et une expérience « dans le métier », mais on trouve nulle trace des différents dispositifs transfrontaliers (apprentissage transfrontalier, Azubi-Bacpro, etc.).

De ces intérêts divergents naît une certaine tension palpable entre intentions et mise en œuvre d'une véritable politique de recrutement transfrontalier.

43 www.suedlicher-oberrhein.ihk.de

a) Industrie- und Handelskammer (IHK)

L'IHK Südlicher Oberrhein est un acteur important et un des piliers dans la commission d'experts qui travaille sur le développement d'une formation professionnelle plus intégrée. Elle représente les intérêts de plus de 58.000 entreprises, principalement des PME mais aussi quelques grands groupes. A peu près 7.000 de ses entreprises travaillent dans l'industrie et la production, 16.000 dans le commerce, 17.000 pour les services. Son président (un entrepreneur qui cumule cette charge avec la direction de son entreprise⁴⁴), Steffen Auer, a lui-même embauché un jeune Français dans son entreprise (*Schwarzwald-Eisenhandel Lahr*) en apprentissage transfrontalier et communique régulièrement sur le potentiel de la coopération transfrontalière via les journaux régionaux. Il a été invité jusqu'à dans les instances nationales, lors des réunions des acteurs et institutions de coopération à Berlin et à Paris.

On peut observer cependant un décalage entre les discours portés par la présidence et l'action des représentants de l'IHK au niveau opérationnel. Lors des réunions à l'*Arbeitsagentur* Freiburg, on pouvait sentir la méfiance, voir le rejet du projet Azubi-Bacpro (et un scepticisme prononcé quant aux autres initiatives transfrontalières). En effet, le chargé de l'*Ausbildungsberatung/Abschlussprüfungen gewerblich-technische Berufe*, l'interlocuteur de l'IHK pour le suivi du projet Azubi-Bacpro, a dans un premier temps semblé peu convaincu par cette initiative présentée comme venue de la hiérarchie et dont il avait du mal à saisir la cohérence. Venu du monde de l'entreprise, il a commencé à appréhender les véritables possibilités de coopération quand les acteurs sont sortis de leur contexte bureaucratique pour aller dialoguer « sur le terrain »⁴⁵. La socialisation des acteurs est donc lente et progressive, toujours à reconquérir au vue de la multiplicité des urgences et des sollicitations, si bien que le démarrage du dispositif, à la rentrée 2015, n'a pas été très dynamique.

44 Schwarzwald Eisen, 170 salariés, est un grossiste en matériaux acier pour la construction (notamment du fer à béton armé et pour des portes) avec des succursales à Lahr, Freiburg et Bad Säckingen (frontière suisse) et un entrepôt en Alsace.

45 Lors de la visite du 16 mars 2016 au lycée Charles-de-Gaulle, l'interlocuteur de l'IHK s'est enthousiasmé pour les équipements de chaudronnerie et les réalisations des élèves de Pulversheim.

A ce moment, pour soutenir concrètement le projet Azubi-Bacpro et chercher des entreprises prêtes à recruter un élève en PFMP, la chambre s'est contentée du service minimum, l'envoi d'un mail collectif à un listing d'entreprises, qui est resté sans retombée. Ce n'est qu'après une relance plus directe que le représentant de l'IHK a cherché à joindre par téléphone quelques entreprises pour leur présenter plus en détail le dispositif et obtenir quelques stages. Si l'*Arbeitsagentur* avait parié sur l'effet de multiplicateur, en espérant pouvoir toucher l'ensemble des entreprises dans les branches concernées, cette façon de faire lui enlevait aussi une partie de la maîtrise du projet. En attendant l'action des chambres, il était difficile pour l'*Arbeitsagentur* de passer outre et contacter directement les entreprises connues de ses services ou celles proposées par le dfi ou intéressées à travers les campagnes d'information.

b) Handwerkskammer Freiburg (HWK)

La Chambre des Arts et Métiers (*Handwerkskammer*) de Freiburg réunit plus de 15 500 entreprises et artisans entre Lörrach et la frontière suisse et l'Ortenau. Comme les autres chambres consulaires, elle représente vers l'extérieur les intérêts politiques communs de ses membres et vers l'intérieur les intérêts économiques communs de ses membres, dans la tradition allemande de l'autogestion des partenaires sociaux. Parmi ses tâches, la formation et l'apprentissage, la définition du contenu des diplômes et leur reconnaissance, ainsi que l'organisation des examens professionnels comptent parmi les plus importantes. Selon les données communiquées régulièrement dans l'espace public (sans que des études statistiques fiables soient connues aujourd'hui), les entreprises de l'artisanat sentent encore plus directement l'effet du changement démographique et manquent de personnel qualifié⁴⁶. En même temps, la plupart des emplois qualifiés qu'elles proposent dépendent totalement du système corporatiste et autogéré de formation professionnelle en alternance dans l'entreprise décrit précédemment. Un « étranger » qui voudrait s'y intégrer a le choix entre passer un diplôme allemand, ce qui permet l'accès à un poste qualifié, ou de travailler « sans qualification », en bas de l'échelle, même s'il dispose

46 Cf BZ du 3 novembre 2016 en annexe.

de connaissances et compétences spécifiques. C'est d'ailleurs un des traits caractéristiques du modèle transfrontalier dans le passé : bénéfique pour les patrons allemands, qui pouvaient embaucher à moindre coût du personnel souvent qualifié (mais pas reconnu en tant que tel en Allemagne), le modèle était aussi intéressant pour nombre d'Alsaciens, face au chômage ou aux emplois précaires en intérim (et moins bien payés) en France. Comme nous l'avons indiqué plus haut, ce modèle touche à sa fin.

Lors des réunions à l'*Arbeitsagentur*, la représentante de la HWK se montrait plus ouverte et impliquée que son homologue de la IHK, peut-être le signe d'une urgence et en conséquence d'une attente plus vive vis-à-vis de l'apport de main d'œuvre alsacienne. A la fin du premier cycle de cette expérimentation, elle porte cependant un jugement négatif sur le projet, car elle considère que le niveau d'allemand et de qualification des jeunes français n'est pas satisfaisant pour atteindre les objectifs initialement établis.

Elle avait pourtant pris les choses en main en organisant le 5 novembre 2015 un « *speed dating* » à la *Gewerbe Akademie* de Freiburg (un bâtiment géré par la HWK). L'objectif était de présenter les jeunes français du lycée de Pulversheim à une douzaine d'entreprises intéressées (artisanales mais aussi industrielles), qui faisaient passer un court entretien à quelques élèves présélectionnés en fonction de leur profil et aspirations. Les entretiens ont été suivis le cas échéant d'une visite des entreprises en petits groupes. Bien que les élèves alsaciens aient été motivés et préparés à cette rencontre un peu stressante, la plupart n'ont pas réussi à faire face et à s'exprimer très clairement en allemand durant ces entretiens. La venue en groupe, l'appréhension devant une situation nouvelle, collectivement refoulée par des attitudes « crânes », expliquent pour une large part cette expérience peu concluante mais qui a eu le mérite d'établir un premier contact entre élèves et entreprises. L'Azubi-Bacpro a cessé d'être abstrait et pendant leur PFMP ils ont continué de prendre la mesure des efforts à mettre en œuvre pour dépasser les obstacles.

Lors d'une réunion de bilan d'étape en février 2016, les retours des entreprises ont souligné le faible niveau linguistique initial des jeunes français et la « difficulté de communiquer avec les stagiaires », ce qui a conforté la représentante de la HWK dans son opinion qu'il s'agissait « d'abord d'un diplôme français » et « que nous sommes là que pour

aider ». D'une manière plus générale, les représentants des chambres ont clairement exprimé leurs difficultés de reconnaître (au moins) une partie des compétences des jeunes alsaciens à l'issue de leur diplôme français. Pour les chambres, il paraît de loin préférable que les jeunes français émigrent en Allemagne et qu'ils suivent la totalité de leur apprentissage en alternance en Allemagne. Plus le projet de coopération ressemble au système allemand, plus il serait facile de convaincre les entreprises d'y participer.

Une évidente frustration sur le niveau de langue initial a donc été perceptible, les entreprises allemandes excluant de devenir des « professeurs d'allemand », alors que la PFMP est aussi un moment de l'acquisition des compétences linguistiques. Pourtant, dans le bilan synthétique des chambres, beaucoup d'entreprises reconnaissent d'indéniables progrès en allemand de la part des stagiaires.

c) Synthèse sur les chambres consulaires allemandes

On perçoit clairement chez les Chambres une tension entre la volonté de faciliter le recrutement et la perte du contrôle sur la formation professionnelle, ses contenus et ses diplômes. Une coopération devient d'autant plus compliquée qu'elle demande de changer des structures établies. Inversement, moins de changement de structures elle nécessite, plus elle trouve le consentement des acteurs secondaires, non pas concernés directement par la réalisation du bien collectif (comme le sont élèves et entreprises), mais jouant des rôles clés dans l'établissement et le maintien du système respectif.

Ce positionnement se traduit par le choix des représentants sur le terrain. Les agents des chambres sont des employés de l'institution, engagés dans différents programmes et projets. Ils n'ont pas de ressources culturelles ni d'*illusio* proprement transfrontalières. Les deux représentants de la IHK et de la HWK ne parlent pas particulièrement le français. Leur carrière ne dépend pas de la réussite du programme - qui peut même être perçu comme une charge de travail ou une source de complications supplémentaires pour un résultat aléatoire.

Le point de la reconnaissance des qualifications associées au diplôme Azubi-Bacpro est révélateur de ces crispations, les chambres n'entendant pas, au final, accorder leur label (dont elles sont respon-

sables, comme garantes de la qualité de la formation et qui donne des droits à la formation continue en Allemagne) à une formation transfrontalière dont elles ne maîtrisent pratiquement aucun paramètre.

D. La *Bundesagentur für Arbeit*

Fait assez rare dans l'organisation administrative de l'Allemagne, le service qui s'occupe autant de l'insertion des chômeurs dans le marché d'emploi que de leur indemnisation est une administration fédérale, donc organisée avec une structure centralisée et présente sur tout le territoire allemand. Il dépend du gouvernement fédéral (et non pas des gouvernements régionaux). Après les réformes du marché d'emploi du deuxième gouvernement de Gerhard Schröder (2002-2005, « réformes Hartz I-IV »), la *Bundesagentur für Arbeit* s'est transformée en agence de service. Elle essaie de faire oublier, autant que se peut, son passé d'administration publique, ce qui offre une certaine liberté au niveau de ses cadres pour développer leurs propres initiatives.

Le long du Rhin supérieur, c'est surtout l'Agence de Freiburg, et dans une moindre mesure celle d'Offenburg, qui est impliqué de près dans l'intégration des marchés d'emploi et de formation professionnelle transfrontaliers. A ce titre, l'*Arbeitsagentur* Freiburg siège dans toutes les instances franco-allemandes qui discutent, préparent et mettent en œuvre les politiques publiques développées ensemble, au niveau transfrontalier, mais aussi intra-régional et parfois national.

Service autant responsable pour les besoins des acteurs en recherche d'emploi (chômeurs), que pour les besoins des entreprises (trouver la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour le développement d'une entreprise à un moment précis), les agences de la BA situées dans la région frontalière participaient depuis l'origine aux travaux dans le cadre de la Conférence du Rhin supérieur (la structure de gouvernance transfrontalière de la région) visant à créer un marché d'emploi transfrontalier et une formation professionnelle qui le soutient. C'est dans ce contexte que les deux *Arbeitsagenturen* de Freiburg et d'Offenburg ont participé aux travaux de la commission d'experts chargée de mettre en place une formation professionnelle transfrontalière, qui s'est traduite en septembre 2013 par la déclaration de Saint Louis sur l'apprentissage transfrontalier. Avec la volonté politique exprimée

du plus haut niveau (fédéral et national) au niveau régional et local, la situation sociale et économique décrite et la contribution de tous les acteurs « constitués » importants (chambre consulaires, Conseils régionaux et départementaux, Education nationale et régionale, etc.), la difficulté de se soustraire ou de ne pas s'approprier les conclusions à la fin des travaux paraît évidente.

Pour l'*Arbeitsagentur*, il convient d'ajouter à ce constat qu'en tant qu'administration fédérale, elle dépend directement du ministère du travail. Or, les deux ministres du travail – française et allemande – se sont directement exposées politiquement sur le rapprochement du marché du travail franco-allemand, ce qui laisse au service-emploi le champ libre pour prendre des initiatives, parfois franco-allemandes, parfois dans un cadre européen, visant à faciliter les flux transfrontaliers des salariés. Parmi ces initiatives, on peut citer des conventions signées avec les partenaires français locaux et régionaux (Maison de l'Emploi et de la Formation de Strasbourg et de Mulhouse, projets avec les « Missions locales » etc.) et notamment le projet phare du « bureau de placement » franco-allemand animé conjointement par Pôle Emploi et l'*Arbeitsagentur* à Kehl, dans le cadre de l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau. Décidé au niveau national et fédéral, inauguré le 26 février 2013 par les deux ministres Ursula von der Leyen et Michel Sapin, mais réalisé dans le cadre local de l'Eurodistrict et régional de la gouvernance transfrontalière, la mise en place du Service de Placement Transfrontalier a profité d'une large attention du monde politique, médiatique et économique, même au-delà du cadre franco-allemand, car il s'inscrit aussi dans le programme européen de conseillers emploi « Eures-T », installés dans les régions frontalières.

C'est donc fort d'une légitimité politique et pratique toute particulière dans le cadre franco-allemand que l'*Arbeitsagentur* participe aux travaux du groupe d'experts. De plus, le fait d'être un acteur du terrain, en contact avec les *Azubis* (les élèves/apprentis) et les entreprises, et qui sait, de par son expérience longue, ce qui est « socialement » possible ou pas, confère une certaine autonomie à cette institution. Bien que la direction du réseau de coopération transfrontalière Eures-T (basée à Stuttgart), et ensuite les différents partenaires de ce réseau, aient décidé que les services de l'*Arbeitsagentur* se concentreront sur la mise en œuvre de l'apprentissage transfrontalier, il restait un peu de marge de manœuvre pour essayer d'autres projets et c'est en tant que

« projet-pilote » que l'Agence de Freiburg a décidé en 2015 de soutenir le nouveau dispositif Azubi-Bacpro.

C'est aussi la raison pour laquelle le soutien et la coopération dans le cadre de ce projet se fait au niveau local, à Freiburg, et de manière décentralisée. Dans un premier temps, un contact fut établi entre l'inspectrice d'allemand dans l'enseignement professionnel de l'Académie de Strasbourg, engagé depuis longtemps dans toutes les initiatives franco-allemandes de l'Académie d'Alsace, le proviseur du lycée professionnel « Azubi-Bacpro » de Pulversheim et les services transfrontaliers de l'*Arbeitsagentur* de Freiburg.

a) Le service transfrontalier à l'Arbeitsagentur de Freiburg

La *Stabsstelle für grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Agenturen für Arbeit Freiburg und Offenburg* et son directeur sont de ces acteurs « engagés » qui font la force de la coopération franco-allemande. Le responsable de ce service puise une ressource particulière dans son « engagement franco-allemand » qu'il utilise comme un capital social lui conférant une légitimité particulière et une certaine liberté à l'intérieur de son administration pour initier et poursuivre des projets-pilotes. Pour cet acteur, le franco-allemand est une ressource progressivement acquise. S'il a appris le français à l'école, il ne s'en est que très peu servi jusqu'à sa prise de poste à Freiburg. Entretemps, il est devenu parmi les acteurs du groupe d'experts une des figures qui maîtrise désormais le mieux la langue du voisin et qui témoigne d'un vrai intérêt et d'une empathie envers la situation et les acteurs de l'autre côté de la frontière. Comme souvent pour les acteurs engagés, c'est aussi un franco-phile qui passe régulièrement ses vacances en France.

Son engagement franco-allemand correspond pour lui à une ouverture d'un champ de travail et d'épanouissement, avec de nombreuses réunions et de projets motivants et valorisants qui lui permettent de « sortir du lot » et de prendre certaines libertés. Il s'agit ainsi d'une « position enchantée » où dispositions, aspirations et possibilités objectives de réalisation concordent.

Comme souvent dans le cas de ces acteurs, ce sont moins les ressources matérielles qui sont en jeu que la reconnaissance sociale et

culturelle dans le champ franco-allemand, un espace social qui jouit encore aujourd'hui d'une grande légitimité, voire d'un certain prestige. Si son budget lui est alloué annuellement, et provient en partie de fonds européens, notamment de fonds Interreg, il semble bien le gérer et n'est pas trop inquiet sur ses reconductions.

Le « capital social » dont il dispose doit aussi être entretenu, et ce fonctionnaire participe en conséquence à un très grand nombre de réunions et d'événements dans la région, ce qui lui permet de tisser un réseau de contacts personnels. Négociateur et diplomate doué, il s'avère très patient et efficace dans les réunions bloquées. Il a le don de définir des « résultats » et d'y obliger les participants même si leurs positions initiales ne se prêtaient pas forcément à un engagement commun. Enfin, il sait aussi communiquer sur ses succès et son nom est régulièrement cité dans la presse locale et régionale quand il s'agit de reporter les derniers « événements » (type signature de convention ou autre) en lien avec le marché d'emploi transfrontalier naissant. Dans ces services, il dispose aussi de collaborateurs mis à disposition du projet, financés en partie dans le cadre européen (un conseiller Eures-T), en partie sur les fonds propres de *l'Arbeitsagentur* (une collaboratrice).

b) Les conventions Azubi-Bacpro

Dans un premier temps hors du circuit qui avait défini l'Azubi-Bacpro (signé par le Recteur de l'Académie de Strasbourg et le *Kultusminister* – régional – du Bade-Wurtemberg, voir supra), *l'Arbeitsagentur* de Freiburg préfère s'intégrer en marge du dispositif, en partant du « bien collectif » concret à réaliser – trouver des PFMP auprès des employeurs allemands pour des élèves des lycées professionnels français participants. Pour parvenir à ce résultat, les services de Freiburg utilisent le moyen de conventions, juridiquement non-contraignantes, qui lient « moralement » les acteurs-signataires. A travers la première de ces conventions, signée en février 2015 par le directeur du service transfrontalier de *l'Arbeitsagentur*, l'inspectrice académique de l'allemand pour l'enseignement professionnel et le proviseur du lycée de Pulversheim, pour les élèves de la classe d'ELEEC / Azubi-Bacpro, *l'Arbeitsagentur* réussit l'intégration des acteurs de la formation professionnelle qui manquait encore au dispositif, à savoir les chambres consulaires

de la région. Cependant les relations avec les entreprises allemandes relèvent d'un autre service de la BA que de la *Stabsstelle für grenzüberschreitende Zusammenarbeit*. Ce service n'a ni les moyens, ni le temps de chercher directement des entreprises et son responsable se sert alors de la légitimité que confère le caractère franco-allemand du projet, et qui est assez difficile à ignorer dans la région et dans le champ politique en question, pour convoquer d'autres acteurs dans le dispositif. C'est à travers eux, les représentants des chambres pour la formation professionnelle internationale (voir supra), que l'*Arbeitsagentur* et le lycée de Pulversheim pouvaient en théorie espérer toucher l'ensemble des entreprises concernées dans la région.

Les services de l'*Arbeitsagentur* se concentrent ainsi sur le cœur de leur métier. La collaboratrice du directeur pour le transfrontalier travaille directement avec les élèves et se rend deux fois à Pulversheim pour préparer les candidatures « à l'allemande ». Elle réalise un dépliant (voir en annexe) qui présente le dispositif aux entrepreneurs allemands, ce qui comporte un travail de traduction et d'adaptation pour rendre la formation du baccalauréat professionnel « intelligible » aux patrons allemands et travaille ensuite au *matching* entre les élèves-candidats et les entreprises, soutenue dans ces deux activités par le dfi.

A cette première convention s'ajoute une deuxième, signée le 14 octobre 2016 à Breisach entre le lycée professionnel Schongauer, l'*Arbeitsagentur* de Freiburg, et un nombre d'acteurs de la politique locale qui soutiennent le projet, dont le *Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald*, la mairie de Breisach, la mairie de Colmar et d'autres. C'est en quelque sorte une reconnaissance officielle du projet-pilote, même si l'utilité concrète de ce type de convention pour la recherche d'entreprises acceptant des élèves français en PFMP de commerce reste à confirmer.

E. Les entreprises allemandes

Les entreprises n'ont pas d'intérêt institutionnel à participer au jeu des négociations et de la coopération transfrontalière si elles n'y voient pas une façon de répondre rapidement aux besoins de leur activité en facilitant le recrutement d'une main d'œuvre qualifiée. Or, le principe d'un stage pratique ponctuel (ou seulement une fois renouvelé) ne fait pas

partie de leurs habitudes ni de leur conception de la formation de la main d'œuvre.

Cette réticence initiale a clairement été identifiée lors de différentes *Job Messe* de l'année 2016 (à Freiburg, Lörrach, Eschbach) où Vincent Goulet a approché des entreprises pour leur présenter le dispositif Azubi-Bacpro. La première réaction est un peu de méfiance et d'incompréhension, ce n'est que lorsqu'on explique la logique globale de l'Azubi-Bacpro que l'intérêt devient beaucoup plus vif et que les responsables d'entreprises présents sur les stands semblent commencer à véritablement comprendre cette possibilité d'entrer en contact avec de jeunes Français motivés. En revanche, ils font très clairement comprendre qu'ils demandent un certain niveau en allemand (sans trop pouvoir préciser lequel) et qu'ils ne sont pas - et ne veulent pas devenir - des « professeurs de langues ».

A travers les récits de PFMP des élèves et des enseignants responsables du parcours Azubi-Bacpro, on perçoit un décalage entre la bonne volonté des patrons, intéressés par ce vivier de main d'œuvre alsacien et les capacités réelles d'accueil ou d'accompagnement de leurs salariés. Dans les entreprises artisanales en particulier, les stagiaires français ont été parfois perçus comme une charge sur les chantiers, charge alourdie par une communication difficile, qui génère une insécurité relationnelle pour les salariés comme pour les jeunes Alsaciens (*sehr intensive Betreuung notwendig gewesen wegen fehlender Sprachkenntnisse*).

Les compétences bilingues déjà disponibles dans l'entreprise sont très importantes pour assurer la réussite du stage. L'élève est rassuré par le fait de pouvoir se tourner, le cas échéant, vers un francophone, les responsables d'entreprises (aussi bien en électrotechnique qu'en commerce) savent qu'ils vont pouvoir gérer les situations délicates grâce à la médiation d'un francophone. L'élève bénéficie ainsi d'une intégration plus progressive dans le contexte germanophone.

Dans tous les cas, ce n'est que progressivement que les élèves prennent de l'assurance et arrivent à mieux communiquer en allemand. Le bilan n'est sur ce point pas négatif, même si les entreprises ont toujours une réticence à accepter le fait que les jeunes soient aussi là pour pratiquer et améliorer leur allemand professionnel.

Même si cela demande du temps, il semble important de préparer en amont l'arrivée des stagiaires français dans l'entreprise germano-

phone, notamment auprès des tuteurs de stage et des autres collaborateurs. Ce travail a été fait par l'entreprise Swisspro de Allschwill et l'équipe de Pulversheim : visite préalable de l'enseignant responsable du programme, accompagné de V. Goulet en Suisse, visite des responsables de Swisspro dans le lycée de Pulversheim et rencontre avec les élèves avant le début du stage. Les élèves se sont sentis particulièrement attendus et bien accueillis (prêt de vêtements de travail et d'une caisse à outils, pris en charge d'une partie des frais de transport, gratification annoncée pour le stage). Les nombreuses ressources linguistiques francophones chez les collaborateurs de Swisspro ont permis une bonne intégration des jeunes durant leur stage.

Du point de vue des entreprises, selon le premier bilan communiqué par les chambres, l'intérêt du dispositif Azubi-bacpro apparaît contrasté. L'allemand malhabile des jeunes a souvent été un handicap et les entreprises ont sans doute minoré l'effort à produire pour bien intégrer les jeunes français. Pour dépasser ces difficultés, il est possible de s'appuyer sur les dispositions individuelles des élèves pour qui le bilan est nettement plus positif, les plus motivés ayant réalisé un stage satisfaisant, d'autres ayant sensiblement affermi leur implication au fil de cette expérience.

F. Les jeunes français et leurs familles

a) Les dispositions socio-culturelles des jeunes concernés

Les recherches menées précédemment sur les jeunes Alsaciens et la mobilité transfrontalière (Goulet 2014 et 2015) avaient permis de dégager quatre principaux groupes, distribués sur deux axes (l'un de nature socio-spatiale allant du proche au lointain et l'autre concernant la nature des biens recherchés par l'individu, du « matériel » au « spirituel ») :

- ▶ Groupe 1 : Les « transfrontaliers matérialistes », principalement motivés par le désir d'obtenir de bons revenus et particulièrement attirés par la Suisse. Ils sont issus de toutes les classes sociales.

- Groupe 2 : Les « transfrontaliers de culture rhénane », qui veulent rester à proximité de leur famille tout en élargissant à 360° leurs possibilités d'emploi. De milieux plutôt modestes, ils sont souvent encouragés dans cette démarche par la présence de proches déjà travailleurs frontaliers et une bonne pratique de l'allemand.
- Groupe 3 : Les « mobiles ascendants en recherche de sens », caractérisés par une forte curiosité intellectuelle et culturelle, un besoin de sortir de leur milieu familial, un désir d'ouverture à l'altérité. Peu nombreux et d'origine sociale plutôt modeste, ils ont souvent des parcours scolaires et personnels atypiques.
- Groupe 4 : Les « héritiers aspirant à une carrière internationale », qui considèrent les formations transfrontalières comme des « filières d'excellence » leur permettant de valoriser une première expérience distinctive. Ces jeunes sont issus d'un milieu relativement aisé, urbain et ont un bon capital culturel familial ainsi que l'habitude des voyages.

Le recrutement des Bac pro étant principalement populaire, on les retrouve surtout dans les deux premiers groupes (« transfrontaliers matérialistes » et « transfrontaliers de culture rhénane »), avec un « capital transfrontalier » plus ou moins important, transmis par une famille déjà bien implantée en Alsace ou au contraire par une famille migrante, avec

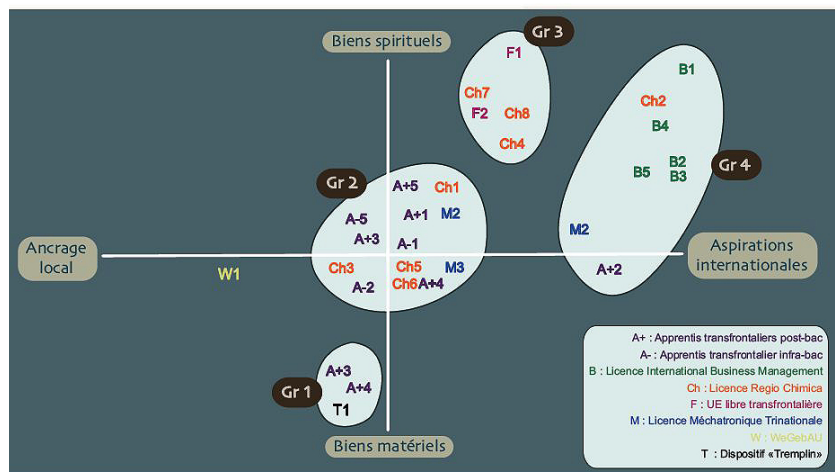


Figure 5 : L'engagement dans les formations transfrontalières, in: Goulet 2015.

des liens de parenté qui se sont parfois installés de l'autre côté du Rhin. Pour ces deux types de jeunes, jouer la carte du frontalier est une façon d'améliorer leur chance d'accès à l'emploi, tout en restant à proximité de leur famille, de leurs amis, du lieu où ils ont grandi. Quelques jeunes, qui ont moins de ressources transfrontalières (comme avoir parents ou proches déjà travailleurs frontaliers, une partie de la famille installée en Allemagne ou l'habitude d'aller en pays de Bade), sont proches du troisième groupe (« mobiles ascendants en recherche du sens ») et se saisissent de ce dispositif pour sortir de leur milieu social initial et s'ouvrir à de nouveaux horizons.

La douzaine d'élèves d'Azubi-Bacpro suivis par l'enquête qualitative (9 en ELEEC et 3 en Commerce) sont majoritairement issus des milieux populaires (ouvrier, chauffeur routier, porteur de presse, livreur, cariste) quelques-uns de la fraction inférieure de la classe moyenne (conducteur de chantier, commercial dans une concession automobile, technicien, responsable de magasin Lidl, artisan couvreur).

Pour tous ces jeunes, le choix d'une formation transfrontalière n'a pas été prémédité. Il s'agit plutôt d'une opportunité dont ils se sont emparés ou à laquelle ils ont consenti quand on leur a proposé lors de leur entrée en seconde d'intégrer une classe Azubi-Bacpro. A l'exception d'un seul (mieux pourvu en capital culturel), aucun élève ne connaissait l'existence de ce dispositif avant de l'intégrer, ce qui semble normal : le dispositif ne faisait que débiter et il était encore peu connu. Cette offre a cependant été bien acceptée, malgré le surtravail qu'elle implique, dans la mesure où elle s'inscrit à l'intérieur du parcours bien identifié du Bac pro.

Néanmoins, une prédisposition familiale au transfrontalier (le « capital transfrontalier ») est observable dans environ la moitié des cas, mais sous une forme peu prégnante car composé d'un seul facteur ne faisant pas système : un des deux parents allemand (un seul cas rencontré), un parcours migratoire familial qui a suscité l'installation d'une partie de la famille en Allemagne (familles yougoslaves ayant fui les guerres des années 1990 ou familles turques), un proche étant déjà travailleur frontalier (en Suisse), une famille dialectophone (mais aucun jeune ne le parle).

Les filières professionnelles sont souvent des filières de relégation, des filières qui ne sont pas véritablement choisies. C'est particulièrement le cas du Bac Pro Commerce. Les trois élèves rencontrés ont

été orientés dans cette filière à cause d'un faible niveau scolaire en collège. Ils s'accommodent de cette formation mais ont d'autres objectifs professionnels, n'étant au fond pas spécialement intéressés par la vente. La classe Azubi-Bacpro n'a pas toujours été un vrai choix pour ces élèves : ce n'est qu'à leur arrivé au Lycée Schongauer de Colmar qu'on leur a parlé de ce dispositif et que les meilleurs en allemand ont été « inscrits d'office » dans cette classe.

A Pulversheim, les élèves rencontrés ont un goût plus prononcé pour l'électrotechnique, qui ne semble pas être un choix par défaut. Ici, beaucoup de jeunes ont découvert cette possibilité Azubi-Bacpro en début de seconde mais le terrain avait été préparé par un dispositif proche, « ELEEC sans frontière ».

Inattendus pour les jeunes et leurs familles, les formations Azubi-Bacpro ont finalement été vécues comme une expérience enrichissante, valorisante et distinctive, y compris par ceux qui l'avaient accueillie avec réticence, à cause du surcroit de travail que ce dispositif implique. On a ainsi pu observer une forte implication des familles dans l'accompagnement de la mobilité des jeunes, en particulier à Pulversheim. Cette aventure a resserré les liens entre jeunes mais aussi entre les familles du lycée.

Pour les jeunes, cette découverte simultanée du monde du travail, de la culture germanique et de l'autonomie a été une expérience forte et structurante. On enregistre au fil des entretiens une maturation et une prise de confiance certaines de ces jeunes (même si d'autres facteurs ou expériences, comme la vie affective ou des problèmes familiaux, peuvent bien sûr y contribuer).

Nous avons recueilli auprès des élèves une bonne appréciation de l'organisation générale de l'Azubi-Bacpro : intérêt et pertinence des cours de langue professionnelle au lycée, bons retours sur l'échange avec l'établissement partenaire, fort engagement dans la PFMP en Allemagne ou Suisse, le point-clé du dispositif.

A propos de celui-ci, deux observations peuvent être faites, qui n'étaient pas attendues dans la conception du dispositif :

- 1) Le logement collectif des élèves de Pulversheim en *Ferienwohnung* a bien fonctionné et a été un élément déterminant de leur implication. Cela leur a permis de renforcer leurs liens avec leurs camarades de classe, appris une autonomie gérée collectivement, mais

aussi de pouvoir s'exprimer et « décompresser » après les journées d'immersion dans l'entreprise allemande. Le bus de retour emprunté en groupe par les élèves de Colmar depuis Breisach a eu aussi cette fonction de « sas de décompression » et de verbalisation de l'expérience interculturelle et professionnelle. A cet âge où le groupe de pairs reste particulièrement important et où les jeunes ne sont pas encore indépendants, il n'apparaît pas possible de vivre l'aventure du stage en solo, selon le principe d'une immersion totale.

2) Une fois la *Schwellenangst* (« peur du seuil ») passée, les jeunes ont une capacité étonnante à mettre en place de nouvelles routines qui leur procurent un cadre familier et rassurant, que cela soit au niveau des transports, des relations avec les collègues ou le patron. On observe un élargissement de leur zone de familiarité mais pas pour autant un accroissement de leur goût pour la nouveauté. De nouveaux repères sont durement conquis et ils aspirent désormais à les garder, si bien que le retour dans la même entreprise pour le deuxième stage n'a généralement pas posé problème ni suscité de frustration. Bien au contraire, c'est au cours du deuxième stage que les élèves ont véritablement commencé à se sentir à l'aise.

Comme dans le cas des stages en France, ceux-ci se déroulent plus ou moins bien en fonction de facteurs relationnels. Malgré la barrière de la langue et le dépaysement culturel, la plupart se sont bien passés (le taux de rupture de stage n'a pas été supérieur à la moyenne habituelle).

La contrainte de la distance entre lieu de repos et lieu de travail a été surmontée, la tolérance des jeunes à des temps de transport long semble importante (la fatigue supplémentaire reste aussi gérable parce que le stage ne dure que quatre semaines).

Les jeunes ont pu faire quelques progrès en langue, mais ceux-ci n'apparaissent pas très importants, la durée du séjour étant trop courte. En revanche, ils se sont visiblement « décoincés » dans l'usage de l'allemand et remotivés pour l'apprendre plus sérieusement en classe ou de manière informelle. Les jeunes ont véritablement découvert la culture d'entreprise germanique. Ils ont été saisis par le sérieux et l'efficacité au travail en Suisse et en Allemagne, l'ambiance agréable entre collègues. A quelques exceptions près, ils ont été particulièrement bien accueillis par les responsables des entreprises (parfois moins par les

autres salariés) et reconnus et respectés comme de vrais travailleurs en formation (culture germanique de l'apprentissage).

Les PFMP en Suisse et en Allemagne ont indubitablement ouvert des horizons aux élèves concernés. Même ceux qui n'avaient pas vraiment choisi cette filière en reconnaissent l'intérêt et ont compris qu'elle pouvait, par son caractère distinctif, favoriser leurs études ou leur insertion professionnelle. En automne 2016, l'avenir immédiat pour ces jeunes reste cependant l'obtention du bac. Ils ont du mal à se projeter au-delà. Mais plusieurs pensent à un complément de formation transfrontalière ou à un apprentissage transfrontalier en BTS.

b) Portrait et témoignage de Advan, ELEEC, Pulversheim

Advan est né en avril 1999 dans une famille bosniaque qui a fui la guerre en ex-Yougoslavie. Il réside à Kingersheim, ses parents sont employés. Une partie de sa famille s'est installée en Allemagne, à Stuttgart. Il y voit ses cousins trois ou quatre fois par an, il a aussi de la famille dans le nord de l'Allemagne. Cet arrière-fond migratoire (*Migrationshintergrund*) facilite un début de socialisation en Allemagne, ainsi qu'une habitude de passer les frontières. A l'avenir, il se voit très bien travailler en Allemagne : pourquoi pas à Stuttgart, car il connaît déjà un peu la ville, mais il envisage plutôt un emploi près de la frontière.

Et plus tard, tu penses travailler en Allemagne ?

Oui, j'espère ! Moi, je me vois en Allemagne, je me vois pas vraiment en France. Peut-être pour commencer, mais plus tard vraiment en Allemagne. Travailler là-bas.

Tu pourrais faire une PFMP à Stuttgart ?

Mon père m'a proposé de faire un stage là-bas, comme j'ai de la famille là-bas, si j'arrive à trouver je peux aller dormir là-bas mais maintenant je préférerais aller faire un stage plus près, parce que je ne pourrais pas rester un mois sans rentrer encore. J'aimerais pas trop en fait. Je préférerais être plus près pour pouvoir rentrer en fin de semaine chez moi... Oui, voir ma famille. Parce que si je suis à Stuttgart, cela va être un peu dur de rentrer tous les WE.

Elève assez moyen au plan scolaire, il se débrouille déjà bien en allemand professionnel. Il est motivé, assez autonome, et a effectué son stage dans une entreprise artisanale de douze salariés basée à Bötzingen, à 25 km de son logement de Bad Krozingen, partagé avec trois camarades de classe. Les deux lieux étant assez mal reliés en transport en commun, il avait plus de deux heures de trajet par jour. Encore jeune, il a voulu rester avec ses amis, en particulier Almir, lui aussi d'origine bosniaque. Bien que prédisposé au transfrontalier, il ne se voit pas habiter seul, même le temps d'un stage, en Allemagne avec des colocataires allemands. A cause du jeune âge des élèves, l'autonomie, tout comme l'immersion, ne peuvent être complètes.

Ces deux stages lui ont donné de la confiance en lui et permis des progrès en allemand professionnel mais aussi de débloquer l'usage quotidien de la langue. Néanmoins les paliers semblent difficiles à franchir.

Et au niveau des progrès en langues, tu penses avoir fait des progrès ?

En allemand pro, surtout. Tout ce qui est matériel en électrotechnique là-bas, cela je pense que c'est bien, et l'allemand en général, quand même un peu. J'ai quand même progressé un peu. Des fois parce que j'en avais marre un peu de ne parler que de boulot, boulot, alors j'essayais de parler, de trouver des discussions avec eux. Même eux, ils voyaient que... En fait ils ne me parlaient jamais de boulot, à chaque fois qu'il y avait une pause, ils me disaient « qu'est-ce que tu fais, où t'habites ? » Alors j'essayais de m'en sortir pour leur répondre. Je pense que j'ai un peu appris. Mais dès que je suis rentré en France, tout de suite, cela a commencé à s'emmêler en fait, cela s'oublie vite en fait, je ne sais pas pourquoi. C'est pour ça en fait, moi j'aimerais retourner en Allemagne pour continuer. Sérieusement, si j'avais le choix de faire tous mes stages, je les ferais tous en Allemagne. Cela m'a plu. Je préfère les faire en Allemagne qu'en France.

Les cours d'allemand pro à Pulversheim lui ont été profitables pour se débrouiller sur les chantiers en Allemagne.

Le prof d'allemand pro, il avait dit « c'est les mêmes mots, mais en fonction des régions, ils peuvent changer. » Et donc certains mots au

début, je ne comprenais pas. Mais j'avais dans la tête ce que c'était. Mais je ne comprenais pas exactement ce que c'était le mot et au fur et à mesure, ils m'ont dit « ouais, il y a des mots qui changent, comme *Schraubendreher*, le tournevis, ils disent *Schraubenzieher*. Au début je ne comprenais pas ce que c'était. Au lieu de dire *Hammer*, ils disent *Hamme*, ils disent pas le « r » à la fin, donc au début cela perturbe un peu. Mais comme ils demandent plusieurs fois le même outil, à la fin, j'arrive à me repérer. Je n'ai pas eu trop de problème, j'ai appris certains mots que je ne connaissais pas, sinon, c'était surtout ce que j'avais appris en cours.

Donc cela t'a servi ?

Beaucoup. Je pense que si je ne savais pas ce que j'ai appris en Allemand pro, je serai en galère là-bas, tout ce que j'ai appris m'a servi là-bas, énormément servi.

Il était plus autonome et on lui a confié plus de responsabilité lors du deuxième stage effectué dans la même entreprise. Chaque partenaire du stage avait pris ses marques, ce qui a permis à Advan d'être plus efficace rapidement au point de vue travail et de discuter avec ses collègues sur des sujets extra-professionnels.

Du coup, de faire deux fois le stage dans la même entreprise, ce n'est pas quelque chose de gênant ?

Non, c'est mieux. Je préfère en fait. Déjà, comme c'est compliqué un peu en Allemagne, de parler, je veux pas dire de se faire des amis mais de pouvoir parler pas vraiment du boulot avec des personnes, cela va être toujours mieux en France, enfin pas mieux, mais plus facile, comme on connaît la langue, alors changer d'entreprise à chaque stage, c'est plus compliqué. Si je pouvais faire tous les stages au même endroit, je les ferais dans mon entreprise à Bötzingen.

Et justement, tu as commencé à avoir des relations un peu plus sympathiques ou amicales avec les autres salariés de l'entreprise ?

Oui, comme c'est un jeune avec qui je travaillais souvent, on a parlé beaucoup en dehors du boulot, même quand on travaillait on parlait de musique, de voitures, il avait aussi des hobbies, il avait les même

hobbies que moi en fait. Donc on parlait souvent de ça. Il me parlait aussi comment cela était en France, comment cela se passait... Sinon cela allait.

Les PFMP sont une première immersion mais encore limitée :

As-tu mieux compris des choses dans les manières de faire allemandes, le travail dans l'entreprise, les relations avec les salariés ?

J'ai même plus besoin de réfléchir pour comprendre. Dans ma tête, ça va tout seul. Quand on me dit « fais ci » ou « fais ça », j'ai même pas besoin de comprendre, j'ai tellement entendu les mêmes mots, les mêmes phrases [il appuie sur ces mots] au cours du stage que c'est vraiment un réflexe de le faire. En fait je ne comprenais même pas, c'est comme du français en fait, comme une langue d'origine que j'ai appris depuis que je suis né. Mais certaines choses, c'était un peu plus compliqué comme toujours. Mais sinon, oui, c'était beaucoup plus simple.

Et ce qui relève de la vie quotidienne, quand on sort du vocabulaire technique, ça, c'est...

Ça, c'est plus dur.

c) Véronique, Azubi Bacpro Colmar, Commerce

Véronique est née en 1998. Son père est conducteur de chantier et sa mère agente de service hospitalier. La famille habite à Horbourg, dans la banlieue Est de Colmar (sur la route de Breisach – à 20 km en voiture, soit une vingtaine de minutes). Elle travaille à côté de ses études, en première elle faisait du soutien scolaire, actuellement elle travaille chez McDo.

Véronique, habillée avec soin, n'a pas choisi la filière Azubi-Bacpro et elle manifeste une certaine distance vis-à-vis de cette formation. Elle n'aime pas particulièrement l'allemand, comprend mal cette langue, n'a pas de projet transfrontalier particulier. Elle est entrée à reculons dans cette expérience, comme dans le monde du travail en général, qu'elle trouve très fatigant. Au fond elle voudrait d'ailleurs se réorienter

vers un autre métier que le commerce, filière dans laquelle elle a été orientée par défaut.

C'est son père qui l'a incité à faire de l'allemand LV1, parce que « c'est à côté » et parce qu'il a un peu de famille allemande (« des vieux », explique Véronique). Il parle allemand, contrairement à sa mère. Véronique ne connaît aucun Allemand, elle va régulièrement en Bade mais seulement pour des courses ou aller à la piscine. Son petit copain habite à Colmar, il prépare un bac général (avec comme LV1 espagnol et l'anglais en LV2) et il n'est pas tourné vers les mondes germaniques. Le lien affectif fort de Véronique avec son ami semble être un obstacle important à sa mobilité.

Au début, elle n'a pas été passionnée par son stage dans une grande chaîne de chaussures mais progressivement elle s'est bien intégrée. Le deuxième entretien a montré une évolution, finalement, elle juge l'expérience positive, le manager l'a valorisé en lui proposant d'intégrer une formation « maison » de responsable de magasin (mais elle a décliné la proposition, voulant « passer son bac d'abord », puis un BTS). Elle a trouvé longs et fastidieux les trajets vers Breisach mais se déclare intéressée par la Suisse (car elle trouve plus « classe » de travailler en Suisse qu'en Allemagne) bien que la distance soit plus du double. Lors de la deuxième PFMP, la présence d'un autre stagiaire français bilingue l'a aidée et a facilité son intégration.

Est-ce que tu as vu des différences entre la première période de stage et la seconde ?

En fait, comme Herbert est venu aussi, c'était un peu plus simple, parce que quand je ne comprenais pas, j'allais vers lui. En fait, il me réexpliquait en français et après seulement je comprenais. Ou alors il me réexpliquait en allemand mais plus doucement.

[...] Et ça t'a soulagé ?

Qu'il soit là, c'était plus une aide. Ce n'est pas que cela m'a soulagé, j'arrive aussi à me débrouiller toute seule [elle redresse les épaules en disant cette phrase]. Mais s'il était là c'était plus une aide, quoi.

Elle avait aussi la sensation d'être plus à l'aise, que les journées passaient plus vite.

J'avais l'impression de mieux comprendre les choses et de pouvoir faire ce qu'ils me demandent de faire. Enfin, mieux en tout cas.

C'est au niveau des progrès de la langue ou des sensations personnelles ?

Bah les deux. Parce que après on est revenu en cours et on a fait un contrôle, et cela se voyait au niveau de mes résultats que j'arrivais mieux, j'étais mieux à l'aise et au travail aussi j'étais mieux à l'aise avec les clients, qu'ils soient allemands ou français quoi.

Maintenant tu ne dirais plus « l'allemand, je ne le parle pas » ?

[Elle hausse les sourcils] Je ne dirais pas que je le parle mais j'arrive mieux à le comprendre.

Finalement, l'investissement d'y aller, dont nous avons discuté, finalement, cela vaut le coup ? Ou quand même cela a été pénible ?

Honnêtement, ça a été pénible, les premiers jours, puis après, une fois qu'on s'y fait, j'ai trouvé ça vraiment bien, et j'ai... comment je peux dire ça, genre, heu, même mon patron, il a tellement trouvé que j'étais bien, que j'ai fait des efforts qu'il voulait m'engager pour me former en tant que manager. Mais je n'ai pas voulu parce que je préfère finir mon bac.

d) Justin, ELEEC, Pulversheim

Justin est né en novembre 1998 dans une famille dialectophone qui habite actuellement à Pfasttat. Sa mère est assistante maternelle en France et son père est dessinateur projeteur dans un bureau d'études à Reinach, à 5 km au sud de Bâle depuis une dizaine d'années. Il a aussi un oncle militaire à Müllheim.

Malgré cet important capital transfrontalier, il n'a pas beaucoup appris l'allemand à l'école (« allemand extensif » en primaire soit une initiation de trois heures par semaine, puis seulement deux ans au collège en LV2 et 1 an en seconde), si bien que son niveau d'allemand est

assez faible. Il a préféré faire de l'anglais, parce que c'est une « langue internationale » et parce qu'il « avait plus de facilités à ce niveau-là ».

Parce que l'allemand, c'était comme si je repartais sur de nouvelles bases, quoi, et c'était un peu plus dur.

Cela te semble dur comme langue ?

Je pense que si j'avais continué l'allemand au collège, j'aurais eu moins de problèmes. Parce que je vois par rapport aux autres de la classe, ils ont tous quasiment tous continué l'allemand au collège, et ils ont moins de problèmes que moi. J'ai fait de l'anglais, et en anglais je suis quasiment dans les meilleurs, quoi.

En allemand, tu as un niveau moindre que tes copains ?

Oui, voilà.

Tu regrettes ton choix ?

Non, pas vraiment, parce que j'ai bien aimé parler mieux l'anglais, mais après je me dis j'aurais peut-être pu faire bilingue [il veut dire « bilangue »] pour quand même continuer l'allemand... Et voilà, mais bon.... Après, c'est fait, c'est fait !

Il a apprécié la semaine passée à Emmendingen, dans une famille d'accueil qui parlait deux mots de français, utile pour commencer à être plus à l'aise avec l'allemand « Au bout d'une semaine je commençais à la fin à mieux comprendre l'allemand et à parler, je me suis dit si on est dans le bain, après cela vient tout seul ».

Elève jugé « moyen » à son arrivée en seconde professionnelle, Justin a fait preuve de sérieux et a réalisé de nets progrès. Comme le dit son bulletin scolaire, « il semble avoir compris les enjeux d'Azubi-Bacpro ». Il apparaît par ailleurs assez ouvert et volontaire. Comme ses camarades, il aime les jeux vidéo mais il a aussi un fort goût pour la moto et joue du piano et autres claviers en autodidacte.

Justin a fait son stage de troisième dans l'entreprise de son père mais il a choisi un métier artisanal parce qu'il « n'aime pas rester assis dans un bureau sur une chaise toute la journée ». Au fil de la conversation, il apparaît que travailler en Suisse est sa priorité : « il faut profiter d'être frontalier, il vaut mieux aller tout de suite travailler en Suisse,

hein ? ». Son père lui a suggéré d'aller plus tard tenter sa chance chez Endress et Hauser, une grosse entreprise d'appareils de mesure et d'automatisation pour l'industrie, située à proximité du bureau d'études de son père : « Moi, je ferai tout pour aller là-bas. »

Sa première PFMP en Suisse a donc lieu en mars 2016 sur différents chantiers de Swiss Pro, basée à Allschwill tout près de Bâle, une grande entreprise qui équipe des immeubles tertiaires en électricité et communication. Justin en tire un bilan satisfaisant : il a découvert de nouvelles techniques, normes et méthodes de travail mais aussi l'intensité du travail en Suisse, avec de longues journées de 7 h à 17 h avec seulement deux fois 1/2h de pause.

Au début, quand on n'a pas l'habitude, c'est un peu dur comme ça, de se lever tôt le matin, de revenir tard le soir, travailler toute la journée... Parce que là-bas, ils ne font pas des pauses de 5 minutes, il faut travailler tout de suite, quoi.

Intensément...

Oui, voilà.

Et c'est normal, c'est comme ça.

C'est comme ça, il ne faut pas perdre de temps.

C'est la manière suisse de travailler, pas que dans l'entreprise où tu es tombé ?

C'est un peu tout le monde, j'ai vu sur les chantiers où il y avait d'autres entreprises et tout le monde bossait un peu... speedant à dire, bon après vaut mieux... c'est comme ça on va dire.

Comme beaucoup de ses camarades, la présence de salariés francophones sur les chantiers l'a rassuré :

Ça allait parce que j'étais dans une équipe où il y avait des Français et ils m'ont mis avec un jeune apprenti qui parlait un peu français, donc il m'expliquait en allemand et si je ne comprenais pas, il me le redisait en français, donc cela allait. J'avais un peu la traduction on

va dire ! Donc ça allait. Au bout de quatre semaines on commence à savoir un peu parler.

Il a l'impression d'avoir fait des progrès, surtout en « allemand de tous les jours » :

Savoir se démerder comment manger à midi, quand on va dans un restaurant ou n'importe, savoir demander ce qu'on veut prendre et machin. Par exemple si quelqu'un sur le chantier me demande si j'ai quelque chose ou pas, il faut que je sache répondre, voilà.

Il a aussi apprécié la reconnaissance dont il a bénéficié de la part de l'entreprise, aussi bien par la mise à disposition d'un équipement de travail complet en début de stage (« ils m'ont donnée : un pull, trois t-shirt, pantalon, veste, c'est du super bon matos, ils m'ont donné le matériel, un sac pour les emmener, tout ça, c'était vraiment... super. ») que par un certain niveau d'exigence demandée au stagiaire. Il a eu le sentiment d'être « mieux traité » par rapport aux stages réalisés en seconde en France, parce qu'il y a un souci du travail bien fait :

En France, c'est des fois, comment dire ?, du « vite fait bien fait » et puis après si un truc est pas bien fait, c'est de votre faute, on vous met le stress comme quoi il faut terminer vite, vous êtes tout seul sur un chantier, il faut le faire pour une certaine date, mais c'est quasiment impossible. Faut faire du « vite fait bien fait » et après dans deux mois il faut revenir tout réparer. Et après on perd du temps car on devait aller sur un autre chantier et c'est que des trucs comme ça. En Suisse c'est « fais bien le travail vite fait » mais si tu veux que cela soit bien fait, tu as le droit de prendre un petit peu le temps pour que cela soit bien fait de sorte qu'on n'a pas besoin de revenir après. Pour eux, quand un chantier est posé, c'est posé, il n'y a plus besoin de revenir.

Pourquoi c'est comme cela en Suisse et pas en France ?

Parce que c'est là-haut. Cela vient de là-haut tout ça.

Là-haut ? C'est-à-dire ?

La direction tout ça, les chefs... C'est autrement.

Les chefs français, ils ne managent pas pareils que les chefs suisses ?

Bah... [il souffle] après je ne peux pas vraiment le dire, parce que j'ai pas vraiment eu de chef en France, mais mon chef de chantier en Suisse, il travaillait avec nous, il faisait ses trucs à lui aussi. Moi en France, j'ai jamais vu de chef de chantier. Il venait juste pour me dire de faire ci ou de faire ça, puis d'un coup il venait me dire « il faut installer encore cela », toujours de la dernière minute, puis maintenant il faut changer, faut mettre ça, parce que machin... Que des trucs comme ça, donc cela ne peut pas avancer.

Au final, l'expérience a renforcé les prédispositions de Justin au travail frontalier en Suisse. Des collègues de travail lui ont raconté que les électriciens n'étaient pas très bien payés ni considérés en Allemagne et Justin semble continuer de viser un poste chez Endress + Hauser : « moi je trouve que la Suisse c'est bien, je préfère rester en Suisse ».

Pour s'y préparer, il aurait aimé faire son deuxième stage toujours en Suisse cette fois-ci dans une entreprise industrielle, mais finalement il a réalisé sa première PFMP de terminale de nouveau à Swiss Pro. Justin accepte totalement les règles du jeu très libérales du marché de l'emploi suisse :

Si vous ne voulez pas vraiment travailler, ils vous sortent tout de suite, hein. Même si on travaille bien, ils peuvent même aussi nous sortir tout de suite. C'est comme ça, c'est un peu... C'est comme ça, on ne peut jamais savoir. [...] S'ils vous embauchent, au bout d'un moment, ils peuvent un jour venir et dire « tu dégages ». C'est aussi simple que ça.

Et c'est légal ?

C'est tout à fait légal chez eux.

Cela ne te fait pas peur, ça ?

Honnêtement non, parce je connais des gens qui travaillent en Suisse, si on travaille bien, il n'y a pas de problème, honnêtement, il n'y a pas vraiment de risque, mais il n'y a jamais de risque zéro.

Il a une vision désenchantée du monde du travail, où chacun cherche d'abord son propre intérêt. Par exemple, il estime que la gratification de stage reçue (600 CHF) est assez faible, par rapport aux pratiques suisses. Quand je lui dis que cette somme n'est pas rien, il répond un peu amer :

Ouais, après là-bas, c'est un peu leur devise, c'est « tout travail mérite salaire », pour eux, c'est un peu normal de donner, pour eux, c'est rien, 600. C'est un peu une insulte, vous donnez ça à un apprenti suisse, c'est un peu une insulte pour lui.

Parce qu'il a plus, un apprenti suisse ?

Largement plus. Pour nous... nous, ils s'en foutent, alors ils en profitent, voilà.

L'expérience de son père ajoutée à la sienne propre lui permet de construire une attente pragmatique du travail en Suisse, un pays qui lui semble pouvoir offrir du travail à tous. Malgré les difficultés de langues, il s'est senti bien accueilli par les autres salariés, quelle que soit leur nationalité, parce qu'ils savent qu'il y a de la place. « La plupart, c'est la même situation que moi. De toute façon, eux [les Suisses], ils s'en foutent, ils veulent des gens qui travaillent chez eux, donc ils préfèrent vous traiter bien pour qu'après on vienne travailler chez eux. C'est aussi une différence avec la France. Je ne crois pas qu'en France si un gars ne sait pas parler français, il se fera mal voir quoi. Voilà, c'est la dure réalité. »

e) Celil, ELEEC – Pulversheim

Celil est un grand gaillard encore jeune d'âge : né en juillet 1999, il n'a que 16 ans lors de son premier stage en Allemagne. C'est le dernier enfant de la famille, qui réside à Wittelsheim. Ses deux sœurs aînées ont quitté la maison. Il revendique sans complexe et avec un brin de provocation son statut de « fils à papa (ou à maman) ». Sa mère est femme au foyer, son père est commercial dans une concession automobile à Belfort.

Celil est déjà bilingue, il parle turc et français. Il apprend l'allemand depuis la maternelle, en classe bilingue. Mais il trouve cette langue « très dure à apprendre » et il avoue ne s'y être « vraiment mis » qu'à partir de la sixième. Comme d'autres familles venues de Turquie, Celil a des parents en Allemagne (en particulier du côté de sa mère, près de Dortmund). Une de ses grandes sœurs est aussi mariée là-bas. Il y va très régulièrement passer les petites vacances pendant lesquelles sa sœur lui donne des « cours d'allemand ».

Ses loisirs se concentrent autour de la musculation, du foot, des jeux vidéo. Son bulletin scolaire le présente comme « relativement correct mais agité ». Il n'a pas choisi cette filière, il voulait à l'origine suivre un Bac Pro en Economie du bâtiment et architecture à Cernay. Sa candidature ayant été refusée, il a intégré Pulversheim, son deuxième vœu, où on lui a parlé de l'Azubi-Bac pro. « Comme je voulais déjà travailler en Suisse, en troisième, je me suis dit „ça paye mieux et je serai plus tranquille plus tard“. On a fait des petits tests en allemand, et j'ai été accepté. »

Il a réalisé sa première PFMP de première à EBW, une entreprise artisanale d'une vingtaine de personnes à Ehrenkirchen, tout près de Bad Krozingen. Il se déclare très content du stage (suivi avec Erkan, un camarade de classe) et de la vie en groupe avec ses copains dans la *Ferienwohnung*. Cette épreuve affective et physique lui a fait « apprendre la difficulté de la vie » et il semble fier de l'avoir réussie.

C'était quoi le plus dur ?

Le plus dur, c'était la famille, oui.

C'est-à-dire ?

Ça manque. C'était dur... parce qu'il n'y avait pas la famille à côté de nous, on se levait tous les matins à 5 h du matin, pour aller travailler, c'était un peu dur les premières semaines mais ensuite on s'habitue.

Tu avais beaucoup de temps de transport ?

C'était l'entreprise qui venait me chercher. Il fallait que je suis devant la porte à 6 h du matin, histoire que je me lève, que je prépare, cela durait une heure, c'était dur.

Il fallait se lever !

Oui, à 5 h. On se couchait aussi tard le soir !

Et t'as tenu le coup quand même ?

Oui, j'ai tenu le coup. [...] J'ai plus grandi en fait. Mûri. Sans mes parents, cela m'a permis de voir la vraie vie en fait, la difficulté de la vie. Que la vie c'est pas simple en fait. Oui. Cela m'a permis de voir ça. En fait quand on était avec les parents, on avait tout, tout gratuit, alors que maintenant, pendant qu'on était en stage, on avait la difficulté. C'est nous, il fallait qu'on prépare à manger, qu'on range la table, voilà quoi.

Les relations ont été plutôt froides avec les autres collaborateurs allemands, sans doute à cause de la barrière de la langue, puis il a été intégré à une équipe avec un salarié français « qui s'intéressait beaucoup à moi, il m'apprenait quelques bases sur l'électricité en allemand, cela s'est bien passé avec lui. »

Celil a été malade quatre jours et est rentré plus tôt chez lui (un jeudi), « une petite gastro, je crois ». Ses parents sont venus le chercher et ils ont été voir le patron qui lui a donné l'autorisation de rentrer car « il a vu que j'aimais bosser et que j'étais motivé. ». Au niveau linguistique, il a fait quelques progrès mais reconnaît ne pas avoir beaucoup parlé allemand durant ce premier stage.

Finalement, l'immersion et le détachement du cocon familial semblent avoir été très progressifs. Il fait preuve d'assez peu de réflexivité et constate peu de différences avec la France sauf peut-être le sérieux au travail :

C'est à peu près la même chose qu'en France. C'est juste qu'ils sont plus stricts, les Allemands. C'est tout. Il n'y a rien qui change.

En quoi, ils sont plus stricts ?

Ils sont plus dans le domaine du travail. Ils ne sont pas comme nous, ils font des petites pauses, ils travaillent beaucoup. Ils mangent et une fois qu'ils ont fini, ils continuent à travailler.

Ils ne font pas des pauses cigarettes toutes les 3 minutes ?

Non. Ils bossent. C'est des bosseurs !

Sa vision de l'avenir n'est pas très claire. Comme la plupart des élèves rencontrés, Celil souhaite continuer par un BTS. Il compte rester dans l'électricité, plutôt dans l'industriel et cherchera à faire ce BTS en alternance. Ensuite, il cherchera du travail avec « peut-être avoir une chance d'être en Suisse ou en Allemagne ». Il se voit bien travailleur frontalier, faire la route jusqu'à 40 mn de trajet au maximum, car il se sent plus à l'aise en France. Autre piste : s'installer à Saint-Louis et travailler en Suisse (un cousin pourrait le faire entrer dans une entreprise suisse). Le soutien familial et les cooptations sont pour lui indispensables et la perspective d'un bon salaire en Suisse semble le motiver, de façon à continuer de bénéficier d'un bon niveau de vie (sa famille est l'une des plus aisées de la population rencontrées).

IV. Synthèse : les points de difficultés et les pistes d'action

1. Une nécessaire généralisation de l'Azubi-Bacpro

Les faibles effectifs actuellement concernés par le dispositif Azubi-Bacpro limitent sa connaissance par les élèves français et leurs familles et sa reconnaissance par les entreprises allemandes. Le caractère de « projet-pilote » peut aussi réduire l'implication des acteurs allemands (on a pu par exemple noter une réticence de l'*Arbeitsagentur* de Freiburg à trop communiquer sur l'Azubi-Bacpro, par peur de faire de « fausses promesses » aux employeurs badois).

Il apparaît nécessaire de rapidement monter en puissance de façon à mailler le territoire frontalier alsacien, pour que l'Azubi-Bacpro devienne une possibilité pour tous. Il sera ainsi possible de créer les conditions d'un bon « bouche à oreille » : l'orientation scolaire et professionnelle passe d'abord par les proches, les récits d'expériences concrètes. Dès l'année prochaine, les expériences réussies d'élèves pourront donner une bonne réputation et une attractivité à ces classes Azubi-Bacpro.

Par ailleurs, le taux de déperdition (abandon, réorientation) des jeunes Azubi-Bacpro est équivalent au Bac pro traditionnel et il est incompressible. Pour permettre l'effet de levier recherché, il faut beaucoup plus de classes qui offrent ce parcours, avec des effectifs de 20 élèves par classe et non 12.

Il faudra être vigilant sur l'élargissement en cours du dispositif à d'autres académies (Dijon, Lyon) : positif sur le principe, il ne doit pas entraîner un émiettement de moyens financiers déjà insuffisants.

2. Une augmentation des moyens financiers

La généralisation du dispositif suppose des moyens conséquents, tout autant financiers qu'humains. C'est à l'Éducation nationale de faire l'effort principal puisqu'elle est, comme on l'a vu, l'acteur institutionnel structurant du projet. La situation actuelle reste fragile, avec un nombre

restreint d'enseignants impliqués et une certaine lassitude perceptible dans leurs rangs. La gratification des enseignants (sous forme d'heures supplémentaires, de primes ou de décharge) qui s'engagent dans ce dispositif exigeant et chronophage doit être supérieure au niveau actuel. Il faudrait aussi plus de transparence dans l'attribution des primes, avec une enveloppe financière spécifique par établissement Azubi-Bacpro.

Des moyens administratifs spécifiques (par exemple des secrétaires bilingues) pourraient être aussi alloués aux établissements pour soulager le travail de suivi des enseignants (contact et dialogue avec les entreprises allemandes, suivi des conventions de stages et des documents d'évaluation, etc.)

Réserver les classes « Azubi-Bacpro » aux enseignants d'allemand particulièrement motivés, aux méthodes pédagogiques modernes et vivantes, et ayant eu si possible une expérience dans le monde professionnel hors Education nationale, est aussi une nécessité. La composition d'équipe soudées, formées et pérennes est une des clés de la réussite du dispositif. Tout en laissant le rôle de pilote aux chefs d'établissements et aux équipes pédagogiques, les financements complémentaires peuvent provenir des autres partenaires du projet.

3. La mobilisation des entreprises allemandes

La pérennisation et la généralisation du dispositif Azubi-Bacpro reposent sur la mobilisation des entreprises allemandes, qui pour le moment n'est pas encore acquise. Il s'agit d'une part d'amplifier le travail de sensibilisation et d'information, directement auprès des entreprises, en s'appuyant sur le travail déjà réalisé, comme le flyer réalisé par la BA de Freiburg ou encore le film vidéo produit par l'Académie de Strasbourg ou les « portraits d'Azubi-Bacpro en mobilité » réalisés par le SAGE avec le soutien de la FEFA et du Forum Vies Mobiles de la SNCF. Ces documents, sous-titrés en allemand, peuvent convaincre de nouvelles entreprises à tenter l'expérience.

Confier une mission courte (de 4 à 6 semaines) de prospection et d'information à un opérateur transfrontalier sur un périmètre géographique et une branche professionnelle précis permettrait de lever l'obstacle concernant le manque d'entreprises disposées à accueillir

des stagiaires (comme en électrotechnique). Mené en étroite coordination avec l'*Arbeitsagentur* et les chambres consulaires, cette mission permettrait aussi d'identifier les entreprises qui présentent de bonnes prédispositions interculturelles pour accueillir des stagiaires français (présence salariés francophones, expériences préalables de formation de salariés alsaciens, intérêt objectif à pénétrer le marché français, etc.). Ces exemples réussis favoriseraient l'essaimage et permettraient de rendre plus visible – et lisible – l'offre Azubi-Bacpro à des entreprises allemandes qui ne sont nullement habituées à cette démarche. Ce travail de fond, à réaliser en étroit partenariat avec les équipes pédagogiques, ne peut se faire qu'en rencontrant directement les entreprises. Il sera utile de privilégier les entreprises qui ont des salariés français ou francophones, cela rassure les stagiaires et permet une immersion progressive.

Dans l'avenir, il serait très important de définir et de consolider le calendrier à appliquer au projet. D'après notre expérience, c'est au niveau de chaque établissement participant qu'il convient de d'abord clarifier les périodes prévues pour les PFMP. En partant de ces dates, il faudra ensuite coordonner avec le monde économique allemand les dates à respecter : ici, le rôle de coordination joué par l'*Arbeitsagentur* de Freiburg est sans doute d'une grande utilité, afin de communiquer de manière groupée (et en allemand) avec les entreprises allemandes. Bien en amont des premières PFMP, il convient de calculer le temps nécessaire pour trouver des entreprises partenaires, ainsi que (en parallèle) le temps nécessaire pour préparer (avec les élèves et l'*Arbeitsagentur*) les candidatures. La préparation des aspects pratiques de l'échange (logement, transport) peut aussi s'avérer chronophage.

De l'expérience du dfi avec des projets similaires ressort la nécessité de « standardiser » les procédures, tout en continuant l'échange permanent avec les partenaires – il apparaît en effet souvent qu'un échange ou un stage n'étaient possibles que grâce à la bonne volonté du partenaire, et qu'il conviendrait « la prochaine fois » de beaucoup mieux respecter le calendrier de ce dernier...C'est donc un travail de coordination et de structuration permanente qui doit avoir lieu dans le cadre de l'Azubi-Bacpro entre tous les niveaux (Rectorat et établissements) et entre les différents groupes d'acteurs (monde de l'éducation, de l'administration, des entreprises) participants. D'après notre expérience, c'est principalement au niveau des enseignants que cette

tâche considérable doit être réalisée, ce qui suppose qu'ils en aient les moyens (par exemple décharges d'enseignement) et qu'ils puissent en retirer une forme de reconnaissance ou de gratification.

4. La reconnaissance des diplômes

Un malentendu sur la double « reconnaissance du diplôme » risque de provoquer une très forte déception des jeunes et de leurs familles, quand ils constateront que l'Azubi-Bapro n'est en rien un diplôme officiel allemand mais un diplôme français augmenté de quelques certifications complémentaires, à la valeur finalement incertaine.

En Allemagne, la définition et la reconnaissance du diplôme relèvent des chambres consulaires, validés et reconnus par le *Bundesinstitut für Berufsbildung* (BIBB), et nullement du *Kultusministerium Baden-Württemberg*. Les chambres (et notamment le *Justitiar der Handwerkskammer Freiburg*) ont fait comprendre que pour elles, il n'y a pas question d'une reconnaissance de ce diplôme français.

À l'heure actuelle, le flou persiste sur la façon dont va être validée « l'attestation de compétences reconnue de l'autre côté de la frontière ». Le communiqué du Rectorat du 16 janvier 2015 (doc 1 en annexe) annonce « une attestation de compétences professionnelles validée par une épreuve organisée par les chambres consulaires allemandes » sans que l'on sache encore les modalités de celle-ci. Or, la perception des familles et des élèves est de travailler à l'obtention d'une qualification reconnue en Allemagne (à la façon de l'Abibac), perception renforcée par des articles de presse qui n'hésitent pas à parler de « double diplôme » : « Cette formation produira l'an prochain ses premiers diplômés avec une double délivrance du bac pro français commerce et de son équivalent allemand. » (*Les DNA* du 20/03/2016). Un article de *l'Alsace* du 9/11/2014 présente l'Azubi-Bacpro comme un double diplôme équivalent dans l'enseignement professionnel à l'AbiBac.

On peut espérer que, nécessité faisant loi, les entreprises allemandes reconnaissent de fait un diplôme français (ce qui est d'ailleurs juridiquement prévu comme indiqué en page 7 de ce rapport, cf. doc 3/4 et doc 5/6 en annexe) mais cette insécurité juridique n'est pas en faveur de la formation et peut poser des problèmes adminis-

tratifs aux futurs salariés français qui voudront suivre des formations continues en Allemagne.

Ici, il convient par ailleurs de différencier les différentes branches dans lesquelles l'Azubi-Bacpro est aujourd'hui présent. Au manque de main d'œuvre particulièrement important dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration en Allemagne correspond la relative facilité quant à l'embauche d'un jeune collaborateur diplômé dans ce domaine en France. Les diplômés professionnels sont soit reconnus comme équivalents dans les deux pays, soit relativement proches, ce qui facilite une qualification par formation continue.

L'Azubi-Bacpro est ensuite proposé en commerce. Ici, le problème de la reconnaissance se pose sur le papier, mais il paraît qu'en pratique, l'embauche comme « *Verkäufer-/in im Einzelhandel* » des jeunes français ne pose pas de problème particulier : le diplôme « Bac pro Commerce » obtenu après trois ans de formation correspond au « *Einzelhandelskaufmann* », tandis que le passage à l'intérieur du système allemand du « *Verkäufer* » au « *Kaufmann* » passe fréquemment par des formations en interne.

Le plus délicat concerne sans doute les branches industrielles et de production. Dans l'état actuel, c'est le cas des élèves en électrotechnique à Pulversheim et à Wissembourg. Ici, les chambres consulaires allemandes refusent de reconnaître une quelconque équivalence du diplôme professionnel français. Les élèves français se retrouvent dans la situation des jeunes allemands ayant suivi une formation en électrotechnique dans un « *Berufskolleg I + II* », reconnu par le diplôme scolaire de cet établissement, mais sans possibilité d'exercer comme *Geselle* (compagnon) ou *Meister* (maître), tant qu'ils ne sont pas passés par un apprentissage dans une entreprise. Dans le cas allemand (du Bade-Wurtemberg), les chambres « consentent de recommander aux entreprises de reconnaître le contenu du *Berufskolleg II* comme équivalent de deux ans d'apprentissage », ce qui pourrait donc éventuellement réduire pour les jeunes diplômés de l'Azubi-Bacpro la durée de l'apprentissage avant d'accéder aux épreuves de la chambre⁴⁷.

47 „Der Abschluss des ‚Technischen Berufskollegs I - Verzahnung mit dualen Ausbildungsberufen‘ soll es ermöglichen, eine anschließende Berufsausbildung in dem entsprechenden Beruf bis zu einem Jahr zu verkürzen. Der Abschluss des ‚Technischen Berufskollegs II - Verzahnung mit dualen Ausbildungsberufen‘ soll es ermöglichen, eine anschließende Berufsausbildung in dem entsprechenden Ausbildungsberuf bis zu zwei Jahre zu verkürzen.

Trouver des solutions, définitives ou pragmatiques, à ce défi fondamental nécessitera donc une coopération similaire, étroite et constructive, avec tous les acteurs de la formation professionnelle en Allemagne, et en particulier avec les chambres et les entreprises. Le programme, comme il fonctionne actuellement, les contourne en quelque sorte. On peut même supposer que le fait de coopérer surtout avec des représentants du *Kultusministerium Baden-Württemberg* complique en quelque sorte le contact avec les autres acteurs allemands de la formation professionnelle, qui ne se trouvent pas sous tutelle ou dans l'administration régionale.

Deux pistes semblent particulièrement pertinentes pour progresser.

(1) Intégrer les chambres dans un dispositif « sur mesure »

Cloisonné et corporatiste, le système de formation professionnelle allemand se caractérise aussi par sa flexibilité et sa diversité, qui permet de réagir au plus près aux besoins des entreprises. Pour donner suite aux demandes des patrons, les acteurs de la formation professionnelle ont en effet l'habitude de créer et de proposer des formations « sur mesure » pour des groupes spécifiques du personnel, afin de permettre aux salariés d'accéder à l'examen professionnel (qu'il s'agit ensuite bien entendu de passer avec succès).

Les expériences avec l'Azubi-Bacpro pourraient justifier la définition d'une telle formation sur mesure (comme il semble que cela se fait dans des cas similaires en Lorraine et en Sarre). L'ensemble des acteurs impliqués définirait le niveau de connaissances et le contenu du diplôme français, pour ensuite développer un cursus « sur mesure », qui vise à transmettre uniquement les éléments éventuellement encore manquants, avec un enseignement d'allemand professionnel renforcé et beaucoup de périodes d'apprentissage en entreprise en Allemagne. Une fois ce cursus établi, il aurait l'avantage d'être à la disponibilité des entreprises et d'autres élèves : ils sauraient dès le début combien de temps et combien d'efforts seront (encore) nécessaires, et où et comment passer les cours nécessaires, pour accéder à l'examen

Die Kammern haben sich verpflichtet, den Betrieben zu empfehlen, die eröffneten Verkürzungsmöglichkeiten zu nutzen. <http://www.km-bw.de/,Lde/Startseite/Schule/Berufskollegs#anker3705418> (15/02/2017), souligné par nous.

professionnel des chambres consulaires allemandes. Le « risque » ou « l'investissement » nécessaire deviendraient ainsi maîtrisables, autant pour l'entrepreneur allemand que pour l'ex-élève français.

Dans le cadre allemand, il existe des acteurs qui définissent et proposent de telles formations. Outre les académies de formation professionnelle (*Berufsbildungswerk*, bfw) des syndicats, c'est notamment le réseau *SchuleWirtschaft*, organisé par les représentants des patrons qui accompagne depuis l'après-guerre les écoles professionnelles et leurs formations. Le représentant de ce réseau à Emmendingen s'est proposé pour étudier l'établissement d'une telle formation complémentaire et, le cas échéant, de la mettre en œuvre, pour les élèves Azubi-Bacpro en électrotechnique.

Cette solution reste pragmatique car elle ne cherche pas à changer le système, ce qui nécessiterait énormément d'efforts et d'énergie, mais à rendre compatible les deux systèmes avec les moyens déjà existants. Elle n'insiste pas sur la reconnaissance mutuelle des deux diplômes, juridiquement déjà établie (cf. annexe) mais visiblement difficilement réalisable en pratique, mais elle part des « réalités du terrain ».

(2) Se servir des attestations existantes dans le cadre du Rhin supérieur

Une alternative serait de se servir des éléments diplômants originaux développés dans le cadre de la coopération transfrontalière. Il s'agirait à ce moment-là surtout de l'*Euregio-Zertifikat* / certificat Euregio. Cette certification, développée par le groupe d'experts de la formation professionnelle dans le cadre de la Conférence du Rhin supérieur, atteste depuis 2010 d'un stage professionnel d'au moins quatre semaines passé dans une entreprise de l'autre pays. En 2016, ce certificat a été attribué à 184 jeunes lors d'une cérémonie à Rust. L'avantage de cette alternative serait qu'on s'appuie sur un dispositif déjà établi et reconnu par les acteurs du monde économique et de la formation professionnelle. Cependant, le problème reste que la valeur ajoutée de l'Azubi-Bacpro ne serait pas reconnue : il ne s'agit ici pas de « stages », mais bien de périodes de formation en entreprise. Le nombre de semaines et l'investissement général dans l'apprentissage de son métier en allemand est par ailleurs bien supérieur au minimum exigé par le Certificat Euregio. Il serait aussi envisageable de faire passer aux élèves d'Azubi-Bacpro

une certification linguistique plus largement reconnue, comme le WiDaF (*Deutsch als Fremdsprache in der Wirtschaft*) ou le Widaf Basic de la Chambre Franco-Allemande de Commerce et d'Industrie, l'AHK⁴⁸. Néanmoins, si ces certifications peuvent reconnaître un premier effort individuel de mobilité et d'ouverture, elles ne peuvent contribuer à l'effort systématique et structurel de rapprocher les systèmes de formation professionnelle pour mieux intégrer les deux marchés d'emploi – le diplôme professionnel attribué au terme de la formation reste bien national.

On pourrait par contre s'imaginer que la Conférence du Rhin supérieur se montre un partenaire constructif et qu'elle permette l'accès au réseau d'entreprises constitué dans le cadre du certificat Euregio, avec les astuces et aides pratiques concernant le transport, le logement et le financement des périodes à l'étranger déjà mis en place pour l'Euregio-Zertifikat.

5. Les passerelles vers l'apprentissage transfrontalier

Conscients qu'un Bac pro « ne suffit pas », renforcés dans leur parcours scolaires grâce à cette expérience positive, beaucoup d'élèves d'Azubi-Bacpro souhaitent continuer en BTS, voire en DUT. Pour ceux qui veulent approfondir leur formation franco-allemande, l'alternance transfrontalière permise par les accords de Saint-Louis peut être un bon cadre, même si là aussi la reconnaissance réciproque du diplôme pose de nouveau problème.

Des « passerelles » de l'Azubi-Bacpro vers l'apprentissage transfrontalier sont sans doute à organiser, avec des sessions linguistiques supplémentaires (éventuellement sous forme de stages volontaires durant les vacances) et surtout la recherche d'une entreprise d'accueil allemande dès le mois d'octobre de l'année de terminale.

L'alternance transfrontalière peut être un levier pour revaloriser l'enseignement professionnel, comme le suggère la récente mise en place du DIMAT (Dispositif d'Initiation aux Métiers par l'Alternance Transfrontalier) au lycée Jean-Mermoz de Saint-Louis. Objectif en soi,

48 <http://www.francoallemand.com/fr/nos-prestations/formations-et-seminaires/test-widaf/>

l'Azubi-Bacpro peut être aussi un des moyens de favoriser à terme l'alternance transfrontalière, mais pour cela l'ambiguïté sur la validité et la reconnaissance outre-Rhin des diplômes doit être levée.

V. Conclusion

En conclusion de ce rapport, nous pouvons donc retenir plusieurs points. Globalement, les résultats de l'expérience pilote sont prometteurs, mais nécessitent un investissement continu de tous les acteurs, ce qui implique en même temps, et autant que possible, une concentration des forces autour de ce projet-pilote concret, assez abouti et élaboré conjointement. Au-delà de ses bénéfices immédiats pour les jeunes, ce dispositif est doté d'un potentiel considérable quant à sa capacité de rapprocher les deux systèmes de formation professionnelle. Plutôt que de s'éparpiller en d'innombrables dispositifs innovants mais souvent sans lendemain, il serait profitable de se concentrer sur les dispositifs déjà existants afin de les généraliser et d'en faire une option accessible pour le plus grand nombre. Pour ce faire, il paraît judicieux de chercher à insérer l'Azubi-Bacpro dans un cadre plus large, national ou franco-allemand, sans toutefois le diluer. Il paraît aujourd'hui évident qu'un tel projet nécessite encore beaucoup de temps pour permettre un effet structurant et mesurable sur la formation professionnelle le long du Rhin supérieur, sur les mentalités autant que sur les éléments matériels et institutionnels.

La coopération dans le cadre du projet Azubi-Bacpro est en même temps représentative d'un certain nombre de forces et faiblesses de la coopération franco-allemande et transfrontalière. Sa force consiste sans aucun doute dans la coopération réussie et aboutie des deux systèmes d'éducation nationale et régionale. Au-delà des déclarations politiques (absolument nécessaires pour déclencher des initiatives, on l'a vu), c'est la coopération structurée et détaillée dans une structure comme l'*Akademie für berufliche Bildung*, entre experts qui possèdent le niveau d'ingénierie et de connaissances nécessaires pour réaliser un programme d'échanges ambitieux comme c'est le cas ici, et dont le couronnement consiste en quelque sorte dans la création et la définition d'une nouvelle matière commune, franco-allemande, qui sera enseignée aux élèves des deux pays dans le cadre de ce cursus, en prenant l'exemple de l'Abibac. La matière en question, l'enseignement interculturel proposé aux élèves Azubi-Bacpro, est en elle-même le résultat de 60 ans de coopération institutionnalisée et de travail franco-allemand. Son intérêt est d'offrir aux élèves des outils favorables à une

démarche réflexive qui est censée donner sens à leur expérience de PFMP « à l'étranger », de façon à favoriser la construction d'un « nous » à la fois européen et rhénan. Il ne fait aujourd'hui pas de doute qu'au moment où un changement générationnel et des mutations géopolitiques profondes se produisent, il est nécessaire de structurer et transmettre l'expérience vécue. La dimension réflexive qui dès le début, il y a 60 ans, faisait partie intégrante des « nouvelles relations franco-allemandes » permet justement ce travail de mise en perspective.

Pendant, ces apprentissages interculturels ne prennent leur sens que dans la rencontre et l'expérience vécue. La principale valeur ajoutée du dispositif repose sur les PFMP en pays germanophone, d'où la nécessité de soigner le rapport avec les entreprises.

En effet, la manière concrète dont la coopération a eu lieu témoigne aussi des faiblesses de la gouvernance franco-allemande et transfrontalière. Non-contraignante et bâtie sur l'idée de se « mettre d'accord », parfois sur des compromis de façade sans s'obliger mutuellement d'entreprendre des transformations systémiques, cette coopération vise plutôt à pérenniser des systèmes (nationaux) existants, avec la conséquence que les changements déclenchés ne concernent souvent que les « cercles franco-allemands » qui participent déjà activement aux relations bilatérales. Dans le cas de l'Azubi-Bacpro, cela se manifeste à travers la coopération réussie entre acteurs de l'éducation, qui peinent cependant à intégrer les acteurs de la formation professionnelle et du marché d'emploi, pourtant essentiels pour la réussite du projet. Il faudrait ainsi un double passage de frontières, non pas seulement à travers le Rhin, mais aussi de l'Éducation nationale vers le système des chambres consulaires et des entreprises allemandes. Outre l'expertise et les connaissances nécessaires, cela nécessite encore une fois de tisser un réseau parmi les contacts identifiés, ainsi que l'adaptation à leur univers mental. Une telle expérience dépend fortement des moyens financiers et de la continuité des acteurs qui travaillent ensemble. Le changement d'un des acteurs-clés dans le réseau de coopération ainsi tissé peut avoir des effets potentiellement graves pour la continuité – sur le terrain – des coopérations.

Le fait que cette coopération ait lieu dans une situation de proximité géographique lui confère tout sa légitimité – avec la situation sociale et économique décrit. Paradoxalement, c'est aussi cette proximité qui génère un certain nombre de complications et de difficultés que

connaît le projet. Parce qu'il s'inscrit aussi, du moins géographiquement, dans le cadre de la gouvernance transfrontalière il y a un grand nombre d'acteurs qui « gravitent » autour de cette coopération. Sans nécessairement être utile directement, ces réseaux le sont souvent de manière indirecte, en permettant d'entretenir le réseau plus large des acteurs concernés par cette politique publique (formation professionnelle). Le nombre d'événements et manifestations « festifs », de type « inauguration », « signature de charte », « remise d'attestation », etc., est d'ailleurs surprenant. A y regarder de plus près, il paraît que ces rendez-vous permettent la socialisation, au moins superficielle, des acteurs nationaux dans un contexte transfrontalier, ce qui crée une certaine obligation dans la coopération concrète qui s'ensuit, et qui permet d'atténuer les conflits d'intérêts réels qui existent.

Il est évident que cette façon de coopérer entre administrations et acteurs concernés complique le *leadership* politique, ou, dit avec le terme allemand des années 70, la *Steuerung* rationnelle et planifiée d'une politique publique, là où il s'agit en fait d'harmoniser deux politiques publiques souvent opposées, bien qu'à un certain degré mutuellement dépendantes. Cette situation semble réduire finalement le nombre des alternatives disponibles et facilite l'émergence de solutions « qui changent tout sur le papier mais ne touchent pas à la réalité ».

Dans le cas concret de l'Azubi-Bacpro, l'objectif de reconnaissance réciproque des diplômés nécessiterait l'expression d'une vraie volonté politique commune, volonté qui pour le moment fait défaut et qui peut difficilement provenir d'une gouvernance transfrontalière en réseau sans responsabilité directe devant la population du Rhin supérieure et sans mandat démocratiquement bien défini.

L'absence de véritable représentation politique interrégionale incite donc, pour le moment, à « désinstitutionnaliser » pour laisser plus de champ libre et de moyens aux acteurs de terrain (pas de contrôle tatillon mais un accompagnement pragmatique en faisant confiance à la dynamique globale). Ce n'est que dans une perspective de long-terme que les approches ici détaillées pourraient déboucher sur une relation de confiance qui permettra *in fine* la reconnaissance réciproque des diplômés. Il va de soi que l'horizon de l'action politique est bien plus souvent la prochaine échéance électorale, voir le résultat immédiat en termes d'« opinion publique » satisfaite. Le « temps long » qu'organise la coopération franco-allemande institutionnalisée permet néanmoins

un certain espoir, à condition de maintenir et renforcer les éléments essentiels. Nous avons ainsi vu que les premières tentatives de coopérer dans le domaine de la formation professionnelle datent de la fin des années 50. Cette volonté est restée sur l'agenda politique, malgré l'orientation des acteurs politiques sur la réalisation des objectifs de « court-terme », grâce aux éléments institutionnels du franco-allemand, aux différents et nombreux échelons entremêlés, et à l'accès direct et officiel des acteurs engagés de la société civile à la sphère politique du franco-allemand.

VI. Bibliographie

Ansell, Chris (2012) : « Collaborative governance » in : David Levi-Faur (ed.) : The Oxford Handbook of Governance, Oxford : University Press, p. 498 – 511.

Baasner, Frank / Stefan Seidendorf (2016) : Zukunft der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit nach der französischen Territorialreform. dfi compact no. 14, Deutsch-Französisches Institut, Ludwigsburg.

Beck, Joachim / Birte Wassenberg (2011, ed.) : Grenzüberschreitende Zusammenarbeit leben und erforschen (Band 2) : Governance in deutschen Grenzregionen, Stuttgart, Franz Steiner.

Bock, Hans Manfred (Hg. 1998) : Projekt deutsch-französische Verständigung. Die Rolle der Zivilgesellschaft am Beispiel des Deutsch-Französischen Instituts in Ludwigsburg, Opladen : Leske & Budrich

Bock, Hans Manfred (ed. 2005) : Kulturelle Wegbereiter politischer Konfliktlösung: Mittler zwischen Deutschland und Frankreich in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts, Tübingen : Narr.

Bock, Hans Manfred (2010) : « Transnationalisierung als zeitdiagnostisches Kennwort und zeitgeschichtliches Konzept für die deutsch-französischen Beziehungen », in : Wege der Verständigung zwischen Deutschen und Franzosen nach 1945, Corine Defrance (Hg., e.a.), Tübingen : Narr, p. 349-377.

Colin, Nicole, Umlauf, Joachim (2013) : « Eine Frage des Selbstverständnisses: Akteure im deutsch-französischen *champ culturel*. Plädoyer für einen erweiterten Mittlerbegriff ». in : Nicole Colin, Corine Defrance, Ulrich Pfeil, Joachim Umlauf (ed.) : Lexikon der deutsch-französischen Kulturbeziehungen nach 1945, Tübingen : Gunter Narr Verlag, p. 69-80.

Defrance, Corine (2010) : « Société civile et relations franco-allemandes », in : Wege der Verständigung zwischen Deutschen und Franzosen nach 1945, Corine Defrance (s.d., e.a.), Tübingen: Narr, p. 17-31.

Džbor, Martin / Corinna Grafe (2014) : « Ausbildung nach deutschem Vorbild – Fachinformatiker/-in auf Erfolgskurs in der Slowakei », in : Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BiBB) 3/2014, p. 52-53.

Gardner-Feldman, Lily (1999) : « The principle and practice of 'reconciliation' in German foreign policy : relations with France, Israel, Poland and the Czech Republic », in : *International Affairs*, 75:2, p. 333-356.

Gardner-Feldman, Lily (2012) : *Germany's Foreign Policy of Reconciliation. From Enmity to Amity*. Lanham : Rowman and Littlefield.

Goulet, Vincent (2008) : « Transformer la société par l'enseignement social ». La trajectoire de Dick May entre littérature, sociologie et journalisme, *Revue d'histoire des sciences humaines* 19 : 2, p. 117-142.

Goulet Vincent (2015) : « Dispositions et aspirations des étudiants et apprentis suivant une formation transfrontalière en Alsace », rapport à Novatris, 2015, Sage, Université de Strasbourg.

Goulet, Vincent (2016) : *Dispositions et aspirations des étudiants et apprentis suivant une formation transfrontalière en Alsace*, rapport remis à NovaTris/ Université de Haute-Alsace, SAGE/CNRS-Université de Strasbourg, janvier 2016.

IHK Jugendstudie : <https://www.stuttgart.ihk24.de/blob/sihk24/Fuer-Unternehmen/Fachkraefte-und-Ausbildung/Ausbildung/downloads/662900/8ce-014648a97844c763e522f7212af97/IHK-Jugendstudie-data.pdf>

Insee Analyse, ACAL, n° 16, juillet 2016 : « Voie professionnelle : des parcours sinueux, mais une majorité d'élèves diplômés ».

Krotz, Ulrich (2010) : « Regularized Intergovernmentalism : France-Germany and Beyond (1963-2009) », in : *Foreign Policy Analysis* 6:2, p. 147-185.

Krotz, Ulrich / Joachim Schild (2015 [2013]) : *Shaping Europe. France, Germany, and Embedded Bilateralism from the Elysée Treaty to Twenty-First Century Politics*, Oxford : Oxford University Press.

Les notes de la Depp, numéro 12 - octobre 2016 : « Les effectifs d'apprentis dans l'académie de Strasbourg, année scolaire 2015-2016 »

Marmetschke, Katja (2011) : « Was ist ein Mittler? Überlegungen zu den Konstituierungs- und Wirkungsbedingungen deutsch-französischer Verständigungsakteure », in: Michael Grunewald, Hans-Jürgen Lüsebrink, Rainer Marowitz, Uwe Puschner (Hg.) : *France-Allemagne au XX^{ème} siècle - La production*

de savoir sur l'autre. Vol. 1 : Questions méthodologiques et épistémologiques. Bern e.a., p. 183-199.

MKW Wirtschaftsforschung GmbH / Empirica Kft. (2009) : Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27 / EEA / EFTA Countries. Final Report for the EU Commission (DG Employment and Social Affairs), <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3459&langId=en> (14/02/2017).

OREF Alsace – IDUS – Études et Analyses, Une approche socio-démographique de l'apprentissage en Alsace, Juillet 2016.

Seidendorf, Stefan (dir. 2013) : Le modèle franco-allemand : Les clés d'une paix perpétuelle ? Analyse des mécanismes de coopération, Villeneuve d'Ascq : Septentrion.

Annexe

Document 1: Extrait de l'invitation presse du 16 janvier 2015, concernant la présentation officielle du dispositif Azubi-Bacpro par le recteur de l'Académie de Strasbourg et le Kultusminister du Bade-Wurtemberg

Invitation presse Azubi-bacpro, une co-qualification franco-allemande

**Jacques-Pierre Gougeon,
Recteur de l'académie de Strasbourg, Chancelier des universités d'Alsace,
et Andreas Stoch,
Ministre de l'éducation, de la jeunesse et des sports du Bade-Wurtemberg,**

ont le plaisir de vous inviter

[...]

à l'occasion de la signature de la lettre d'intention précisant les modalités de mise en oeuvre du dispositif Azubi-bacpro, suivie d'un point presse.

[...]

Azubi-bacpro, une co-qualification franco-allemande

Azubi (pour Ausbildung « formation » et Auszubildende « apprentis ») - bacpro permet aux élèves et apprentis français et allemands d'obtenir, en plus du diplôme de leur pays d'origine, une attestation de compétences reconnue de l'autre côté de la frontière.

L'objectif est d'offrir une plus-value aux élèves de lycée professionnel et aux apprentis, pour répondre aux réalités économiques de l'Alsace qui s'inscrivent dans le cadre transfrontalier du Rhin supérieur.

Les jeunes pourront ainsi :

- élever leur niveau de qualification grâce aux compétences linguistiques et interculturelles,
- augmenter leurs chances d'insertion professionnelle en France et dans les pays germanophones,
- faciliter leur éventuelle intégration dans une formation au brevet de technicien supérieur (BTS) en alternance, dans le cadre d'un apprentissage transfrontalier.

Une formation transfrontalière en tandem

Le dispositif repose sur un **partenariat** solide sur l'ensemble du cursus de formation (3 ans) avec un établissement de formation du pays voisin, engagé dans le même projet, et des relations étroites avec le monde économique.

Depuis la rentrée 2014, le dispositif concerne 53 élèves. Il est expérimenté dans 4 lycées de l'académie :

- le lycée des métiers de l'hôtellerie Alexandre Dumas (Illkirch 67), en partenariat avec la Paul Kerschensteiner Schule (Bad Überkingen)
- le lycée polyvalent Charles de Gaulle (Pulversheim 68), en partenariat avec les Gewerbliche und hauswirtschaftlichsozialpflegerische Schulen (Emmendingen)
- le lycée professionnel Mermoz de Saint-Louis (68), en partenariat avec la Walter Eucken Schule (Karlsruhe)
- le lycée polyvalent Schongauer (Colmar 68), en partenariat avec la Rudolf Eberle Schule (Bad Säckingen).

La formation est basée sur un enseignement modulaire réalisé en tandem, donnant ainsi du sens aux apprentissages.





Elle permet l'acquisition de compétences linguistiques, professionnelles et interculturelles :

- spécialité professionnelle enseignée en langue allemande (3h/semaine),
- approfondissement linguistique (1,5h/semaine),
- compétences interculturelles dans le cadre du dispositif des enseignements généraux liés à la spécialité (EGLS), 20h annuelles,
- les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) de 6 à 8 semaines dans le pays partenaire permettent au jeune de s'adapter à la différence et de vivre une mobilité.

Une formation diplômante

Les élèves et apprentis alsaciens ayant réussi les épreuves finales de la formation seront titulaires :

- du baccalauréat professionnel,
- d'une attestation de compétences professionnelles validée par une épreuve organisée par les chambres consulaires allemandes,
- d'une validation des compétences interculturelles axées sur le coeur de métier,
- d'une Zusatzqualifikation in der Fremdsprache (attestation complémentaire en langue étrangère) élaborée par les chambres et reconnue par les entreprises outre-Rhin. Elle permet de valider les compétences linguistiques de niveau B2 (niveau avancé ou indépendant), liées à des situations de communication professionnelles.

WIR UNTERSTÜTZEN SIE GERNE IHRE ANSPRECHPARTNER	GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT	GRENZÜBERSCHREITENDE ZU- SAMMENARBEIT	STARTBAHN IN DEN JOB
<p>Annika Feldmann AGENTUR FÜR ARBEIT FREIBURG Lehenerstraße 7779106 Freiburg +49 761 2710 129 Annika.Feldmann@arbeitsagentur.de</p> <p>Inge Tritz HANDWERKSKAMMER FREIBURG Referatsleitung Fachkräftesicherung und Nachwuchsförderung Wirthstraße 28 79110 Freiburg +49 761 15250 77 / +49 170 5724 016 inge.tritz@hwk-freiburg.de</p> <p>Robert Merle INDUSTRIE- UND HANDELSKAM- MER SÜDLICHER OBERRHEIN Ausbildungsberater für gewerblich/ technische Berufe Schneewlinstraße 11 – 13 79098 Freiburg +49 761 3858 165 robert.merle@freiburg.ihk.de</p>	<p>GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT</p>	<p>WERDEN SIE PARTNER! EINE FITTE STRATEGIE</p> <p>Gutes Personal zu finden, wird zu einer echten Herausforderung. Aber es gibt eine gute Strategie gegen Fachkräftemangel! Beteiligen Sie sich an der Ausbildung „Azubi-Bac Pro – Elektrotechnik des „Lycée des métiers – Charles de Gaulle“ in Pulversheim.</p>	<p>PASSENDER NACHWUCHS FÜR DIE BETRIEBE IST GESUCHT – AUCH INTERNATIONAL. DIE GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT OFFNET JUGENDLICHEN AUS DEM ELSASS DIE TÜR.</p> <p>Gute Azubis werden immer rarer, weil der demografische Wandel große Lücken in ganze Ausbildungsjahrgänge geschlagen hat. Das Problem ist kein Randschicksal einzelner Unternehmen.</p> <p>Die Französische Modellschule „Lycée des Métiers – Charles de Gaulle“ sucht nach Partnerfirmen in Deutschland, in denen die französischen Auszubildenden 8 – 12 Wochen den betrieblichen Teil ihrer Ausbildung absolvieren können. Die französischen Auszubildenden sind im 2. und 3. Lehrjahr und werden während ihres Aufenthalts in deutschen Gastfamilien untergebracht.</p> <p>Ausbildungszentrum für Elektroberufe LYCÉE DES MÉTIERS – CHARLES DE GAULLE 14, Rue de Ruelisheim 68840 Pulversheim Frankreich Telefon: +33 389 8369 20 Telefax : +33 389 8369 29 ce.0681801N@ac-strasbourg.fr www.lyc-de-gaulle-pulversheim.ac-strasbourg.fr</p>
 <p>Agentur für Arbeit Freiburg Lehener Straße 77 75109 Freiburg www.arbeitsagentur.de</p>  <p>Kooperationspartner</p>  <p>Dieser Flyer wurde mit Mitteln der Europäischen Union erstellt.</p>			

<p>ANPACKEN FÜR DIE ZUKUNFT</p>	<p>AUSBILDUNG INKLUSIVE WOHNUNG</p>	<p>UND ZUSÄTZLICH NOCH</p>	<p>GENAU GEPLANTE AUSBILDUNG</p>
<p>BETEILIGUNG AN DER AUSBILDUNG JUNGER FRANZOSEN LOHNT SICH: FÜR DIE UNTERNEHMEN, DIE DAMIT IHRE FACHKRÄFTE FÜR MÖRGEN FINDEN UND FÜR DIE LEHRLINGE, DENEN SICH ZUSÄTZLICHE PERSPEKTIVEN ERÖFFNEN.</p>	<p>UND ALLE PROFITIEREN AZUBI-BAC PRO – ELEKTRO-TECHNIK Deutsch-französische Zusammenarbeit im Rahmen der Ausbildung Gewinnung kompetenter, junger Fachkräfte durch die Verknüpfung der französischen Fachausbildung Bac Pro mit einem betrieblichem Part der Ausbildung in baden-württembergischen Betrieben. + Vermittlung theoretischer Ausbildungsinhalte am Lycée polyvalent Charles de Gaulle, Pulversheim + Intensiver Praxisunterricht zu elektrotechnischen Inhalten am Lycée polyvalent Charles de Gaulle, Pulversheim + Deutsch-französische Ausbildungsmodule mit der Partnerschule GHS Emmendingen + Betrieblicher Teil der praktischen Ausbildung in baden-württembergischen Betrieben + Deutsch-französische Evaluation der erworbenen Kompetenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unterbringung der Auszubildenden vor Ort in Gastfamilien - Entwicklung der sprachlichen Kompetenzen - Profitieren von interkulturellem Austausch - Finanzielle Unterstützung für die Unterkunft durch MAERI (Rectorat de l'académie de Strasbourg) gewährleistet und durch die FEFA (Fondation Entente Franco-Allemande) unterstützt 	<p>AUFGABEN DER AUSZUBILDENDEN WÄHREND DES AUFENTHALTS IM BETRIEB</p> <p>Schuljahr 2015/2016 vom 23.11. – 18.12.2015 und 07.03. – 01.04.2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Materielle Organisation beim Bau einer Anlage - Errichten von Anlagen mit Niederspannung (bis 1000 V) - Inbetriebnahme von Ausrüstung oder Anlage - Prüfen von Schutzvorrichtungen für Mensch und Güter - Informieren über Stromlieferbedingungen <p>Schuljahr 2016/2017</p> <p>19.9. – 14.10.2016 und 09.01. – 03.02.2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Messungen, Einstellungen und Störungsnachforschungen an einem Netz mit Niederspannung - Motoren einer Industrieanlage in Betrieb nehmen - Störungen bei elektrophysikalischen Anlagen finden - Funktionsfähigkeit einer Beleuchtungsanlage beurteilen
			

	<p>GRENZÜBERSCHREITENDE QUALIFIZIERUNG UND BEGEGNUNG MIT JUNGEN FACHKRÄFTEN AUS DEM ELSASS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamteinahme von 12 französischen Auszubildenden - Praxis in baden-württembergischen Betrieben ab dem zweiten Jahr der Ausbildung - Regelmäßiger Deutschunterricht während gesamter Ausbildungszeit - Betrieblicher Teil der Ausbildung mit jeweils vierwöchigen Praxisaufenthalten in deutschen Betrieben 	<p>PERSPEKTIVEN FÜR ARBEITGEBER</p> <p>Nach Abschluss der AZUBI BAC-PRO Ausbildung Übernahme als Fachkraft (bei Bedarf mit Integrationsunterstützung der Agentur für Arbeit Freiburg) oder Aufnahme der Auszubildenden ins 3. Lehrjahr. Nach Abschluss erhält man eine Fachkraft mit zwei Berufsabschlüssen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Statischen Energieformer anschließen, einstellen und warten - Automatische Produktionsanlage anschließen, Steuerung und Antrieb kontrollieren - Kunden- und Zuliefererkontakt - Kostenvoranschläge erstellen <p>Der in Deutschland stattfindende betriebliche Teil der praktischen Ausbildung wird vom deutschen Arbeitgeber bewertet.</p>
--	--	---	---

Document 2 : Dépliant de l'Arbeitsagentur Freiburg pour proposer l'Azubi-Bacpro aux entreprises de la région (partenariat avec le lycée professionnelle de Pulversheim).

Document 3: Reconnaissance mutuelle de diplômes professionnels entre la République française et la République fédérale d'Allemagne (ouest), 16 juin 1977

Verordnung zur Gleichstellung französischer Prüfungszeugnisse mit Zeugnissen über das Bestehen der Abschlußprüfung oder Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen

PrfgZFrankrV

Ausfertigungsdatum: 16.06.1977

Vollzitat:

„Verordnung zur Gleichstellung französischer Prüfungszeugnisse mit Zeugnissen über das Bestehen der Abschlußprüfung oder Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen vom 16. Juni 1977 (BGBl. I S. 857), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 25. September 1991 (BGBl. I S. 1956) geändert worden ist“

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 1 V v. 25.9.1991 I 1956

Eingangsformel

Auf Grund des § 43 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der durch Artikel 53 des Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) geändert worden ist, und unter Berücksichtigung des § 28 des Gesetzes vom 7. September 1976 (BGBl. I S. 2658) wird im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft mit Zustimmung des Bundesrates verordnet:

§ 1 Gleichstellung von Prüfungszeugnissen

Französische Prüfungszeugnisse werden den Zeugnissen über das Bestehen der Abschlußprüfung oder Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen nach Maßgabe der in der Anlage enthaltenen Aufstellung gleichgestellt.

§ 2 Berlin-Klausel

Diese Verordnung gilt nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes in Verbindung mit § 112 des Berufsbildungsgesetzes auch im Land Berlin.

§ 3 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Schlußformel

Der Bundesminister für Wirtschaft

Anlage Aufstellung der gleichgestellten Prüfungszeugnisse

(Fundstelle: BGBl. I 1985, 1760 - 1761;

bzgl. der einzelnen Änderungen vgl. Fußnote)

Bezeichnung des französischen Prüfungszeugnisses:	Zeugnis über das Bestehen der Abschlußprüfung oder Gesellenprüfung in dem Ausbildungsberuf:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Certificat d'aptitude professionnelle électricien d'équipement 2. Certificat d'aptitude professionnelle mécanicien d'entretien 3. Certificat d'aptitude professionnelle mécanicien ajusteur 4. Certificat d'aptitude professionnelle mécanicien réparateur d'automobiles 5. Certificat d'aptitude professionnelle électricien d'automobiles 6. Certificat d'aptitude professionnelle charpentier en bois: structures, escaliers, coffrages 7. Certificat d'aptitude professionnelle constructeur en maçonnerie et béton armé 8. Certificat d'aptitude professionnelle carreleur mosaïste 9. Certificat d'aptitude professionnelle plâtrier 10. Certificat d'aptitude professionnelle cuisinier 11. Certificat d'aptitude professionnelle employé d'hôtel 12. Certificat d'aptitude professionnelle employé de restaurant 13. Certificat d'aptitude professionnelle coiffure option C : coiffure mixte 14. Certificat d'aptitude professionnelle menuisier du bâtiment et d'agencement 15. Certificat d'aptitude professionnelle tailleur de pierre option A : taille option B : travaux marbrés 16. Certificat d'aptitude professionnelle boulanger 17. Certificat d'aptitude professionnelle pâtissier-confiseur-chocolatier-glacier 18. Diplôme de maintenance aéronautique option : cellule, moteur, électricité 19. Certificat d'aptitude professionnelle mécanicien de cellules d'aéronefs 20. Brevet d'études professionnelles conducteur d'appareil option B: Traitement et épuration des eaux 21. Baccalauréat professionnel des industries chimiques et de procédés 22. Certificat d'aptitude professionnelle assurance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elektroanlageninstallateur/Elektroanlageninstallateurin 2. Betriebsschlosser/ Betriebsschlosserin 3. Maschinenschlosser/ Maschinenschlosserin 4. Kraftfahrzeugmechaniker/ Kraftfahrzeugmechanikerin 5. Kraftfahrzeugelektriker/ Kraftfahrzeugelektrikerin 6. Zimmerer 7. a) Maurer b) Beton- und Stahlbetonbauer 8. Fliesen-, Platten- und Mosaikleger 9. Stuckateur 10. Koch/Köchin 11. Hotelfachmann/ Hotelfachfrau 12. Restaurantfachmann/ Restaurantfachfrau 13. Friseur/Friseurin 14. Tischler/Tischlerin 15. Steinmetz und Steinbildhauer/Steinmetzin und Steinbildhauerin 16. Bäcker/Bäckerin 17. Konditor/Konditorin 18. Fluggerätmechaniker/ Fluggerätmechanikerin 19. Fluggerätbauer/ Fluggerätbauerin 20. Ver- und Entsorger/ Ver- und Entsorgerin 21. Chemikant/Chemikantin 22. Versicherungskaufmann / Versicherungskauffrau

Document 4 : Reconnaissance mutuelle des diplômes professionnels de 1977 (voir doc. 3),
version française

Convention

entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne relative à l'équivalence de diplômes sanctionnant une formation professionnelle, signée à Bonn le 16 juin 1977

Le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne,

Considérant que le renforcement de la coopération culturelle entre les deux pays constitue l'un des objectifs fondamentaux du Traité du 22 janvier 1963 entre la France et la République fédérale d'Allemagne,

Entendant contribuer à approfondir les relations mutuelles entre leurs systèmes éducatifs et à promouvoir une étroite coopération dans le domaine de la formation professionnelle,

Désireux de créer pour ceux qui ont acquis une formation professionnelle, et notamment pour les jeunes, les conditions les plus favorables à la libre circulation des personnes et à la mobilité professionnelle de la main-d'œuvre qualifiée entre les deux pays,

sont convenus de ce qui suit :

Article 1 :

Les deux Parties contractantes admettent dans les conditions déterminées ci-après l'équivalence de diplômes sanctionnant une formation professionnelle acquise conformément à la législation et à la réglementation en vigueur dans chacun des deux pays.

Article 2 :

L'équivalence des deux diplômes est établie sur la base de travaux d'experts désignés à cet effet concluant à la similitude des programmes et à l'équivalence du niveau de qualification atteint dans l'un et l'autre pays.

La liste des diplômes admis en équivalence figure en annexe de la présente Convention. Cette liste pourra être modifiée et complétée par échange de lettres.

Article 3 :

Les diplômes admis en équivalence, obtenus dans l'un des pays parties à la Convention, confèrent à leurs titulaires, dans l'autre pays, les droits qui s'attachent aux diplômes correspondants de ce pays.

Article 4 :

Dès l'entrée en vigueur de la présente Convention, les deux parties porteront à la connaissance des partenaires sociaux, suivant les procédures en usage dans chaque pays, la liste commune des diplômes reconnus équivalents.

Article 5 :

Chacune des parties contractantes s'engage à communiquer à l'autre partie toutes les informations et la documentation requises pour l'application de la présente Convention. Elle devra en particulier informer l'autre Partie de toute modification qui pourrait intervenir dans les programmes ou le niveau de qualification pris en considération pour la détermination de l'équivalence.

Article 6 :

La présente Convention est conclue pour une durée de cinq ans. Elle sera ensuite renouvelée tacitement par périodes de cinq années, sauf dénonciation qui devra être notifiée deux ans au moins avant l'expiration du terme.

Article 7 :

La présente Convention ne pourra être modifiée que par Accord conclu dans les mêmes formes entre les parties contractantes.

Article 8 :

La présente Convention s'appliquera également au Land de Berlin, sauf déclaration contraire fait par le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne au Gouvernement de la République française dans les trois mois qui suivront son entrée en vigueur.

Article 9 :

La présente Convention entrera en vigueur à la date de la signature.

Fait à Bonn, le 16 juin 1977, en double exemplaire en langues française et allemande, les deux textes faisant également foi.

Pour le Gouvernement de la République française : Louis de Guiringaud, René Haby.

Pour le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne : Hans Dietrich Genscher

Annexe [non reproduit, suit la liste des diplômés]

<p>Document 5 : Déclaration commune relative aux équivalences de diplômes professionnels français et allemands de 2004, version française</p>
--

Déclaration commune

du Ministre de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche de la République Française,

du Plénipotentiaire de la République Fédérale d'Allemagne pour les Affaires culturelles dans le cadre de l'accord relatif à la coopération franco-allemande,

de la Ministre Fédérale de la Formation et de la Recherche de la République Fédérale d'Allemagne

relative aux équivalences de diplômes français en formation professionnelle initiale par rapport aux diplômes allemands en formation professionnelle régis par la loi de la formation professionnelle, le code artisanal ainsi que le droit scolaire des Länder.

Le Ministre de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour la partie française et le Plénipotentiaire de la République Fédérale d'Allemagne pour les Affaires culturelles dans le cadre de l'accord relatif à la coopération franco-allemande, la Ministre Fédérale de la Formation et de la Recherche de la République Fédérale d'Allemagne pour la partie allemande

- dans l'esprit du Traité franco-allemand du 22 janvier 1963 entre la République Fédérale d'Allemagne et la République Française relatif à la coopération franco-allemande et à la déclaration commune du 22 janvier 2003 du Président de la République Française et du Chancelier de la République Fédérale d'Allemagne à l'occasion du 40e anniversaire du Traité de l'Elysée,

- dans le respect des objectifs de l'accord du 16 juin 1977 entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement de la République Fédérale d'Allemagne relatif aux équivalences de diplômes en formation professionnelle,
- sur la base de la déclaration commune du 19 septembre 1997 entre le Plénipotentiaire de la République Fédérale d'Allemagne pour les Affaires culturelles dans le cadre de l'Accord relatif à la coopération franco-allemande et le Ministre de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie de la République Française portant sur la transparence et les équivalences de diplômes en formation professionnelle
- ainsi que sur la base de la déclaration commune du 18 septembre 2003 du Plénipotentiaire de la République Fédérale d'Allemagne pour les Affaires culturelles dans le cadre de la coopération franco-allemande, du Secrétaire d'Etat au Ministère Fédéral de la Formation et de la Recherche de la République Fédérale d'Allemagne et du Ministre de l'Education Nationale, de la Jeunesse et de la Recherche de la République Française portant sur les progrès des travaux en matière de transparence et équivalences de diplômes en formation professionnelle,
- désireux de promouvoir la libre circulation des travailleurs et leur mobilité dans la formation et la vie professionnelle dans le cadre d'une Europe sans frontières,
- conscients des expériences des gouvernements faites à l'occasion de la coopération et de la confiance dans la qualité des diplômes professionnels préparés dans le pays partenaire,
- souhaitant améliorer la compréhension mutuelle des qualifications en formation professionnelle initiale et le fait que celles-ci soient acceptées sur le marché du travail du pays partenaire,
- désireux d'adapter les instruments utilisés jusqu'à maintenant de la transparence et équivalences des deux systèmes de qualification professionnelle

les deux parties déclarent d'un commun accord que

- le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) est équivalent à une formation professionnelle de deux ans dans le système allemand (§ 25 de la loi régissant la formation professionnelle et § 25 du code de l'artisanat) et
- le brevet professionnel ainsi que le baccalauréat professionnel sont équivalents à une formation avec un diplôme de trois ans ou trois ans et demi dans le système allemand (§ 25 de la loi régissant la formation professionnelle et § 25 du code de l'artisanat) et à un diplôme professionnel comparable aux diplômes mentionnés avant dans le cadre du droit scolaire des Länder de la RFA conformément à la liste publiée par l'Institut fédéral pour la formation professionnelle concernant les formations professionnelles reconnues.
- Les deux parties confirment :
 - que cette déclaration commune relative aux équivalences des diplômes professionnels français et allemands mentionnés ci-dessus concernent la mobilité professionnelle au-delà des frontières pour l'accès au marché du travail et pour la possibilité de continuer la formation professionnelle dans le pays partenaire et
 - qu'elles souhaitent que cette déclaration commune soit transmise immédiatement aux partenaires sociaux en langue française ou allemande, aux chambres et fédérations selon les procédés d'usage dans chaque pays ainsi qu'aux citoyens intéressés et désireux de s'informer.

Les deux parties ont l'intention de mentionner cette déclaration lors de discussions dans le cadre de l'Union Européenne qui traitent les questions de transparence et d'équivalence de diplômes professionnels.

Cette déclaration commune est signée en deux exemplaires en langue française et allemande.

Berlin, le 26 octobre 2004

Le Ministre de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche de la République Française

Le Plénipotentiaire de la République Fédérale d'Allemagne pour les Affaires Culturelles dans le cadre de l'Accord relatif à la coopération franco-allemande

La Ministre de la Formation et de la Recherche de la République Fédérale d'Allemagne

Document 6 : Déclaration commune de 2004 (voir doc. 5), version allemande

Gemeinsame Erklärung

des Bevollmächtigten der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit, der Bundesministerin für Bildung und Forschung der Bundesrepublik Deutschland und des Ministers für Bildung, Hochschulwesen und Forschung der Französischen Republik auf dem Gebiet der beruflichen Bildung über die generelle Vergleichbarkeit von französischen Abschlusszeugnissen in der Berufsausbildung und deutschen Abschlusszeugnissen in der Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung sowie Schulrecht der Länder

Der Bevollmächtigte der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit und die Bundesministerin für Bildung und Forschung der Bundesrepublik Deutschland auf deutscher Seite und der Minister für Bildung, Hochschulwesen und Forschung der Französischen Republik auf französischer Seite

- im Geiste des Vertrages vom 22. Januar 1963 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Französischen Republik über die deutsch-französische Zusammenarbeit sowie der Gemeinsamen Erklärung vom 22. Januar 2003 des Bundeskanzlers der Bundesrepublik Deutschland und des Präsidenten der Französischen Republik zum 40. Jahrestag des Elysée-Vertrages,
- im Sinne der Ziele des Abkommens vom 16. Juni 1977 zwischen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland und der Regierung der Französischen Republik über die Gleichwertigkeit von Prüfungszeugnissen in der beruflichen Bildung,
- unter Bezugnahme auf
 - die Gemeinsame Erklärung vom 19. September 1997 des Bevollmächtigten der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit und des Ministers für nationale Erziehung, Forschung und Technologie der Französischen Republik über die Transparenz und Vergleichbarkeit von Abschlüssen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung,
 - sowie die Gemeinsame Erklärung vom 18. September 2003 des Bevollmächtigten der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit, des Staatssekretärs im Bundesministerium für Bildung und Forschung der Bundesrepublik Deutschland und des Ministers für Jugend, Erziehung und Forschung der Französischen Republik über Fortschritte der Arbeiten auf dem Gebiet der Transparenz und Vergleichbarkeit von Abschlüssen in der beruflichen Bildung,
- in dem Bestreben, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und ihre Mobilität in Ausbildung und Beruf in einem zusammenwachsenden Europa weiter zu fördern,

in Würdigung der Erfahrungen der Regierungen aus der Zusammenarbeit und dem daraus gewonnenen Vertrauen in die Qualität der im Bildungswesen des Partnerlands erlangten beruflichen Abschlüsse,

- in dem Wunsch, das wechselseitige Verständnis von Qualifikationen der beruflichen Ausbildung zu erleichtern und deren Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt im Partnerland zu verbessern,
- in dem Bestreben, die bisherigen Instrumente für Transparenz und Vergleichbarkeit den auf stetige Aktualisierung ausgerichteten beruflichen Qualifizierungssystemen beider Länder anzupassen,

erklären, dass nach gemeinsamer Auffassung

- das französische *certificat d'aptitude professionnelle* (CAP) als Abschlusszeugnis einer französischen Berufsfachschule vergleichbar sei mit einem in der dualen Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von zwei Jahren nach § 25 Berufsbildungsgesetz und § 25 Handwerksordnung erhaltenen deutschen Abschlusszeugnis in der Berufsausbildung
- und das französische *Brevet professionnel* sowie das französische *Baccalauréat professionnel* vergleichbar seien mit einem in der dualen Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von drei bis dreieinhalb Jahren nach § 25 Berufsbildungsgesetz und § 25 Handwerksordnung erhaltenen deutschen Abschlusszeugnis in der Berufsausbildung sowie einem gleichwertigen Abschlusszeugnis in der Berufsausbildung nach dem Schulrecht der Länder der Bundesrepublik Deutschland, entsprechend dem vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe.

Beide Seiten weisen darauf hin,

- dass sich diese Gemeinsame Erklärung zur generellen Vergleichbarkeit der genannten Abschlusszeugnisse in der Berufsausbildung auf die grenzüberschreitende berufliche Mobilität beim Zugang zum Arbeitsmarkt und auf die Möglichkeit der Fortführung in der beruflichen Weiterbildung im Partnerland beziehe,
- und dass sie diese Gemeinsame Erklärung unverzüglich den Sozialpartnern, Kammern und Verbänden nach Maßgabe der im jeweiligen Land üblichen Verfahren übermitteln sowie die interessierten Bürgerinnen und Bürgern beider Länder in deutscher beziehungsweise französischer Sprache entsprechend in geeigneter Weise über die sich dadurch für sie ergebenden Möglichkeiten informieren wollen.

Beide Seiten beabsichtigen weiterhin, auf diese Gemeinsame Erklärung in Diskussionen in der Europäischen Union, die sich mit Fragen der Transparenz und Vergleichbarkeit von Abschlusszeugnissen in der Berufsbildung befassen, aufmerksam zu machen.

Diese Gemeinsame Erklärung wird in zweifacher Ausfertigung, jeweils in deutscher und französischer Sprache, unterzeichnet.

Berlin, den 26. Oktober 2004

Der Bevollmächtigte
Der Minister für Bildung
der Bundesrepublik Deutschland
für kulturelle Angelegenheiten
im Rahmen des Vertrages über
Die deutsch-französische Zusammenarbeit

Hochschulwesen und Forschung
der Französischen Republik

Die Bundesministerin
für Bildung und Forschung
der Bundesrepublik Deutschland

Document 7 : Article des Dernières Nouvelles d'Alsace (DNA), 24.01.15

Éducation Azubi-BacPro La plus-value allemande

DNA, 24.01.15, S.15

de J.F.C.

Le nouveau dispositif Azubi-BacPro, qui permet à des élèves de bac pro de suivre des formations qualifiantes en Allemagne et à des apprentis allemands de venir se former en France, semble promis à un bel avenir.

« **Après mon bac**, j'irai travailler en Allemagne ou en Suisse » assure Jessica Gehrig, une élève de second bac pro commerce du lycée Jean-Mermoz à Saint-Louis. À ses côtés, David Hartmann qui prévoit de faire un BTS après son bac affiche la même sérénité.

Ces deux élèves font partie des 53 élèves alsaciens inscrits cette année en Azubi-BacPro (Azubi pour Ausbildung « formation » et Auszubildende « apprentis »), une co-qualification franco-allemande initiée à la rentrée 2014 dans l'académie de Strasbourg et le Bade-Wurtemberg. Cette formation transfrontalière permet aux élèves et apprentis de ces deux régions d'obtenir, en plus du diplôme de leur pays d'origine, une attestation de compétence reconnue de l'autre côté de la frontière. Le recteur Jaques-Pierre Gougeon et le ministre de l'Éducation de la jeunesse et de sports de Bade-Wurtemberg, Andreas Stoch, se sont retrouvés hier au lycée des métiers Alexandre-Dumas à Illkirch pour signer une lettre de cadrage de ce dispositif mis en œuvre par les lycées partenaires.

Réunis en binômes et partageant un même domaine de formation, commerce, services en restauration, énergie, électrotechnique... les quatre établissements de l'académie (Alexandre-Dumas à Illkirch, Charles-de-Gaulle à Pulversheim, Schongauer à Colmar et Jean-Mermoz) et les quatre lycées du Bade-Wurtemberg organisent des échanges, préparent des formations communes en tenant compte des spécificités françaises et allemandes.

Au sein de leur lycée, les élèves alsaciens bénéficient d'un enseignement en langue allemande de leur spécialité professionnelle trois heures par semaine, auxquelles s'ajoutent une heure et demie hebdomadaire d'approfondissement linguistique et 20 heures annuelles de cours sur les compétences interculturelles. Les lycéens se forment également en milieu professionnel en effectuant six à huit semaines de stage dans le pays partenaire.

Valorisation de la voie professionnelle

« Les cours en tandem, la formation à l'interculturalité, la préparation à la mobilité augmentent les chances d'insertion professionnelle dans le pays voisin », assure le recteur. Ce dispositif permet de renverser les barrières culturelles et psychologiques, poursuit le ministre allemand, avant de rappeler que les entreprises de Bade-Wurtemberg ont besoin de recruter chaque année près de 200 000 personnes qualifiées. Azubi-BacPro « valorise la voie professionnelle en y attirant les bons élèves », se réjouit le recteur. À la rentrée prochaine, deux nouveaux lycées alsaciens et allemands doivent rejoindre ce dispositif qui ne demande qu'à être développée.

Document 8 : Article du Badische Zeitung (BZ), 26.01.16

Grenzen in der Ausbildung überwinden

Badische Zeitung, 26.01.16, S.20 von: bz

BZ-INTERVIEW mit Simon Kaiser über die deutsch-französische Lehrstellenbörse der IHK Südlicher Oberrhein.

Viele Unternehmen in der Region haben Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Im nahen Elsass hingegen herrscht eine Jugendarbeitslosigkeit von mehr als 20 Prozent. Die IHK Südlicher Oberrhein reagierte auf diese Situation und entwickelte eine deutsch-französische Lehrstellenbörse, die es deutschen Unternehmen ermöglicht, Ausbildungsplätze für französische Jugendliche anzubieten. Simon Kaiser, Leiter des Geschäftsbereichs Berufsbildung der IHK, gibt Auskunft.

BZ: Wie funktioniert die deutsch-französische Lehrstellenbörse?

Kaiser: Deutsche Unternehmen, die auf der Suche nach Auszubildenden aus Frankreich sind, können bei uns Zugangsdaten anfordern und ihre Ausbildungsstellen kostenlos einstellen. Die Industrie- und Handelskammern, die Agenturen für Arbeit sowie unsere elsässischen Partnerorganisationen bewerben die Börse auf französischer Seite. Der Charme der Börse liegt auch darin, dass sämtliche Inhalte sprachlich gespiegelt werden, sodass es eine deutsche und eine französische Version gibt. Dies erleichtert den Zugang für die jungen Französischen und Franzosen.

BZ: Wird die Lehrstellenbörse viel genutzt – von den Betrieben wie auch von den Absolventen?

Kaiser: Dies schwankt über das Jahr hinweg stark. Ende August, also unmittelbar vor Ausbildungsbeginn, hatten wir rund 200 offene Ausbildungsplätze im Angebot. Aktuell sind es 40, wobei sich die Anzahl bis zum Frühsommer wieder erhöhen wird. Diese Zahlen zeigen jedoch, dass die grenzüberschreitende Ausbildung aktuell noch ein strategisches Thema und kein Massenphänomen ist. Wir leisten aktuell Aufbauarbeiten, deren Früchte wir in einigen Jahren ernten können.

BZ: An wen richtet sich das deutsch-französische Lehrstellenangebot? Können das Angebot alle wahrnehmen oder nur die besonders guten Absolventen?

Kaiser: Das Angebot richtet sich grundsätzlich an alle Jugendlichen, die eine Ausbildung in Deutschland machen möchten. Natürlich sind grundlegende Deutschkenntnisse ein Vorteil. Am Ende müssen Betrieb und Auszubildender jedoch im Bewerbungsgespräch zueinander finden.

BZ: Gibt es viele Interessenten für die deutsch-französische Ausbildung?

Kaiser: Das Interesse der Jugendlichen ist leider noch nicht so groß, wie wir uns das wünschen würden, sodass wir nicht alle angebotenen Stellen besetzen können. Deshalb arbeiten wir in unterschiedlichsten Projekten daran, dass der Funke überspringt. Wir haben mit der grenzüberschreitenden Ausbildung ein absolut attraktives Modell, das man jungen Menschen guten Gewissens empfehlen kann.

BZ: Rechtlich betrachtet: Gilt der Abschluss dann in beiden Ländern?

Kaiser: Rechtlich betrachtet handelt es sich um zwei unabhängige Abschlüsse, ein französisches Diplôme und einen deutschen Berufsabschluss. Das hört sich kompliziert an, aber genau darin liegt aus meiner Sicht der Charme: Durch diese Konstruktion halten sich die Jugendlichen trotz der Entscheidung für eine grenzüberschreitende Ausbildung alle Optionen offen. Sie haben am Ende für jedes der beiden Länder einen vollwertigen Abschluss und keine „Spezialkonstruktion“, die zwar politisch gewollt, aber von der Wirtschaft nicht akzeptiert wird. Insofern können sie nach der Ausbildung noch einmal neu entscheiden, auf welcher Rheinseite sie beruflich durchstarten wollen.

BZ: Wird eine solche Lehrstellenbörse auch für deutsche Absolventen angeboten?

Kaiser: Da wir in Baden eine Jugendarbeitslosigkeit haben, die glücklicherweise aktuell fast gegen null geht, während sie im Elsass zwischen 20 und 25 Prozent pendelt, richtet sich die Börse derzeit nur an französische Jugendliche. Zwei Dinge sind mir dabei jedoch wichtig: Zum einen sollte das Modell der grenzüberschreitenden Ausbildung keine Notlösung sein, die man nur mangels Alternativen in Betracht zieht. Zum anderen ist das Modell grundsätzlich natürlich in beide Richtungen umsetzbar und kann genauso von deutschen Jugendlichen in Anspruch genommen werden.

BZ: Besucht man die Berufsschule dann auch im Ausland oder im eigenen Land?

Kaiser: Die Berufsschule wird im Heimatland besucht. Damit wollen wir erreichen, dass die Einstiegsschwelle möglichst niedrig liegt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es auf beiden Seiten des Rheins nur wenige Jugendliche gibt, die die jeweilige Fremdsprache von Beginn an auf einem Niveau beherrschen, das es ihnen erlaubt, ohne Probleme einem Theorieunterricht zu folgen. Im dritten Ausbildungsjahr, also wenn die Sprachkenntnisse sich gefestigt haben, ist jedoch auch bezüglich der Schule ein Wechsel ins Nachbarland vorgesehen.

Education – Partenariat avec le lycée Schongauer – Colmar Un bac pro commerce franco-allemand

Internet, DNA, 20.03.16 <http://www.dna.fr/edition-de-colmar/2016/03/20/un-bac-pro-commerce-franco-allemand>

Onze élèves allemands de la Rudolf-Eberle-Schule de Bad Säckigen, accompagnés de leurs professeurs de français, Cornelia Hinderer et Ilka Schmeichel, sont arrivés jeudi matin au lycée Schongauer de Colmar, dans le cadre de leur partenariat.

Ils ont été accueillis par le proviseur Jean-Marc Muller et la proviseure adjointe Bernadette Ladwerlin. Mais également par Anna Maglione, chef de projet, John Hermann, professeur de vente et Huguette Egelin, professeur d'allemand. Ce jumelage entre les deux établissements a vu le jour il y a quatre ans ; il se déroule dans le cadre de la formation franco-allemande « AZUBI bac pro », qui est uniquement dispensée en Alsace pour l'instant.

Elle a cours actuellement dans six établissements, dont trois dans le Haut-Rhin, en collaboration avec leurs homologues du Bade-Wurtemberg. Initiée par Jacques-Pierre Gougeon, recteur de l'académie de Strasbourg, cette formation produira l'an prochain ses premiers diplômés avec une double délivrance du bac pro français commerce et de son équivalent allemand.

Les élèves des deux pays se rencontrent régulièrement avec des ateliers linguistiques comprenant des situations de ventes simulées dans les deux langues. L'objectif étant d'augmenter les chances d'insertion et les poursuites d'études grâce à la co-qualification « AZUBI bac pro » délivrée au terme de trois années de cursus.

« Un acquis complémentaire »

Des visites d'entreprises, en rapport avec leur formation professionnelle, sont également au programme. L'après-midi a été consacré à un déplacement très intéressant au Leclerc-Drive de Colmar par l'ensemble des élèves et leurs professeurs. Le groupe a été suivi par des cinéastes mandatés par le rectorat, l'office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) et la fondation entente franco-allemande (FEFA). Ce film, qui explique les modalités de cette section, sera diffusé dans le cadre du centre régional de documentation (CRDP) et du service académique d'information et d'orientation (SAIO). Les élèves du lycée Schongauer ont déjà effectué des périodes de formation de quatre semaines dans des entreprises outre-Rhin (dispositif réglementaire), et devront encore repartir en Allemagne d'ici aux grandes vacances.

Vita, 17 ans, de Bad Säckigen, en réponse à la question concernant sa motivation, a ainsi souligné : « L'obtention de ce double diplôme est pour moi un acquis complémentaire qui m'ouvre des perspectives d'avenir ; je me destine au métier d'interprète car je pratique déjà cinq langues : l'allemand, l'italien, le français, l'espagnol et l'anglais. Si on me propose des stages en France, je pense que j'accepterais ». Thomas, 16 ans, de Colmar, confirme : « Ce diplôme m'ouvre les portes d'un éventuel travail en Allemagne où les possibilités d'emploi sont plus importantes. Je suis bilingue depuis la maternelle, mais j'ai plus de facilité à parler l'allemand qu'à le comprendre. J'ai déjà vécu une belle expérience en étant immergé pendant quatre semaines en milieu professionnel outre-Rhin ; le patron voulait même me garder ».

Pulversheim – Lycée Charles-de-Gaulle Objectif : employabilité maximum

DNA, 20.03.16, S.43 de M.M.

Sur suggestion du député Michel Sordi, l'ancien Premier ministre François Fillon a visité le lycée des Métiers de Pulversheim, dans le cadre de son tour de France de campagne. Il pioche les bonnes idées là où elles sont, comme lors d'une table-ronde avec tous les acteurs liés au lycée Charles-de-Gaulle, sur l'enseignement professionnel. L'occasion, aussi, de mettre en valeur un établissement à la pointe.

« Un établissement « dynamique et tourné vers l'avenir », tel que le qualifie son proviseur, Patrice Schelcher pour qui le maître mot doit être « l'employabilité des élèves à leur sortie du lycée ». Une employabilité qui est actuellement de quasiment 100 %, « grâce notamment aux niches trouvées par les enseignants ».

Le proviseur souligne également l'importance de l'implication de leurs partenaires, le SDIS et le département du Haut-Rhin, la gendarmerie, la police, les entreprises, le 15.2 depuis cette année, et les voisins allemands...

Du CAP au BTS, le lycée des Métiers Charles-de-Gaulle propose des formations d'excellence dans les domaines professionnels de la chaudronnerie industrielle, de l'électrotechnique et des métiers de la sécurité.

Le proviseur a servi de guide à l'ancien Premier ministre François Fillon qui a eu droit dans chaque section à des démonstrations de leurs savoir-faire par les élèves eux-mêmes : garde au PC sécurité, intervention policière pour une interpellation « qui ne laisse pas la place à l'improvisation », a souligné Michel Sordi, intervention pompier pour un incendie avec secours à personne intoxiquée.

La visite s'est poursuivie avec la visite du bâtiment consacré à la chaudronnerie, matière que les élèves découvrent de la conception à la réalisation. Ils énumèrent les objets conçus au lycée : tourne-brochette, banc de sciage, caisson d'aspiration des fumées de soudure et le produit phare, le four à tartes flambées...

À l'atelier, les machines permettent de réaliser ces objets : découpeuses, plieuses, cintreuses, machines-outils traditionnelles et à commande numérique... Aujourd'hui, on tend vers la chaudronnerie 2.0 ; et le proviseur « rêve d'obtenir une machine laser pour une découpe plus facile et des produits de meilleure qualité ». On peut aussi assouvir sa fibre artistique, en chaudronnerie, comme avec cette œuvre, Rêve, réalisée en inox par les élèves et qui sera sous peu installée sur un rond-point de la ville pour mettre en valeur leur travail.

Dans la section électrotechnique, le lycée propose la possibilité d'une formation bilingue, avec une section européenne tournée vers l'anglais ; mais surtout l'Azubi-BacPro validant des compétences en allemand de niveau B2 liées à des situations professionnelles ; et un Bac pro ELEEC Sans frontières avec la certification "allemand professionnel".

Et toutes ces possibilités dans l'optique d'un savoir-être permettant aux élèves d'acquérir sentiment de sécurité et estime de soi. Une conception de l'enseignement professionnel, comme une voie centrale d'accès à l'emploi. Une filière à revaloriser, donc.

Warum kommen kaum Elsässer zum Arbeiten?

Internet, Badische Zeitung, 07.04.16

<http://www.badische-zeitung.de/wirtschaft-3/warum-kommen-kaum-elsaesser-zum-arbeiten-120488454.html> von: Ronny Gert Bürckholdt

Die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer in Richtung Baden ist bescheiden. Obwohl die Arbeitsagenturen sich bemühen und das wirtschaftliche Gefälle groß ist.

Wären mehr junge Leute so flexibel wie Elsa, hätte die Region ein paar Probleme weniger. Im Elsass wäre die Jugendarbeitslosigkeit nicht mehr so erdrückend hoch. Im nahen Baden blieben weniger Arbeitsplätze unbesetzt, weil sich mehr junge Fachkräfte fänden. Elsa ist 22 Jahre alt, kommt aus Mulhouse und beginnt im Herbst eine Ausbildung zur technischen Produktdesignerin beim Neuenburger Bauzulieferer M-Tec.

Die etwas schüchterne Frau mit wenig schüchternen pink-violetten Haaren fährt jeden Tag eine halbe Stunde hin und zurück, absolviert derzeit ein mehrmonatiges Berufsvorbereitungspraktikum bei M-Tec. Vorstandschef Michael Meding ist „sehr zufrieden mit ihren Leistungen“, will sie halten, sagt er. Elsas Freunde daheim meinen, sie sei verrückt, allein, weil Deutsch so eine schwere Sprache sei.

Fahrtkosten könnten eine Bremse sein

Aber nicht nur die Sprachbarriere sorgt dafür, dass die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern zwischen dem Elsass und Baden bescheiden bleibt. Warum das so ist, kann sich niemand so richtig erklären. Sicher, die Schul- und Ausbildungssysteme Deutschlands und Frankreichs seien so unterschiedlich, heißt es bei den Arbeitsagenturen vor Ort. Und von einer deutschen Ausbildungsvergütung bleibe nicht mehr viel übrig, zieht man die Fahrtkosten der Pendler ab.

Die Arbeitsagenturen haben ihre Anstrengungen zuletzt erheblich gesteigert, Arbeitskräfte grenzüberschreitend zu vermitteln. Sieben Mitarbeiter in Kehl und Freiburg kümmern sich darum. 2015 wurden laut Arbeitsagentur 179 Menschen aus dem nahen Frankreich in die Region Freiburg, Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen vermittelt, 353 in die Ortenau.

Abwärtstrend gestoppt?

Unterm Strich sind das 44 pro Monat – nicht genug, um etwas daran zu ändern, dass die Erwerbslosenquote im Elsass mehr als doppelt so hoch ist wie in Südbaden und weiter steigt. Zudem gibt es weniger Einpendler nach Baden als früher. 2000 kamen 15.200 Pendler aus dem grenznahen Frankreich in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsagenturen Offenburg, Freiburg und Lörrach. 2015 waren es noch 12.000. Nun scheint zumindest der Abwärtstrend gestoppt.

Aus dem Vorstand der Bundesagentur für Arbeit (BA) war am Mittwoch Detlef Scheele nach Neuenburg gekommen, um im Rahmen einer europaweiten Initiative die Bedeutung grenzüberschreitender Arbeitsmärkte in Europa zu betonen. Er bezeichnete offene Grenzen als „große europäische Errungenschaft“ und lobte die Zusammenarbeit der Verwaltungen in Baden und dem Elsass als vorbildlich.

Heimat muss nicht verlassen werden

Ihn verwunderte es aber, dass nicht mehr grenzüberschreitende Mobilität entstehe, „schließlich müssen die Pendler hier in der Region ja anders als Arbeitsmigranten aus anderen EU-Staaten oder gar Nicht-EU-Staaten auf der Suche nach Arbeit nicht einmal ihre Heimat verlassen“.

Das Problem scheint darin zu liegen, dass viele junge Elsässer gar nicht nach Deutschland kommen wollen. So fragten französische Arbeitsvermittler auf Job-Messen junge Elsässer ganz behutsam, „ob sie sich nicht zumindest vorstellen könnten, dass Deutschland interessant für sie sein könnte“, berichtete der Vizechef der Arbeitsagentur in der Region Haut-Rhin, Jean-Luc Kientz. Fast

schon beschwörend sagte er: „Deutsche und Franzosen trennt nur der Rhein, und der Rhein ist doch nur Wasser.“ Viele Elsässer sehen das offenkundig anders.

Keine 500 Meter von der Grenze entfernt liegt die Fabrik von M-Tec. Das mag ein Grund sein, warum stolze 15 Prozent der 140 Beschäftigten in Neuenburg französische Staatsbürger sind – „von der Reinigungskraft bis zum Konstruktionsleiter“, sagt Firmenchef Meding. Firmen oben im Schwarzwald dürften weniger attraktiv für die Pendler sein.

„Ohne den Blick auf die andere Seite des Rheins“, sagt Meding aber, „könnten wir unseren Bedarf an Fachkräften schon lange nicht mehr decken.“ Wenn die Elsässer einmal da sind, sind sie offenkundig treu. 14,5 Jahre blieben sie im Schnitt bei M-Tec, über die gesamte Belegschaft gesehen liege die Bleibedauer bei zwölf Jahren.

Document 12 : Article du Badische Zeitung, 03.11.16

Mehr als tausend offene Lehrstellen

Badische Zeitung, 3.11.16, von: Ronny Gert Bürckholdt

In der regionalen Wirtschaft verschärft sich der Nachwuchsmangel.

FREIBURG. Die Lage am regionalen Ausbildungsmarkt hat sich weiter zu Gunsten junger Leute verbessert; gleichzeitig finden Firmen zwischen Ortenau und Schweizer Grenze immer schwerer Nachwuchs. Zahlreiche kleine Handwerksbetriebe geben die Suche nach Lehrlingen laut Kammer auf, weil sie sich davon nichts versprechen.

Zu Beginn des diesjährigen Ausbildungsjahres Ende September kamen auf einen unversorgten Lehrstellenbewerber in der Region etwa acht unbesetzte Lehrstellen (siehe Grafik). Im Jahr zuvor hatte dieses Verhältnis noch bei 1:6 gelegen. Für die jungen Leute ist das eine gute Nachricht: Sie haben so gute Chancen wie lange nicht, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Das geht aus Daten der Arbeitsagenturen Offenburg, Freiburg und Lörrach hervor. Demnach stieg die Zahl der vakanten Ausbildungsstellen auf Jahressicht um 22 Prozent auf 1017. Gleichzeitig sei die Zahl der Bewerber, die leer ausgingen, nahezu unverändert geblieben: 128 seien es zum Stichtag 30. September gewesen. Die Arbeitsagentur Offenburg weist darauf hin, dass diese Zahl danach weiter gesunken sei, da einige Bewerber verspätet doch noch eine Stelle gefunden hätten.

Johannes Ullrich, Präsident der Freiburger Handwerkskammer, sagt: „Gerade bei den Kleinstunternehmen im Handwerk, und das ist das Gros aller Betriebe, macht sich Frustration breit.“ Die Suche nach Lehrlingen sei so aufwändig, dass sich viele Betriebe „dieser Herausforderung nicht mehr stellen“. Ullrich äußerte Selbstkritik. Die Kammer müsse den Betrieben mehr helfen und sie besser beraten. Und einige Gewerke „müssten über die Höhe ihrer Ausbildungsvergütung nachdenken“, um attraktiver zu werden.

Die Arbeitsagentur Lörrach hat – anders als früher – wegen des brummenden Ausbildungsmarkts auf Sonderanstrengungen verzichtet, mehr Stellen einzuwerben. Auf Anfrage heißt es: „Da bereits frühzeitig absehbar war, dass ausreichend Ausbildungsstellen für die bei uns gemeldeten Bewerber vorhanden waren, haben wir unsere Stellenakquise in Form von direkter Ansprache der Arbeitgeber, Anschreiben und ähnliche Aktionen im Laufe der letzten Monate leicht reduziert.“

Ein deutliches Plus neuer Lehrverträge meldet die Industrie- und Handelskammer (IHK) Südlicher Oberrhein. Kammerchef Steffen Auer wertet das aber nur als Korrektur nach mehreren Jahren mit Verlusten. Zum Vergleich: 2011 gab es bei der IHK noch fast 200 mehr neue Lehrverträge als in diesem Jahr.

Wie Südbadens Wirtschaft um junge Elsässer buhlt

Badische Zeitung, 28.01.17, S.23 von: Bärbel Nückles

Die Deutschen sind auf einer Jobmesse in Colmar gleich mit einer eigenen Halle präsent.

Niemand hat Maxime Violini überzeugen müssen, dass es sich lohnt, auf Jobsuche in Deutschland zu gehen. Gleich nach seinem Abibac, dem deutsch-französischen Abitur, hat er seinen Ausbildungsplatz bei einer großen deutschen Discountkette ergattert. Jetzt bereitet er parallel zur betrieblichen Ausbildung in Neuenburg am Rhein einen Bachelor in Management an der Universität Straßburg vor und sagt: „Ich sehe meine Zukunft ganz klar in Deutschland.“

Menschen wie Maxime Violini sind gern gesehen in Deutschland. Der schon heute spürbare Mangel an Fachkräften wird sich hier laut Experten in den kommenden Jahren noch verschärfen. Südbaden wird diesen Mangel trotz intensiver Bemühungen nicht so leicht beseitigen können, höchstens mindern.

Arbeitsvermittler und Unternehmen auf deutscher Seite bemühen sich seit einigen Jahren verstärkt darum, im nahen Elsass potenzielle Bewerber von den Vorteilen eines Jobs in Deutschland zu überzeugen. Bis in acht Jahren, so die Prognose, brauchen die Südbadener 25 000 Fleischer, Bäcker, Kellner, Logistiker, Metall- und Bauarbeiter.

Entlang der Rheinschiene liegt die Arbeitslosenquote zwischen zweieinhalb und fünf Prozent. Im benachbarten Elsass hingegen ist die Arbeitslosenrate auf mehr als neun Prozent geklettert. Es wäre also offenkundig zum Vorteil für beide Seiten, würden mehr junge Elsässer zum Arbeiten nach Baden kommen.

Die Praxis aber entpuppt sich als Hürdenlauf. Hinderlich sind nicht nur mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache, auch herrscht im Elsass eine weit verbreitete Unkenntnis über das deutsche Ausbildungssystem und den hiesigen Arbeitsmarkt.

Viel Überzeugungsarbeit ist angezeigt. Zum vierten Mal präsentiert sich deshalb die Arbeitsagentur Freiburg auf der größten Jobmesse im elsässischen Grenzgebiet, dem Salon de l'emploi, gemeinsam mit den Arbeitgeberorganisationen aus Industrie und Handwerk und etlichen Unternehmen in einer eigenen Halle.

„Die Bewerber kommen besser vorbereitet als in den ersten Jahren, junge Leute oft sogar in Begleitung ihrer Eltern, die häufig noch Deutsch sprechen“, zeigte sich am Freitag Steffen Auer erfreut, der Präsident der Industrie- und Handelskammer (IHK) Südlicher Oberrhein.

Eine im Jahr 2013 gegründete deutsch-französische Arbeitsvermittlung mit neun Beratern vermittelte im vergangenen Jahr in der Region zwischen Kehl/Straßburg und Mulhouse mehr als 600 Arbeitskräfte nach Baden. Ein Jahr zuvor waren es noch etwa 550 gewesen. „Wir werden bei allen Indikatoren immer besser“, findet Christian Ramm, der Chef der Agentur für Arbeit in Freiburg.

Auch ist der jahrelange Rückgang bei den Einpendlern aus Frankreich nach Baden-Württemberg inzwischen gestoppt. Dennoch: 2001 fuhren täglich noch 29 257 zum Arbeiten über den Rhein, zuletzt waren es 23 148. Und „es bleibt das Problem, dass wir gerne noch mehr Dynamik bei der Vermittlung hätten“, sagt Norbert Mattusch von der Agentur für Arbeit Freiburg. Das intensive Werben bei den Bildungsinstitutionen im Elsass sei ein wichtiges Mittel. Auch EU-mitfinanzierte Interreg-Projekte wie „Erfolg ohne Grenzen“ zusammen mit der IHK Südlicher Oberrhein oder „Arbeit 360 Grad“ für den Eurodistrikt Straßburg-Ortenau treiben die Dinge voran.

Als die erste grenzüberschreitende Ausbildungsinitiative startete, dachte Philippe Richert, damals Präsident der Region Alsace, heute des erweiterten Gebietes Grand Est, man werde 1000 junge Elsässer in Praktika schicken und von heute auf morgen einen Platz für sie finden. Damit hatte er die Anpassungsfähigkeit auf beiden Seiten des Rheins überschätzt.

Heute versucht die IHK, möglichst frühzeitig im Elsass für deutsche Jobs zu werben, in den Klassen, bei den Eltern und Lehrern. „Wenn ein 17-Jähriger nicht im Programm hat, er könnte auch in Deutschland arbeiten“, sagt Christian Ramm, „ist es – überspitzt – eigentlich schon zu spät.“ Dass es den deutschen Betrieben bei der Ausbildung junger Leute um eine langfristige Investition geht, sie die Azubis also bei guter Leistung übernehmen wollen, sei erst allmählich im Elsass als Botschaft angekommen, berichtet Steffen Auer.

Von 4000 Auszubildenden, die jedes Jahr von den IHK zwischen Karlsruhe und Lörrach eingestellt werden, stammen heute 100 aus dem Elsass. Etwa 50 zählt das Handwerk. Das sind Dimensionen, die viel Spielraum nach oben lassen, zumal die Industrie 2016 gerade noch ihren Bedarf an Auszubildenden decken konnte. Junge Leute wie Maxime Violini machen mit ihrem Beispiel wohl die beste Werbung für Deutschland.

In diesem Jahr steht er selbst auf der Messe und beantwortet die Fragen seiner Landsleute. „Viel zu viele verpassen eine Chance“, sagt der 20-Jährige, „weil sie sich den Schritt über die Grenze nicht zutrauen.“