



Conférence internationale

Expériences aux frontières dans la formation et l'orientation professionnelles

Strasbourg, 23 et 24 mars 2026

Actes du colloque



Rheinland-Pfalz
PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT

Interreg



Cofinancé par
l'Union Européenne
Kofinanziert von
der Europäischen Union

Rhin Supérieur | Oberrhein

Programme du colloque

Ouverture de la conférence	5
Pourquoi encourager la mobilité des jeunes ?	6
Enjeux européens de la formation et de l'orientation professionnelle aux frontières.....	6
Expériences transfrontalières et perspectives de jeunes	16
Initiatives transfrontalières de formation professionnelle	22
Azubi BacPro, l'exemple de l'école Heinrich Hertz à Karlsruhe	22
Des modules de formation transfrontaliers certifiés via le projet Euregiomobility	24
Formation professionnelle transfrontalière et insertion : le projet Baserriberri au Pays basque ..	26
L'apprentissage transfrontalier entre l'Allemagne et la France : Potentiel, obstacles et rôle de l'apprentissage interculturel	28
L'orientation professionnelle transfrontalière : des projets spécifiques aux bassins de l'emploi concernés ?	30
Séminaire Regio Lab « À vos marques, prêts, en stage ! » : approche et enseignements.....	30
Orientation professionnelle transfrontalière entre l'Allemagne et la Pologne, le projet Eurojob+.	32
Expérimentations en matière d'orientation professionnelle entre la France et l'Espagne : Enseignements de la journée « Jeunesse et emploi transfrontalier » et autres projets transfrontaliers	34
Approche sectorielle d'orientation professionnelle pour les métiers des STEMS dès le jeune âge à la frontière germano-danoise : le projet STEPS.....	36
Actions d'orientation professionnelle pour le bassin d'emploi transfrontalier germano-néerlandais dans le projet Euregiomobility	38
Orientation professionnelle dans la Grande Région/projet PromotionGR : de la sensibilisation interculturelle jusqu'à l'accompagnement de stages dans un pays voisin	40
Compétences et mobilité dans la formation professionnelle — le rôle de la mobilité.....	42
Exposé : Compétences d'avenir — Synthèse et intégration dans le débat sur les compétences ...	42
Panel : Enjeux et expériences de la formation continue et de la pratique	44
Aki-App : Faire valoir les compétences sociales acquises en mobilité	46
SCRUM/Design Thinking: Initiation et applicabilité	47
Gamification, une tendance d'avenir ? « Jeu des compétences » et « influenceurs ».....	49
Quels projets d'avenir pour le Rhin supérieur ?	51
Clôture du colloque	53

Les intervenants

BECK Katia, *Chargée de mission relations école/entreprise et transfrontalier (CCI Alsace)*

BISTUÉ Mathieu, *Chargé de projet Mobilités, projets européens (Mission locale du Pays basque)*

BOITEL Aurélie, *Présidente, Groupe d'experts Formation professionnelle de la Conférence du Rhin supérieur*

BOOS Holger, *Directeur général du bureau de l'UE (Bezirksregierung Düsseldorf)*

BÜTOW Tobias, *Secrétaire général, Office franco-allemand pour la jeunesse*

CAZALIS Brigitte, *Directrice, Mission locale du Pays basque, Anglet*

DOHERTY Susanne, *Bureau de coordination UE-Affaires économiques (Bezirksregierung Düsseldorf)*

FISCHER Charlene, *ancienne apprentie transfrontalière*

FISCHER Kristina, *Département Coopération européenne et internationale (Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz)*

GOIEASKOETXEA Zigor, *Conseiller transfrontalier, (Mission locale du Pays basque)*

GRÄBER Lisa, *Formatrice (Pädagogisches Landesinstitut RLP)*

HALBICH Marie, *Chargée de mission apprentissage transfrontalier Bundesagentur für Arbeit*

HÖRNER Andreas, *Directeur d'établissement scolaire (Heinrich Hertz Schule)*

KELLER Fabienne, *Eurodéputée, Parlement européen*

KITCHEN Hannah, *Analyste principale des politiques, Transitions du secondaire supérieur et préparation à l'insertion professionnelle, Direction de l'éducation et des compétences (OCDE)*

KOTSCHI Marie, *Ambassadrice Regio Lab*

LARRANDABURU Iban, *Chargé d'appui aux projets de recherche (Euro-Institut Pyrène)*

LE MOUILLOUR Isabelle, *Directrice du département Comparaison internationale de la formation professionnelle, recherche et suivi, Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB)*

LERUSTE Andrea, *Cheffe d'unité adjointe, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (Commission européenne)*

LO Mamadou Sarr, *Assistant de projet pour la coopération transfrontalière (Europäische Akademie Otzenhausen)*

MAZET Rémi, *Directeur d'études, Formation européenne des jeunes (Europäische Akademie Otzenhausen)*

MEIER René, *Chargé de mission apprentissage transfrontalier (Bundesagentur für Arbeit)*

MÖCKEL Dorothea, *Team International (IHK-Projektgesellschaft Ostbrandenburg)*

MONNIER Juline, *Chargée de projet administration et finances (Regio Lab/OFAJ)*

NIEDEN Janosch, *Responsable du programme INTERREG Rhin Supérieur*

PANAIT Larisa, *Analyste principale des politiques des compétences, (Eurochambres)*

Prof Dr FABER Konrad, *Directeur (Virtueller Campus Rheinland-Pfalz)*

ROSTECK Laura, *Enseignante, I G S Ernst Bloch, Ludwigshafen*

SABOURET Clémentine, *Ambassadrice Regio Lab*

SALA Salvador, *Chef de l'Unité Espace européen pour l'éducation à la citoyenneté, Service de l'éducation (Conseil de l'Europe)*

SHELL Katharina, *Chargée d'appui aux projets de recherche (Virtueller Campus Rheinland-Pfalz)*

SCHMACHTEL Frédéric, *Chargé de mission Regio Lab (OFAJ)*

SCHMIDT Sandra, *Cheffe de bureau Formation professionnelle, Échanges universitaires et Volontariat (OFAJ)*

SCHWARZ Alexandra, *Chargée du projet Promotion GR (VAUS e.V.)*

SEJARI Leïla, *Chargée de projet Aki APP (OFAJ)*

SIGGES Stefan, *Département Formation continue dans l'enseignement professionnel (Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz)*

STAHL Heiko, *Chef de bureau, Service des échanges européens et internationaux (Ministerium für Bildung Rheinland Pfalz)*

STARK Stephanie, *Chargée de mission, Bureau 27 — Coopération transfrontalière et affaires européennes (Regierungspräsidium Karlsruhe)*

WIEGERS Tim, *Chargé d'appui aux projets de recherche (Virtueller Campus Rheinland-Pfalz)*

WOLF Isabelle, *Déléguée académique aux Relations internationales, Rectorat de l'académie de Strasbourg*

WULFF Mira, *Coordinatrice du projet STEPS (Leibniz-Institut für Pädagogik der Naturwissenschaften)*

Pourquoi encourager la mobilité des jeunes ?

Enjeux européens de la formation et de l'orientation professionnelle aux frontières

23 mars 2026, 14 h 35

Modératrice : **Marion Davenas**, Chercheuse, Modératrice franco-allemande et analyste des politiques publiques

Participants :

Salvador Sala, Chef de l'Unité Espace européen pour l'éducation à la citoyenneté, Service de l'éducation (Conseil de l'Europe)

Andrea Leruste, Cheffe d'unité adjointe, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (Commission européenne)

Isabelle Le Mouillour, Directrice du département Comparaison internationale de la formation professionnelle, recherche et suivi, Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB)

Hannah Kitchen, Analyste principale des politiques, Transitions du secondaire supérieur et préparation à l'insertion professionnelle, Direction de l'éducation et des compétences (OCDE)

Larisa Panait, Analyste principale des politiques des compétences, (Eurochambres)

Synthèse de la session

En préambule, **Marion Davenas** souligne le décalage entre les besoins des entreprises et les choix qu'effectuent les jeunes en matière de formation et pose la question de l'attractivité des cursus professionnels. Bien que les filières professionnelles affichent de meilleurs taux d'employabilité que les filières générales, elles peinent à attirer les jeunes.

Inégalité d'accès, et leviers d'attractivité de la formation professionnelle

Hannah Kitchen, Analyste principale des politiques, Transitions du secondaire supérieur et préparation à l'insertion professionnelle, Direction de l'éducation et des compétences (OCDE)

Hannah Kitchen souligne le rôle déterminant de la formation professionnelle initiale dans la perception globale de ces filières. Elle souligne de fortes inégalités : les élèves issus de milieux défavorisés y sont surreprésentés et présentent en moyenne des résultats scolaires plus faibles, notamment en mathématiques, même à caractéristiques sociales comparables. Cette concentration de publics fragilisés rend la voie professionnelle moins attractive et alimente son image négative. Toutefois, certains pays comme l'Autriche et la Suisse parviennent à limiter ces écarts et à améliorer l'équité. Malgré de bons résultats en matière d'emploi à long terme, ces perceptions initiales influencent fortement les choix des jeunes, ainsi que ceux de leur entourage éducatif et familial.

L'amélioration de l'image de la formation professionnelle repose avant tout sur la qualité des programmes, construits sur le long terme en lien étroit avec les employeurs. Dans certains pays, comme l'Autriche, la Suisse et les pays scandinaves, cette qualité s'accompagne de parcours évolutifs permettant d'accéder à des niveaux de compétences élevés, comparables à l'enseignement supérieur académique.

Ces pays se distinguent également par une exposition précoce des jeunes au monde du travail (stages, immersions avant 15 ans) et par un accompagnement en orientation plus anticipé. Cette familiarisation précoce permet aux jeunes de mieux comprendre ces filières et d'en améliorer la perception. À l'inverse, lorsque ces expériences et cet accompagnement interviennent plus tardivement, comme en France ou en Allemagne, l'impact sur les choix d'orientation est plus limité.

Stratégie européenne de la formation professionnelle

Andrea Leruste, *Cheffe d'unité adjointe, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (Commission européenne)*

La future stratégie européenne pour la formation professionnelle établie sur la base d'un appel à contributions, met en évidence plusieurs défis majeurs, dont la capacité des systèmes de formation professionnelle à s'adapter aux évolutions du marché du travail. L'objectif est de renforcer leur flexibilité et leur réactivité face aux nouveaux besoins, notamment liés à la transition écologique, à la transition numérique, ainsi qu'à l'adaptation à l'intelligence artificielle.

La question de la qualité de la formation est également centrale, et étroitement liée à ce qui a été évoqué précédemment, en particulier l'apprentissage en situation de travail. L'attractivité de la formation professionnelle constitue aussi un enjeu sur lequel il convient de progresser.

La mobilité apparaît comme un levier clé, car elle renforce l'attractivité des parcours, mais elle est aussi essentielle pour les compétences acquises par les apprenants. Il s'agit souvent d'expériences de vie, parfois de plusieurs années, qui permettent de développer des compétences transversales et d'améliorer l'employabilité.

Mobilité et formation professionnelle, enjeux des entreprises

Larisa Panait, *Analyste principale des politiques des compétences, (Eurochambres)*

L'Eurochambres qui représente les chambres de commerce et de l'industrie de près de 38 pays au sein de l'Union européenne, s'est interrogée sur les messages qu'elle souhaitait communiquer à la Commission européenne dans le cadre de l'appel à contributions pour la stratégie européenne en matière de formation professionnelle.

À ce titre, Larisa Panait, cite la mobilité comme un levier stratégique majeur pour renforcer l'attractivité de la formation professionnelle. Elle permet aux établissements de valoriser leurs parcours auprès des jeunes, mais aussi auprès des familles, qui jouent un rôle déterminant dans les choix d'orientation. La possibilité d'effectuer des séjours à l'étranger, courts ou longs, constitue un argument concret pour attirer davantage d'apprenants.

Les enjeux se situent également du côté des entreprises, en particulier des PME et des très petites structures, qui peuvent rencontrer des difficultés organisationnelles ou administratives pour s'engager dans ces dispositifs. Un accompagnement adapté apparaît donc nécessaire pour faciliter leur participation. La mobilité représente néanmoins une opportunité importante pour ces entreprises, notamment lorsque certaines compétences techniques ou équipements ne sont pas disponibles en interne.

Au-delà des compétences techniques, la mobilité favorise le développement de compétences transversales : adaptation à un environnement international, compréhension interculturelle, travail en équipe, autonomie et amélioration des compétences linguistiques. Ces acquis renforcent l'employabilité des jeunes et leur capacité à évoluer dans différents contextes professionnels.

Enfin, la mobilité contribue à l'internationalisation des entreprises en favorisant les échanges de pratiques et d'idées. Elle crée une dynamique d'apprentissage réciproque : les apprenants bénéficient de nouvelles expériences, tandis que les entreprises s'enrichissent des apports et des perspectives apportés par des profils internationaux.

Alternance, coopération européenne et reconnaissance des parcours

Isabelle Le Mouillour, *Directrice du département Comparaison internationale de la formation professionnelle, recherche et suivi, Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB)*

Isabelle Le Mouillour rappelle que, dans les pays qui disposent d'un système de formation en alternance, le taux de chômage des jeunes est généralement plus faible. En conséquence, les choix d'orientation ne reposent pas uniquement sur les résultats académiques, mais aussi sur les débouchés professionnels. L'attractivité des parcours tient notamment à la combinaison entre accès à l'emploi et mobilité.

Par ailleurs, une expérience à l'étranger constitue un atout réel pour les apprentis, à l'image de ce qui est déjà observé dans l'enseignement supérieur, où la mobilité favorise l'insertion et les trajectoires professionnelles.

Isabelle Le Mouillour soulève également la question des diplômes. Elle estime qu'il convient plutôt de renforcer la coopération autour des cadres réglementaires et des dispositifs existants dans les différents pays européens (doubles diplômes, modules de mobilité, certifications complémentaires).

Il existe un véritable trésor d'expériences dont il n'est pas suffisamment tiré parti. Lorsque les décideurs politiques concluent des accords, ils ne dialoguent pas suffisamment en amont avec les acteurs concernés et les chambres compétentes. Les idées ne sont pas intégrées et demeurent trop souvent à l'état de projet.

Isabelle Le Mouillour suggère de mieux intégrer les partenaires européens dès la conception de nouveaux règlements de formation, afin de faciliter ensuite leur reconnaissance.

La mobilité internationale et le renforcement de compétences démocratiques

Salvador Sala, *Chef de l'Unité Espace européen pour l'éducation à la citoyenneté, Service de l'éducation (Conseil de l'Europe)*

La plupart des programmes d'enseignement et de formation professionnelle se concentrent principalement sur l'acquisition de compétences techniques et professionnelles, sans véritablement viser la formation de citoyens. Cette situation soulève des enjeux importants, notamment en matière de participation des jeunes à la vie démocratique, en particulier dans un contexte de crise démocratique. Certaines recherches indiquent que la formation professionnelle privilégie des compétences d'application et de mise en œuvre, au détriment des apprentissages cognitifs plus avancés. Les enseignements généraux, qui permettraient aux jeunes de débattre, de délibérer et de s'exprimer sur des sujets de société ou politiques, sont souvent insuffisamment développés.

Le Conseil de l'Europe a élaboré un cadre de référence pour les compétences nécessaires à une culture de la démocratie, applicable également à la formation professionnelle. Depuis 2022, des travaux sont menés pour promouvoir l'intégration de ces compétences dans les cursus, et plusieurs publications ont déjà été produites à ce sujet.

Toutefois, l'enjeu ne réside pas uniquement dans l'intégration de ces compétences dans les programmes, mais aussi dans leur évaluation. De nombreux apprentissages, notamment ceux acquis dans le cadre d'expériences de mobilité, ne sont pas suffisamment pris en compte. S'agissant des compétences interculturelles, leur acquisition ne se limite pas à une expérience à l'étranger, elle implique un ensemble de compétences concrètes, identifiées dans le cadre du Conseil de l'Europe, permettant de préparer les individus à évoluer dans des sociétés et des environnements de travail multiculturels.

Dans le monde professionnel actuel, il est fréquent de collaborer avec des personnes issues de cultures et de pays différents. Il est donc essentiel de développer des compétences, telles que la communication interculturelle, la coopération, l'empathie, la flexibilité et la capacité d'adaptation à d'autres visions du monde. L'ouverture d'esprit, la tolérance à l'ambiguïté, ainsi qu'une compréhension critique des enjeux sociétaux sont également fondamentales. Enfin, les capacités d'analyse, d'esprit critique et de travail en équipe constituent des compétences clés pour évoluer efficacement dans ces environnements diversifiés.

Les obstacles de mise en place de la mobilité

Marion Davenas rappelle l'objectif que s'est fixé l'Union européenne : d'ici 2030, 12 % des apprenants de la formation professionnelle devraient bénéficier d'une expérience de mobilité à l'étranger. Or, le taux étant actuellement de 5,3 %, l'écart demeure significatif. Elle interroge les participants sur les raisons de ce faible taux.

Andrea Leruste perçoit plusieurs obstacles qui expliquent le faible recours à la mobilité internationale dans la formation professionnelle. Les petites entreprises, en particulier, rencontrent des difficultés à libérer un apprenti ou un salarié en raison de leurs effectifs réduits, chaque absence ayant un impact direct sur leur activité.

Des contraintes organisationnelles et administratives subsistent également, auxquelles s'ajoute la spécificité du public concerné. Souvent mineurs, les apprenants doivent être accompagnés, ce qui mobilise des ressources supplémentaires, notamment du côté des enseignants. Cela peut entraîner des absences dans les établissements et complexifier l'organisation.

Par ailleurs, les dispositifs de mobilité reposent encore largement sur des initiatives individuelles, souvent portées par des enseignants très investis. Cette dépendance fragilise leur pérennité et rend leur déploiement inégal, d'autant plus que ces actions s'ajoutent à des charges de travail déjà importantes et ne bénéficient pas toujours de soutiens institutionnels suffisants.

Isabelle Le Mouillour ajoute que dans les régions frontalières, des facteurs économiques peuvent également freiner la mobilité. Les écarts de niveau de vie et de rémunération entre pays voisins, comme entre l'Allemagne et le Danemark ou la Pologne, créent une forme de concurrence entre entreprises, notamment pour attirer des travailleurs qualifiés.

Dans ce contexte, certaines entreprises peuvent hésiter à encourager la mobilité de leurs apprentis vers des pays où les conditions salariales ou sociales sont plus attractives, par crainte de ne pas les voir revenir. La mobilité s'inscrit ainsi dans des enjeux plus larges de recrutement et de fidélisation, et doit être intégrée dans la stratégie globale des entreprises, en particulier dans les zones frontalières.

Hannah Kitchen explique que les systèmes de formation professionnelle sont souvent très complexes, ce qui constitue un frein important à la mobilité. Cette complexité s'explique notamment par leur forte adaptation aux besoins des marchés du travail nationaux et par leur lien étroit avec les employeurs. Si cela est essentiel, cela rend en revanche plus difficile la transférabilité des contenus d'un pays à l'autre.

À titre de comparaison, dans l'enseignement supérieur, la mobilité est plus développée, notamment dans les filières scientifiques, où les contenus sont plus standardisés et universels.

Les systèmes de formation, en particulier au niveau secondaire, varient fortement d'un pays à l'autre (programmes, évaluations, diplômes). Dans ce contexte, partir à l'étranger représente un enjeu important, car les apprenants doivent être assurés que leur expérience sera reconnue et utile à leur retour. Dans certains cas, les jeunes doivent même redoubler ou suivre des enseignements supplémentaires après une mobilité, ce qui peut décourager, en particulier les moins de 18 ans, de s'engager dans des expériences à l'international.

Larisa Panait souligne, du point de vue des entreprises, plusieurs freins à la mobilité, en particulier pour les PME et les très petites structures. Celles-ci manquent souvent de ressources et d'accompagnement pour gérer les aspects administratifs et logistiques (contrats, organisation des déplacements).

Par ailleurs, des périodes longues sont difficiles à envisager pour de petites entreprises, ce qui plaide en faveur de formats plus courts (2 à 8 semaines).

Le financement apparaît comme un autre obstacle. Un grand nombre de demandes de mobilité ne peuvent aboutir faute de moyens. D'où l'importance de dispositifs comme Erasmus+ et du renforcement des financements.

S'ajoutent des contraintes administratives, parfois encore peu numérisées, qui complexifient les démarches et allongent les délais. Enfin, la barrière linguistique peut également constituer un frein pour certains jeunes, en particulier les plus jeunes, qui peuvent se sentir en difficulté ou manquer de confiance pour partir à l'étranger.

Interrogé sur la question de la certification de la formation, **Salvador Sala** confirme que la certification constitue un enjeu important, tout comme celle de la formation des enseignants et des formateurs en entreprise. Si certains pays disposent déjà de dispositifs structurés, la majorité des pays européens souffre encore d'un manque de formation, notamment sur les questions de citoyenneté.

Un autre point essentiel concerne la citoyenneté numérique. Les technologies actuelles, en particulier les plateformes et l'intelligence artificielle, soulèvent des questions démocratiques : manipulation de l'information, influence sur les opinions, etc. Il faut donc doter les élèves et apprentis de compétences pour évoluer de manière éclairée dans cet environnement.

Réactions de la salle

Une représentante du bureau des affaires européennes du district de Düsseldorf, en Rhénanie-du-Nord-Westphalie, témoigne avoir rencontré récemment beaucoup de difficultés pour trouver des stages en entreprises pour des élèves espagnoles. Malgré ses nombreuses démarches, ses efforts sont restés vains. Aussi, elle souhaiterait davantage de soutien, ainsi qu'une meilleure sensibilisation et compréhension de ces enjeux.

Yves Schneider, de la DREETS Grand Est, souligne l'enjeu de la politique d'apprentissage des langues. Il est en effet difficile d'envoyer des jeunes à l'étranger s'ils ont des soucis linguistiques, notamment en formation professionnelle. Cette question dépend aussi des politiques publiques d'éducation mises en place et qu'il ne faut pas négliger non plus.

Madame Hartmann, enseignante en lycée professionnel, pointe un autre obstacle : la difficulté à convaincre les parents de laisser leurs enfants partir à l'étranger. Même lorsque les jeunes sont motivés et que tout est prêt, les familles, souvent issues de milieux défavorisés, restent réticentes. Cela s'explique notamment par des freins culturels et une faible mobilité, qui rendent l'idée de franchir la frontière particulièrement difficile à accepter.

Propositions de réponses concrètes

Andrea Leruste, *Cheffe d'unité adjointe, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (Commission européenne)*

L'attractivité et la mobilité dans la formation professionnelle constituent aujourd'hui une des priorités au niveau européen. Une stratégie est en cours d'élaboration par la Commission européenne, avec un fort soutien politique, signée par l'ensemble des États membres, les partenaires sociaux et les acteurs de la formation. Ce consensus témoigne d'une volonté commune d'agir rapidement.

Les réflexions s'appuient sur plusieurs études, dont une enquête Eurobaromètre à grande échelle, visant à mieux comprendre les perceptions des citoyens. Les premiers résultats montrent que l'attractivité de la formation professionnelle dépend à la fois du fonctionnement des systèmes éducatifs et de facteurs externes, en particulier les conditions de travail dans certains secteurs en tension (santé, transport, etc.). Cela implique d'adopter une approche globale dépassant le seul cadre de la formation.

Un frein important à la mobilité réside dans la reconnaissance des qualifications entre pays. Pour les professions réglementées, les procédures sont souvent longues et complexes. Même dans les professions non réglementées, les employeurs peuvent avoir des difficultés à évaluer des diplômes étrangers, ce qui limite les opportunités de mobilité pour les travailleurs.

Pour répondre à ces enjeux, l'Union européenne développe une initiative sur la portabilité des compétences, qui pourrait inclure la numérisation des diplômes et certifications. L'objectif est de faciliter leur vérification et leur reconnaissance, notamment par des supports numériques accessibles (par exemple sur smartphone), afin de simplifier les démarches pour les autorités comme pour les employeurs.

Isabelle Le Mouillour, *Directrice du département Comparaison internationale de la formation professionnelle, recherche et suivi, Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB)*

Un exemple concret est l'accord entre la France et l'Allemagne sur l'équivalence des formations professionnelles réglementées, qui garantit des possibilités similaires, tant pour l'exercice d'un métier que pour l'accès à la formation continue.

Sans remettre en cause les efforts de l'Union européenne, il est important qu'ils s'inscrivent en complémentarité. L'impulsion doit venir du plus haut niveau, mais sa mise en œuvre repose aussi sur les acteurs de terrain, qui pourront en parler plus précisément.

Par ailleurs, puisque cette table ronde porte sur l'orientation, il est intéressant de rappeler qu'en Allemagne, des ambassadeurs de l'apprentissage interviennent dans les établissements scolaires pour mieux faire connaître la formation professionnelle. Cette initiative me semble très pertinente.

Dans le même esprit, le recours à des ambassadeurs de la mobilité, intervenant auprès des élèves, constitue également une piste prometteuse. Il convient en effet de sensibiliser les jeunes très tôt, car proposer une mobilité tardivement peut susciter des réticences, tant chez les élèves que chez leurs familles qui ne sont pas toujours préparées à cette perspective.

Hannah Kitchen, *Analyste principale des politiques, Transitions du secondaire supérieur et préparation à l'insertion professionnelle, Direction de l'éducation et des compétences (OCDE)*

Un niveau commun en langues pour l'ensemble des jeunes en Europe constituerait une étape, afin de limiter les disparités, ou encore de prévoir une période standard durant laquelle une mobilité à l'étranger serait attendue.

Ce type d'approche est essentiel pour normaliser ces pratiques. Lorsque ces expériences restent exceptionnelles, il est plus facile pour les familles d'y renoncer. En revanche, si elles deviennent courantes, déjà intégrées dans les parcours et vécues par d'autres générations, elles sont davantage perçues comme naturelles et sont plus facilement acceptées. C'est une question qui pourrait être soumise à la Commission européenne.

Andrea Leruste, se déclare d'accord au sujet de l'intérêt d'une telle approche, mais souligne que le sujet ne peut pas être traité au niveau de la Commission européenne. Il revient aux États membres de s'accorder sur le contenu des cursus.

Larisa Panait souligne l'importance de mettre en place une orientation le plus tôt possible, en impliquant dès le départ les élèves, les enseignants et les parents. Cette sensibilisation précoce permet de mieux préparer les jeunes à la mobilité en valorisant ses bénéfices et en la rendant plus naturelle.

Il est également nécessaire de réunir l'ensemble des parties prenantes — parents, enseignants et formateurs — afin d'échanger collectivement sur les enjeux de la mobilité. Bien que cela représente un effort organisationnel, cette démarche faciliterait l'adhésion des familles, souvent réticentes à l'idée d'un départ à l'étranger.

Salvador Sala, Chef de l'Unité Espace européen pour l'éducation à la citoyenneté, Service de l'éducation (Conseil de l'Europe)

Un important travail de collecte a été réalisé ces dernières années dans le cadre de l'intégration des compétences liées à la citoyenneté démocratique dans l'enseignement et la formation professionnelle. Plus de 100 exemples de pratiques existantes ont été recensés dans près de 38 pays membres du Conseil de l'Europe, ce qui témoigne de la richesse et de la diversité des initiatives déjà en place. Ces exemples portent notamment sur la participation des jeunes, leur implication dans les dispositifs de formation, ainsi que sur l'intégration des personnes migrantes à travers la formation professionnelle.

Il ajoute que l'ensemble de ces ressources, dont les exemples de programmes, d'évaluation et du rôle des partenaires sociaux, est accessible en ligne.

Réactions de la salle

Élodie Delhomme, conseillère en formation professionnelle et responsable des filières longues en français langue étrangère et internationale au rectorat de Strasbourg, souligne que ces mobilités imposent des exigences pédagogiques, telles que des exposés et des résumés, ainsi qu'une obligation de rattraper les cours et les évaluations en un court laps de temps à leur retour. La crainte de cette charge de travail supplémentaire est largement partagée par les parents, et constitue un frein majeur à l'engagement dans ces mobilités.

Katia Beck, Chargée de mission relations école/entreprise et transfrontalier (CCI Alsace), souhaite remercier les enseignants pour leur engagement, car ce sont eux qui motivent les élèves et qui rencontrent les parents et qui les rassurent.

Mamadou Sarr Lo, Assistant de projet pour la coopération transfrontalière (Europäische Akademie Otzenhausen) souligne un manque de modèles de réussite issus de la formation professionnelle, en particulier en France. Contrairement aux grandes écoles, largement associées à des parcours valorisés et visibles, les trajectoires par la voie professionnelle sont peu mises en avant. Il insiste sur l'importance de la représentation, car les jeunes s'appuient fortement sur des exemples concrets, notamment par Internet et les réseaux, pour construire leurs choix d'orientation. En l'absence de figures inspirantes issues de la formation professionnelle et de la mobilité, ces parcours restent peu envisagés.

Enfin, il propose de développer des dispositifs de mobilité internationale adaptés à la formation professionnelle, à l'instar des volontariats internationaux en entreprise (VIE) ou dans les administrations (VIA).

Markus Walter, Centre de formation professionnelle du Bade-Wurtemberg met en avant le rôle des « ambassadeurs de l'apprentissage ». Les professionnels ayant réussi après une formation en alternance contribuent à valoriser ces parcours auprès des jeunes et de leurs parents. Ces actions, y compris à l'échelle transfrontalière, sont coordonnées par les chambres consulaires et reposent sur une forte coopération entre acteurs.

Il souligne également l'importance de développer la communication sur les réseaux sociaux pour toucher davantage de jeunes. Dans l'ensemble, ces dispositifs apparaissent comme un levier pour renforcer l'attractivité de la formation professionnelle et motiver les apprenants comme leur entourage.

Une représentante du Goethe-Institut de Nancy témoigne des freins concrets à la mobilité liés aux conditions d'accueil. Certaines familles hésitent à héberger de jeunes étrangers faute d'espace ou de moyens, ce qui complique l'organisation des échanges. De même, les établissements scolaires peuvent être limités par leur capacité d'accueil, notamment en raison de classes déjà surchargées. Ces contraintes matérielles et organisationnelles constituent des obstacles supplémentaires à la mise en place de mobilités.

Marc Meyer, délégué français de l'Agence franco-allemande ProTandem, estime que la mobilité reste freinée par son insuffisante intégration dans les cursus de formation. Les apprenants doivent souvent rattraper les cours manqués à leur retour, ce qui peut décourager leur participation. Il apparaît donc nécessaire de mieux intégrer la mobilité dans les programmes afin d'en faire une composante à part entière des parcours de formation.

Expériences transfrontalières et perspectives de jeunes

23 mars 2026, 16 h 45

Modératrice : **Marion Davenas**, Chercheuse, Modératrice franco-allemande et analyste des politiques publiques

Participants :

Rémi Mazet, Directeur d'études, Formation européenne des jeunes (Europäische Akademie Otzenhausen)

Mamadou Sarr Lo, Assistant de projet pour la coopération transfrontalière (Europäische Akademie Otzenhausen)

Katia Beck, Chargée de mission relations école/entreprise et transfrontalier (CCI Alsace)

Charlène Fischer, ancienne apprentie transfrontalière

Grégoire Maloumian, ancien apprenti transfrontalier

Clémentine Sabouret, Ambassadrice Regio Lab

Marie Kotschi, Ambassadrice Regio Lab

Laura Rosteck, Enseignante, IGS Ernst Bloch, Ludwigshafen

Synthèse de la session

Après la première partie de la table ronde consacrée aux stratégies européennes, aux obstacles, ainsi qu'à la valeur ajoutée de la mobilité internationale dans la formation professionnelle, **Marion Davenas** souhaite donner la parole aux personnes directement concernées : les élèves, les apprentis, mais aussi les enseignants. L'objectif est de recueillir leurs retours sur la manière dont ils ont perçu les projets et les différentes activités menées dans le cadre de Regio Lab.

Frédéric Schmachtel, Chargé de mission Regio Lab (OFAJ) explique qu'il s'agit d'un projet de grande ampleur, avec de nombreuses facettes. Toutefois, les actions les plus concrètes, menées avec les jeunes et les publics cibles, se sont structurées autour de trois programmes principaux.

Le premier programme concerne la sensibilisation, avec des ambassadeurs intervenant dans les établissements scolaires pour encourager les jeunes à franchir le pas vers le pays voisin.

Le deuxième programme porte sur l'accompagnement des apprentis en mobilité transfrontalière, en intégrant notamment une dimension d'apprentissage interculturel, au-delà des seules compétences professionnelles.

Enfin, un troisième volet correspond à une expérimentation scolaire, visant à explorer différentes façons d'encourager les élèves à effectuer une expérience dans le pays voisin.

Comme souvent dans ce type de projet, nous avons travaillé en partenariat avec plusieurs structures. Certains sous-projets ont ainsi été portés par l'Académie européenne d'Otzenhausen et par l'Alsace.

Présentation du projet pilote « À vos marques, prêts, en stage ! »

Katia Beck, *Chargée de mission relations école/entreprise et transfrontalier (CCI Alsace)*

Le projet « À vos marques, prêts, en stage ! », élaboré avec l'OFAJ et plusieurs partenaires du projet Regio Lab, vise à renforcer la mobilité des jeunes de 15 à 18 ans dans la région du Rhin supérieur. Il s'adresse principalement à des élèves engagés dans des filières professionnelles, issus de six établissements en Alsace et de six établissements du côté allemand.

Les filières retenues concernent des métiers en tension des deux côtés de la frontière, notamment le service à la personne, l'hôtellerie-restauration et le commerce.

Le programme se structure en trois étapes. Dans un premier temps, une classe entière est invitée à visiter une entreprise dans le pays voisin, souvent complétée par une activité culturelle. Cette première immersion permet de faire découvrir un environnement professionnel étranger et de susciter l'intérêt des jeunes, en leur montrant que la mobilité est accessible, notamment grâce aux transports en commun.

Dans un second temps, les enseignants poursuivent la mobilisation des élèves intéressés par un stage à l'étranger. Ils s'appuient fréquemment sur des ambassadeurs de l'apprentissage ou de la mobilité pour encourager les jeunes à participer à un séminaire interculturel de trois jours, organisé chaque année fin avril, pour la première fois en Allemagne cette année. Ce séminaire permet à la fois de développer la connaissance de l'autre et la confiance mutuelle, mais aussi de préparer concrètement les démarches de recherche de stage et de candidature dans le pays voisin.

En termes de participation, 20 élèves ont pris part au séminaire la première année, dont 8 ont réalisé un stage, et 31 élèves l'année suivante, dont 6 ont concrétisé une mobilité. Les inscriptions pour l'année en cours sont en cours de finalisation.

Ce projet repose sur un fort engagement des équipes et un accompagnement soutenu des jeunes. S'il s'agit encore d'une expérimentation, il met en évidence l'importance de cet accompagnement, malgré la persistance de certains freins, notamment linguistiques. Il montre également que des entreprises, dans les deux pays, sont prêtes à s'engager dans ces démarches. À terme, l'objectif est de créer une dynamique positive et de contribuer à renforcer l'attractivité des filières professionnelles, en y intégrant davantage d'opportunités de mobilité internationale.

Une vidéo présentant des participants au projet « À vos marques, prêts, en Stage ! » est visionnée en séance.

Laura Rosteck, Enseignante, IGS Ernst Bloch, Ludwigshafen fait part des changements intervenus dans sa classe grâce à ce projet.

Il s'agissait d'une classe de 11e, composée d'élèves débutant en français, qui apprennent cette langue dans le cadre du baccalauréat allemand. À la suite de leur participation au programme, et notamment des trois jours de préparation, les élèves se sont montrés nettement plus motivés, avec un véritable objectif de maîtrise de la langue.

Alors que l'apprentissage du français demeure souvent relégué à l'arrière-plan par rapport à l'anglais, langue omniprésente dans leur quotidien, cette expérience leur a permis de donner du sens à l'apprentissage du français. Ils ont en effet pris conscience des opportunités professionnelles existant à proximité, de l'autre côté de la frontière, ce qui a renforcé leur engagement.

Cette expérience rappelle à quel point il est important de permettre aux élèves d'avoir des contacts interculturels. En particulier lors des trois jours de préparation à Niederbronn-les-Bains, où les élèves allemands ont été en contact avec des élèves français. Les barrières linguistiques tombent très rapidement dans un tel contexte.

Cette expérience concrète a beaucoup plus d'impact auprès des élèves que ce que peuvent leur raconter les enseignants concernant l'intérêt des expériences internationales. Les élèves l'ont vécu eux-mêmes, ils sont sortis de leur zone de confort et ont réalisé qu'ils en étaient capables. Ils ont constaté que, même sans bien connaître le vocabulaire ou sans formuler des phrases parfaites, la communication fonctionne, au besoin avec des gestes, quelques mots d'anglais ou simplement beaucoup de rires et de bonne humeur.

Laura Rosteck a le sentiment que cela a profondément changé leur perception de l'enseignement du français, en apportant un regard nouveau et plus positif.

Présentation du séminaire d'accompagnement pour les apprentis transfrontaliers

Rémi Mazet, Directeur d'études, Formation européenne des jeunes (Europäische Akademie Otzenhausen)

Des séminaires d'introduction et des week-ends interculturels sont organisés à destination des apprentis transfrontaliers afin de les accompagner dans leur parcours. Ces dispositifs proposent des ateliers sur la communication interculturelle, des échanges d'expériences, des activités de cohésion (jeux, rallyes), ainsi que des temps dédiés au développement personnel (bilan de compétences, « elevator pitch », projets créatifs). Ils incluent également des présentations institutionnelles, notamment de l'Agence pour l'emploi.

Les retours des apprentis mettent en avant une expérience enrichissante, favorisant l'apprentissage linguistique et le développement de compétences transversales, telles que la communication, l'organisation et la rigueur. Toutefois, plusieurs obstacles persistent, notamment la charge administrative, les contraintes liées aux déplacements et la barrière linguistique.

Une vidéo présentant des apprentis du programme est visionnée en séance.

Rémi Mazet précise que la participation au séminaire est une condition pour obtenir la Bourse de l'Office franco-allemand pour la jeunesse, qui s'élève à 100 euros par mois pour les 10 mois d'apprentissage. Le prochain week-end interculturel se déroulera à Fribourg, en mai [2026].

Charlène Fischer, ancienne apprentie transfrontalière, explique qu'elle a effectué une alternance en Allemagne dans le cadre de son master franco-allemand. Cette expérience a eu un impact sur son parcours, tant professionnel que personnel, puisqu'elle travaille toujours en Allemagne.

Elle souligne que la mobilité constitue une expérience très enrichissante, permettant de découvrir un nouvel environnement professionnel, d'acquérir des compétences et de s'ouvrir à d'autres cultures. Malgré les appréhensions initiales, notamment liées à la langue, elle estime que ces obstacles peuvent être surmontés, d'autant plus que les structures d'accueil sont généralement bienveillantes.

Elle met toutefois en évidence plusieurs freins, notamment la complexité des démarches administratives, l'absence de cadres standardisés pour les contrats à l'étranger, ainsi que les difficultés de financement. Elle insiste également sur l'importance de l'accompagnement et du soutien institutionnel pour faciliter ces parcours.

Enfin, elle identifie plusieurs leviers d'amélioration pour encourager davantage de jeunes à s'engager dans une mobilité : simplifier les démarches, renforcer les actions de sensibilisation, et améliorer les conditions de transport, qui peuvent constituer un obstacle concret, notamment dans les zones frontalières.

Rémi Mazet estime que l'enjeu principal réside dans la sensibilisation, afin de mieux faire connaître l'existence de ces dispositifs, encore largement méconnus des jeunes rencontrés sur les salons. Il souligne également la nécessité d'améliorer la coordination entre les établissements de formation et les entreprises, les démarches étant souvent complexes et chaque situation d'apprenti étant particulière. Les difficultés linguistiques, notamment pour la traduction des documents et des contrats, constituent aussi un frein. Il suggère ainsi de désigner un référent au sein de chaque établissement afin de mieux accompagner et fluidifier ces démarches.

Présentation du programme des ambassadeurs Regio Lab

Mamadou Sarr Lo, *Assistant de projet pour la coopération transfrontalière (Europäische Akademie Otzenhausen)*

Le réseau des ambassadrices et ambassadeurs compte, en 2026, 38 membres répartis des deux côtés de la frontière franco-allemande. L'objectif est de mobiliser ces ambassadeurs, idéalement en binômes franco-allemands, pour intervenir dans les établissements scolaires.

Leur rôle consiste à présenter les dispositifs existants aux jeunes, à les informer, mais aussi à recueillir leurs retours et les difficultés rencontrées, afin d'y apporter des réponses adaptées. Ils sont décrits comme des relais, permettant de faire remonter les informations du terrain et d'ajuster les actions en conséquence. Leur contribution est ainsi considérée comme indispensable au fonctionnement et à la réussite du programme.

Une vidéo présentant le programme des ambassadeurs est visionnée en séance.

Clémentine Sabouret, Ambassadrice Regio Lab, explique qu'elle s'est engagée comme ambassadrice à la suite de son expérience Erasmus, qu'elle a particulièrement appréciée et qu'elle souhaitait prolonger. Elle a donc voulu encourager d'autres jeunes à oser partir à l'étranger et à saisir ces opportunités.

Elle souligne également l'intérêt personnel de cet engagement, qui lui a permis de rencontrer des jeunes motivés et de mieux comprendre les attentes et les freins des plus jeunes, parfois très concrets. Enfin, elle considère ce rôle comme une manière de contribuer, à son échelle, à la transmission des valeurs européennes et à la construction d'un espace commun partagé.

Les jeunes expriment de nombreuses craintes liées à la mobilité à l'étranger, parfois très fortes, comme la peur de ne pas pouvoir rentrer, de manquer d'argent, d'être en danger ou encore de ne pas réussir à s'intégrer. Certains redoutent également la discrimination ou ont le sentiment que la découverte culturelle serait limitée, notamment dans des contextes transfrontaliers.

Ces appréhensions, qui peuvent aussi être partagées par les familles, constituent des freins importants. Il est nécessaire de mener un travail de sensibilisation pour y répondre, notamment en mettant en avant les dispositifs de financement existants et les bénéfices des programmes. Le rôle des enseignants apparaît également essentiel pour accompagner les jeunes et lever leurs inquiétudes. Et au-delà, les établissements pourraient également porter davantage les projets en pérennisant le programme en entretenant les liens avec les entreprises et avec les anciens apprentis qui peuvent revenir pour témoigner. L'ouverture vers la Suisse est également un souhait des élèves.

Marie Kotschi, Ambassadrice Regio Lab, ajoute partager pleinement ce qui a été exprimé. Elle a jugé très enrichissante son expérience de mobilité en France malgré certaines difficultés. N'ayant pas eu accès à ce type de dispositif durant sa scolarité, elle souligne l'importance de pouvoir aujourd'hui offrir cette opportunité à d'autres jeunes.

Elle met également en avant la satisfaction qu'elle tire de son engagement, notamment à travers les ateliers, qui permettent de sensibiliser et de motiver des élèves souvent réceptifs et intéressés.

Les barrières linguistiques constituent un frein pour de nombreux jeunes, en raison des craintes qu'elles suscitent. Un travail est donc en cours pour identifier ces appréhensions et réfléchir collectivement à des solutions. Le but est de démontrer que l'apprentissage d'une langue peut aussi devenir une expérience positive et enrichissante.

Le risque d'isolement dans un environnement inconnu est aussi un frein, ainsi que le manque de familles d'accueil, qui complique l'organisation des mobilités et pose également des difficultés aux enseignants.

La mise en œuvre de ces dispositifs repose encore trop fortement sur l'engagement individuel des enseignants. Si leur implication est largement reconnue, l'accès aux opportunités ne devrait pas dépendre de leur seul investissement. Par ailleurs, Marie Kotschi regrette que l'engagement des enseignants se fasse au détriment de leur équilibre personnel.

Mamadou Sarr Lo souhaite que les enseignants puissent en parler autour d'eux, notamment à leurs collègues dans d'autres établissements, afin de gagner en visibilité.

Réactions de la salle

Frédéric Schmachtel, Chargé de mission Regio Lab (OFAJ), fait observer que si le programme des ambassadeurs Regio Lab a particulièrement bien fonctionné, sa pérennité n'est pas assurée après la fin du projet, prévue en août. Il insiste ainsi sur l'intérêt de poursuivre ce type d'initiative et invite les acteurs présents à s'engager ou à proposer des solutions pour en assurer la continuité.

Initiatives transfrontalières de formation professionnelle

24 mars 2026, 9 h 30

Atelier animé par :

Frédéric Schmachtel, Chargé de mission Regio Lab (OFAJ)

Stefan Sigges, Département Formation continue dans l'enseignement professionnel (Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz)

Azubi BacPro, l'exemple de l'école Heinrich Hertz à Karlsruhe

Andreas Hörner, Directeur d'établissement scolaire (Heinrich Hertz Schule)

L'établissement accueille environ 1 900 élèves, dont 1 550 suivent une formation en alternance dans le cadre du système dual, combinant 70 % de temps en entreprise et 30 % en cours. L'équipe pédagogique est composée de 90 enseignants, qui dispensent près de 60 000 heures de cours par an, notamment dans les domaines de l'électricité, de l'informatique et de la formation professionnelle générale. L'école propose également des cours du soir.

La France constitue le principal partenaire européen de l'établissement, avec de nombreux échanges (Saint-Quentin, participation au Mondial des métiers à Lyon, filière AbiBac pro au Luxembourg). Une personne est d'ailleurs spécifiquement chargée de la coopération avec la France.

L'établissement bénéficie d'infrastructures récemment rénovées, faisant de lui l'un des bâtiments scolaires les plus modernes de la région. Cet investissement reflète l'importance stratégique des formations proposées, d'autant que 50 % de la taxe professionnelle de Karlsruhe provient des secteurs représentés dans l'établissement.

L'approche pédagogique ne se limite pas aux compétences techniques, mais s'inscrit dans une vision plus globale de l'enseignement. La numérisation y occupe une place centrale, notamment dans l'administration. Par ailleurs, une attention particulière est portée à l'éducation à la citoyenneté et aux valeurs démocratiques.

Dans ce contexte s'inscrit le projet franco-allemand Azubi-BacPro, qui vise à permettre aux jeunes d'acquérir des compétences linguistiques et interculturelles en parallèle de leur formation professionnelle. Le nom « Azubi-BacPro » associe le terme allemand « Auszubildende » (apprentis) et le « Baccalauréat professionnel » français. Ce projet repose sur les initiatives « Vive la Freundschaft » et Erasmus+.

Initialement mis en place avec des moyens limités (0,3 équivalent temps plein), le projet a pu se développer grâce à l'engagement de personnes volontaires. Il offre aux jeunes la possibilité de nouer des liens transfrontaliers, d'obtenir une qualification complémentaire et d'améliorer leurs perspectives professionnelles de part et d'autre du Rhin.

Le dispositif s'articule autour de quatre modules : l'enseignement théorique dans l'établissement, un stage pratique de deux semaines en entreprise en Allemagne, des cours réguliers de français et un apprentissage des compétences interculturelles.

Toutefois, le modèle initial a rencontré des limites, notamment des difficultés à placer des élèves dans des entreprises françaises et un niveau insuffisant en langue, en particulier en français. Conçu à l'origine par des enseignants de langue, le programme ne correspondait pas pleinement aux réalités de la formation professionnelle. Il a donc été adapté et renommé Azubi-BacPro-Light, afin de mieux répondre aux besoins des élèves.

Dans sa version actuelle, le programme repose notamment sur des échanges concrets. En effet, chaque année, une classe d'élèves en formation d'électricien se rend dans un établissement partenaire en France, le lycée Stanislas de Wissembourg, et accueille en retour leurs homologues. Les matinées sont consacrées à des travaux communs autour de l'électronique, tandis que les après-midis sont dédiés à des activités interculturelles. Ces échanges sont également l'occasion de moments informels, comme des repas, favorisant la création de liens.

L'expérience montre que l'essentiel réside dans les relations humaines : « il n'y a pas d'amitié entre les nations, mais entre les personnes ». Enfin, il convient de privilégier une approche pragmatique, car il ne s'agit pas nécessairement de suivre un projet à la lettre, mais d'en respecter l'esprit et de s'adapter aux réalités du terrain. Cette démarche peut être résumée par l'idée de « just do it ».

Questions de la salle

Une participante soulève les freins que représentent les différences de réglementation dans les domaines techniques des métiers.

Andreas Hörner reconnaît que la réglementation peut être différente, comme pour l'électronique, mais il y voit un intérêt. Il souligne que la reconnaissance de Azubi-BacPro permet, par exemple, d'intégrer immédiatement la seconde année de cursus en Allemagne.

Un participant mentionne une étude au sujet de Azubi-BacPro réalisée par l'Institut franco-allemand en 2015, qui démontrait que l'école Heinrich Hertz avait obtenu les meilleurs résultats. Il souhaite savoir si une nouvelle évaluation du cursus a été réalisée depuis.

Andreas Hörner répond qu'il n'y a pas eu de nouvelle évaluation. Cependant, l'adaptation du programme tient compte des retours des jeunes avec qui il échange pour entretenir une vision proche du terrain.

Des modules de formation transfrontaliers certifiés via le projet Euregiomobility

Susanne Doherty, Bureau de coordination UE-Affaires économiques (Bezirksregierung Düsseldorf)

Le dispositif vise à accompagner les établissements de formation professionnelle dans leur ouverture à l'international. Cet accompagnement couvre plusieurs dimensions : le soutien à la recherche de financements pour des projets avec des partenaires étrangers, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de ces projets, le développement de coopérations internationales, ainsi que l'élaboration de stratégies d'internationalisation. Il inclut également le renforcement des liens avec les entreprises et les acteurs de la formation professionnelle.

Dans ce cadre s'inscrit le projet transfrontalier « Origi Mobility », développé dans la région frontalière entre les Pays-Bas et la Rhénanie-du-Nord-Westphalie. Ce projet s'appuie sur une longue tradition de coopération dans ces territoires, notamment par des programmes Interreg et des réseaux structurés entre établissements, « Euregios » et institutions partenaires, telles que le Goethe-Institut ou des initiatives linguistiques.

Le projet actuel regroupe six institutions de formation professionnelle néerlandaises et deux entités administratives allemandes (districts de Düsseldorf et Münster). Son objectif est de développer des situations pédagogiques communes à l'échelle transfrontalière, en s'appuyant sur des outils numériques et des structures durables, ainsi que de créer, à terme, une certification reconnue dans les deux pays.

Plusieurs actions structurent le projet : l'organisation d'événements sectoriels et d'ateliers, notamment pour les apprenants ayant moins d'opportunités (coordonnés par la ville de Duisbourg), ainsi que la mise en place d'un centre d'information numérique dédié aux évolutions du marché du travail et de la formation dans la région eurégionale (porté par l'Euregio Rhein-Maas-Nord).

Le projet s'articule autour de quatre axes principaux : le développement d'une certification commune, la création de situations pédagogiques, l'organisation d'événements et la mise en place d'un centre de ressources numériques.

Concernant la certification, l'objectif initial était de créer un certificat binational valable aux Pays-Bas et en Rhénanie-du-Nord-Westphalie. Toutefois, les différences entre les systèmes éducatifs ont rendu cette approche difficile. Aux Pays-Bas, les établissements disposent d'une grande autonomie et de ressources financières, tandis que le système allemand est plus encadré. Il a donc été décidé d'adapter le dispositif. Ainsi, côté néerlandais, la certification prend la forme d'un module optionnel, tandis qu'en Allemagne, elle correspond à une qualification complémentaire. Malgré des différences de volume horaire et de modalités d'évaluation, les contenus restent proches, avec une forte dimension interculturelle. La question de la langue demeure néanmoins un enjeu.

Parallèlement, le projet développe des situations pédagogiques communes dans de nombreux secteurs professionnels (logistique, commerce, informatique, hôtellerie-restauration, électrotechnique, tourisme, etc.), avec des cursus conçus pour être transférables à d'autres établissements.

Questions de la salle

Un représentant du ministère de l'Économie et du Travail du Bade-Wurtemberg sollicite des précisions concernant les événements sectoriels, les actions mises en place et leur articulation avec le parcours de formation.

Susanne Doherty expose qu'il s'agit de promouvoir le marché du travail dans son ensemble, d'ouvrir les perspectives, d'inciter à franchir la frontière, par exemple pour effectuer un stage, voire trouver une place en formation ou un emploi.

Une participante souhaite savoir de quelle manière ont été choisis les différents secteurs professionnels.

Susanne Doherty précise qu'une analyse a été menée en amont par Eurégio pour identifier les secteurs particulièrement concernés, des deux côtés de la frontière, notamment en termes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ce fut le point de départ et la plupart des secteurs sélectionnés en découlent. Le secteur de la logistique est très dynamique et particulièrement pertinent dans un contexte transfrontalier. De même, pour le commerce de détail, ce sont des domaines où les compétences eurégionales sont réellement nécessaires.

Une participante s'enquiert des informations disponibles sur le devenir des apprentis et sur ce qu'ils en ont retiré concrètement.

Susanne Doherty considère qu'une étude des retours individuels sur les apports du cursus à plus long terme constituerait un bon projet de suivi.

Une participante souhaite savoir si ces diplômes sont reconnus dans l'autre pays, à l'instar des professions médicales.

Susanne Doherty explique que la reconnaissance des diplômes est importante dans les grandes entreprises industrielles où les salaires sont régis par les accords de branche. Cependant, elle est moins primordiale dans les petites entreprises, ou les entreprises artisanales qui comptent beaucoup de salariés français.

La reconnaissance des diplômes a été mise en place au niveau universitaire, mais elle n'est pas appliquée aux formations professionnelles. Cependant, disposer de formations et de diplômes communs est tout l'intérêt des échanges de cette conférence.

Formation professionnelle transfrontalière et insertion : le projet Baserriberri au Pays basque

Zigor Goieaskoetxea, Projet Baserriberri (Mission locale du Pays basque)

Le projet Baserriberri est issu de la rencontre de plusieurs partenaires situés de part et d'autre de la frontière franco-espagnole autour d'un projet initial de rénovation d'une ferme. Ce projet s'inscrit dans un contexte spécifique au Pays basque, marqué par une forte identité culturelle partagée entre trois territoires administratifs : la Navarre, l'Euskadi et le Pays basque nord.

Le projet mobilise six acteurs principaux. Du côté de l'insertion professionnelle : la mission locale du Pays basque, le service emploi de Navarre et l'agence Oarsoaldea (Gipuzkoa). Du côté de la formation : la Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment, le lycée Donibane de Pampelune, le lycée Easo de Donostia et le lycée Bidasoa d'Irún. L'ensemble du projet est coordonné par la fondation Peio Martikorena, avec pour objectif de valoriser la culture de la ferme basque et la vie transfrontalière.

Baserriberri répond à plusieurs enjeux majeurs. D'une part, un patrimoine rural en péril, avec de nombreuses fermes abandonnées ou dégradées en raison de l'exode rural et du déclin des activités agricoles traditionnelles, ainsi qu'un manque de relève dans ces métiers. D'autre part, des défis sociaux et territoriaux, liés à la nécessité de renforcer l'emploi, la formation et la cohésion culturelle autour de l'identité basque.

Concrètement, Baserriberri propose à des jeunes éloignés de l'emploi de participer à un chantier-école visant à réhabiliter une ferme en utilisant à la fois des techniques traditionnelles et modernes de construction en bois et en charpente. À l'issue de la formation, les participants obtiennent une certification reconnue des deux côtés de la frontière. Une méthode d'accompagnement commune a également été développée pour sécuriser les parcours.

L'une des spécificités du projet réside dans son accessibilité linguistique. La formation est proposée en basque, en espagnol ou en français, avec des contenus traduits dans les trois langues et des formateurs trilingues, afin de s'adapter aux profils des participants.

Un travail d'ingénierie a été mené pour lever les freins logistiques, juridiques et financiers. Sur le plan logistique, la fondation a mis à disposition un lieu d'hébergement et des espaces de formation à proximité du chantier. Sur le plan financier, des dispositifs ont été mis en place pour garantir une équité entre les participants, notamment en compensant l'absence d'aides du côté espagnol. Enfin, des solutions assurantielles ont été prévues pour sécuriser les parcours.

La formation, d'une durée de neuf mois, a permis aux participants de se former. Elle a également été l'occasion de sensibiliser d'autres jeunes aux métiers artisanaux, à travers des visites du chantier et d'entreprises locales.

Le projet a bénéficié d'une reconnaissance nationale, notamment avec la visite en 2025 de l'Union nationale des missions locales, qui en a fait un modèle transférable à d'autres régions frontalières françaises.

Le modèle Baserriberri repose sur quatre piliers : un accompagnement individualisé, une ingénierie partenariale pour lever les obstacles, une formation certifiante avec double reconnaissance (France et Espagne) et une coopération étroite entre acteurs transfrontaliers.

Parmi les enseignements tirés, plusieurs pistes d'amélioration sont identifiées : la création d'un statut spécifique de stagiaire en formation transfrontalière, une harmonisation des dispositifs sociaux pour garantir l'équité, et la mise en place d'une structure de coordination dédiée.

Pour un participant, Baserriberri 2024-2025 : « Ce n'était pas seulement apprendre un métier, mais comprendre ce que signifie réellement vivre et travailler à la frontière. »

Questions de la salle

Un participant s'enquiert de l'éventuelle participation de l'Opco sur le plan financier.

Zigor Goieaskoetxea répond que la fédération compagnonnique des Métiers du bâtiment a mis à disposition un enseignant.

L'apprentissage transfrontalier entre l'Allemagne et la France : Potentiel, obstacles et rôle de l'apprentissage interculturel

René Meier, *Chargé de mission apprentissage transfrontalier (Bundesagentur für Arbeit)*

Marie Halbich, *Chargée de mission apprentissage transfrontalier Bundesagentur für Arbeit)*

Rémi Mazet, *Directeur d'études, Formation européenne des jeunes — (Europäische Akademie Otzenhausen)*

L'apprentissage transfrontalier repose sur une organisation alternant des phases théoriques et pratiques réparties entre deux pays. Les enseignements théoriques sont dispensés dans un centre de formation ou un établissement d'enseignement supérieur situé tandis que les périodes en entreprise se déroulent dans l'un des deux pays. Le diplôme est délivré par le pays dans lequel se situe l'organisme de formation.

Pour s'engager dans ce type de parcours, l'apprenti doit souhaiter préparer un diplôme en alternance, maîtriser suffisamment la langue du pays voisin (niveau B1 recommandé) et faire preuve de motivation pour découvrir un nouvel environnement professionnel. L'employeur, quant à lui, doit être implanté en France ou dans certaines régions allemandes (Bade-Wurtemberg, Rhénanie-Palatinat, Sarre), proposer un encadrement adapté par un maître d'apprentissage et appliquer le droit du travail et de la Sécurité sociale de son pays.

Les systèmes d'apprentissage diffèrent selon les pays. En Allemagne, ils reposent sur le modèle dual, incluant notamment le « duales Studium » pour l'enseignement supérieur et la formation professionnelle duale au niveau secondaire. En France, les formations en alternance couvrent différents niveaux, du CAP et du baccalauréat professionnel jusqu'aux diplômes de l'enseignement supérieur (BTS, BUT, licences professionnelles, masters, écoles d'ingénieurs).

Pour les apprentis, ce dispositif présente de nombreux avantages : acquisition d'une expérience professionnelle dans un contexte international, amélioration des compétences linguistiques et interculturelles, développement de l'autonomie et élargissement des perspectives de carrière, tant en France qu'en Allemagne.

Cependant, plusieurs difficultés sont identifiées. Les barrières linguistiques, notamment liées à la terminologie professionnelle, peuvent entraîner des incompréhensions. Les différences culturelles dans les pratiques professionnelles, les contraintes liées aux déplacements (plus longs et plus coûteux) ainsi qu'un niveau d'autonomie peuvent également constituer des freins. À cela s'ajoute une charge administrative, susceptible de peser sur les apprentis.

Du côté des employeurs, l'apprentissage transfrontalier offre l'opportunité d'accéder à un vivier de talents élargi et de former des collaborateurs qualifiés, bilingues et dotés de compétences interculturelles. Il peut également favoriser le développement d'activités sur le marché du pays voisin et renforcer l'attractivité de l'entreprise. En revanche, il implique des contraintes supplémentaires, notamment en matière de gestion administrative, de coordination avec les différents acteurs (autorités, chambres consulaires, organismes de formation) et d'accompagnement des apprentis, en particulier en raison des enjeux linguistiques et culturels.

Les organismes de formation jouent un rôle central dans ce dispositif. L'accord de Lauterbourg garantit notamment la prise en charge des coûts de formation pour les phases théoriques. Toutefois, ces structures doivent également assumer une charge accrue en matière de coordination et d'harmonisation des référentiels entre les deux pays.

L'apprentissage transfrontalier s'inscrit dans une dynamique engagée depuis 2013, à travers des accords régionaux dans les zones du Rhin supérieur et de la Sarre-Lorraine. À ce jour, plus de 700 jeunes ont bénéficié de ce dispositif. L'accord de Lauterbourg, signé en 2023, a permis de pérenniser et d'étendre ce modèle à l'échelle nationale entre la France et l'Allemagne.

Questions de la salle

Une coordinatrice de formation d'un master trinational en « Sustainable Business Development » à la Hochschule Offenburg relate ses difficultés à mettre en place des contrats structurés permettant d'effectuer des stages en France, en Allemagne et en Suisse. Elle s'interroge ainsi sur l'avancement du projet présenté au point de vue contractuel.

Rémi Mazet reconnaît qu'il n'est pas encore possible d'apporter de réponse précise à cette question, car le dossier est toujours en cours d'élaboration. La phase actuelle est une phase de transition entre des accords-cadres régionaux du Rhin supérieur, de la Sarre et de la Lorraine vers cet accord de Lauterbourg.

L'orientation professionnelle transfrontalière : des projets spécifiques aux bassins de l'emploi concernés ?

24 mars 2026, 9 h 30

Atelier animé par :

Sandra Schmidt, Cheffe de bureau Formation professionnelle, Échanges universitaires et Volontariat (OFAJ)

Séminaire Regio Lab « À vos marques, prêts, en stage ! » : approche et enseignements

Juline Monnier, Chargée de projet administration et finances (Regio Lab/OFAJ)

Le projet pilote « À vos marques, prêts, en stage ! » s'adresse à des élèves du secondaire, principalement issus de filières professionnelles, des deux côtés du Rhin. Il vise à intégrer une dimension transfrontalière dans leur réflexion personnelle et professionnelle.

Le programme se déroule en trois étapes. La première consiste en une visite d'entreprise dans le pays voisin, organisée avec les classes, afin de faire découvrir concrètement un environnement professionnel. La deuxième étape prend la forme d'un séminaire de trois jours destinés aux élèves les plus motivés. Ce temps de préparation vise à les accompagner sur les plans linguistique et interculturel, à lever certaines appréhensions et à les préparer concrètement à une expérience de stage. Des ateliers sont proposés autour de la rédaction de CV et de lettres de motivation, des simulations d'entretiens, une présentation des cursus de formation en France et en Allemagne, ainsi que des activités favorisant la cohésion et la compréhension interculturelle, notamment par le théâtre. La troisième étape correspond à la réalisation d'un stage dans le pays voisin pour les élèves volontaires.

Cette expérience permet aux jeunes de gagner en confiance et de créer un réseau, notamment pour s'entraider sur des aspects pratiques, comme l'hébergement. Le séminaire, organisé pour la troisième fois fin avril, a évolué au fil des années pour s'adapter aux retours des participants.

Les résultats sont globalement positifs. Les élèves expriment une forte satisfaction et des liens se créent, malgré la barrière de la langue. Le nombre de stages réalisés constitue un indicateur de réussite. Au cours de la première année, huit stages ont été effectués, suivis de six stages l'année suivante, avec un objectif annuel d'environ cinq stages.

Plusieurs difficultés subsistent néanmoins. Les profils des élèves varient fortement d'une promotion à l'autre, avec des niveaux d'engagement inégaux. Une réflexion est également en cours pour adapter davantage les séminaires aux spécialités des élèves. Par ailleurs, on observe un déséquilibre entre les participants français, plus nombreux, et les participants allemands. Une des raisons est qu'en France, les stages sont obligatoires, contrairement à l'Allemagne, où ils ne sont pas obligatoires pour les classes de 11^e et 12^e auxquelles ils s'adressent. L'attractivité du marché du travail français apparaît également plus limitée pour les élèves allemands. À l'avenir, l'objectif est de rééquilibrer les groupes en renforçant la participation allemande, afin de favoriser des échanges interculturels plus riches.

Questions de la salle

Une participante demande quels sont les acteurs qui interviennent durant ces trois jours, s'agit-il d'enseignants, de représentants de la chambre de commerce ?

Juline Monnier explique que pendant le séminaire, les élèves sont encadrés par des animateurs qui proposent des activités. Le programme est conçu en amont par l'équipe de Regio Lab et ses partenaires. Des représentants des chambres de commerce et de l'industrie d'Alsace du canton de Fribourg interviennent durant les trois jours et assurent le lien avec les entreprises. Ils les aident pour la rédaction des CV, pour trouver des stages. Les compétences interculturelles sont développées par des animateurs certifiés de l'OFAJ qui ont reçu une formation spécifique à cet effet. Le développement des compétences linguistiques passe par des ateliers qui expliquent comment se débrouiller quand on ne maîtrise pas la langue. En effet, la principale peur des élèves est de ne pas arriver à s'en sortir avec leur niveau de connaissance linguistique. Le niveau de langue des élèves est très hétérogène, donc les ateliers se concentrent sur le champ lexical de l'entreprise et du secteur d'activité. Parfois, des professeurs accompagnent leurs élèves, ce qui permet d'approfondir leurs connaissances.

Une participante souhaite savoir où se déroulent les séminaires.

Juline Monnier répond que les trois jours se déroulent dans un tiers lieu qui change tous les ans, comme une auberge de jeunesse ou dans un centre pour la jeunesse.

Une participante sollicite des précisions sur les méthodes de recrutement des jeunes.

Juline Monnier indique que six établissements professionnels français et six établissements professionnels allemands participent au projet. Cependant, comme ils n'arrivent pas à motiver suffisamment d'élèves pour participer au séminaire, le recrutement a été ouvert à d'autres écoles, dont des lycées généraux.

Une participante s'enquiert des sources de financement.

Juline Monnier précise que le financement est géré par l'OFAJ, il s'agit d'un projet Interreg soutenu par l'Union européenne.

Une participante demande quels sont l'âge des participants et leur profil.

Juline Monnier indique que les stages concernent des élèves du secondaire qui ont entre 16 et 18 ans. La durée est de deux à quatre semaines du côté français, car elle est encadrée, alors que du côté allemand, elle reste libre, car le stage est facultatif. Les stagiaires bénéficient d'un soutien financier de 150 euros par semaine s'ils n'ont pas d'hébergement. Les apprentis, quant à eux, entrent dans un autre type de programme qui leur permet d'obtenir une bourse de 100 euros par mois pendant 10 mois pour financer leur trajet entre leur centre de formation et l'entreprise.

Une représentante d'un centre de formation professionnelle Rhénanie-du-Nord-Westphalie demande s'il existe des établissements comparables aux Berufskollegs ou aux écoles professionnelles, dans lesquels il est également possible d'obtenir un baccalauréat, comme dans un lycée général, et où les stages sont obligatoires, notamment en classe de première. Elle s'interroge sur la pertinence de cibler davantage ce type d'établissements.

Juline Monnier se déclare d'accord, mais la difficulté pour toucher ces écoles relève de la motivation des professeurs nécessaire pour intégrer le programme.

Orientation professionnelle transfrontalière entre l'Allemagne et la Pologne, le projet Eurojob+

Dorothea Möckel, Team International (IHK-Projektgesellschaft Ostbrandenburg)

La région se caractérise par un environnement rural, composé principalement de forêts, de prairies et de lacs, et se situe sur un axe stratégique majeur reliant l'Est et l'Ouest de l'Europe, notamment entre Berlin et Varsovie, mais aussi au-delà vers Moscou. La situation de la ville transfrontalière forme une double agglomération de part et d'autre de la frontière. Historiquement marquée par une forte ouverture, notamment dans le cadre de la coopération européenne, cette région connaît aujourd'hui le rétablissement de contrôles aux frontières, ce qui complique les déplacements.

Le territoire, qui compte environ 70 000 habitants, reste de taille modeste, avec une partie polonaise plus petite que la partie allemande. Les moyens de transport transfrontalier sont limités : peu de connexions en transports en commun, peu de ponts, ce qui oblige souvent à recourir à des moyens individuels ou à organiser des transports spécifiques, notamment pour les jeunes.

Les systèmes de formation diffèrent également entre la Pologne et l'Allemagne. La barrière linguistique constitue un obstacle supplémentaire, car peu d'Allemands parlent polonais.

Malgré ces contraintes, la région présente un dynamisme économique, avec l'implantation de grandes entreprises (comme Tesla). Les secteurs porteurs sont la logistique, le bois, le tourisme et les technologies.

Parmi les initiatives en matière d'orientation professionnelle, une plateforme en ligne a été développée il y a une quinzaine d'années, visant à améliorer la transparence entre les métiers des deux pays. Ce travail a consisté à comparer en détail les formations et contenus professionnels, à traduire les intitulés de métiers.

Des ateliers ont également été mis en place. Ces rencontres, organisées dans les zones frontalières, réunissent généralement deux classes — une allemande et une polonaise — autour d'activités communes. Elles visent à favoriser la découverte interculturelle tout en abordant les métiers de manière ludique.

Des projets spécifiques, notamment financés par Erasmus+, ont également permis de développer des « escape games » intégrant des contenus professionnels (bois, informatique, etc.). Ces activités apparaissent comme des leviers efficaces pour rapprocher les élèves et les sensibiliser aux réalités professionnelles transfrontalières.

Un atelier d'une semaine réunit également des élèves allemands et polonais (classes de 7e à 9e) dans un lieu tiers. Contrairement aux formats plus courts, ce dispositif permet une immersion plus complète, combinant activités interculturelles et expériences pratiques. Après une première phase de rencontre et d'échanges interculturels, les élèves participent pendant plusieurs jours à des ateliers dans différents domaines professionnels, tels que le travail du bois, la peinture, la robotique ou encore la chimie. Ils réalisent des productions concrètes, ce qui renforce leur engagement et facilite les échanges, au-delà des barrières linguistiques. Malgré les contraintes logistiques, notamment la distance, ce format favorise une véritable dynamique de groupe. Les jeunes apprennent à travailler ensemble et à mieux se connaître, y compris en dehors des temps d'activité. Ces rencontres nécessitent des financements, notamment via Interreg, ainsi qu'un important travail de préparation. Ce modèle pourrait être pérennisé et reproduit, sous réserve de moyens suffisants et de l'engagement des établissements.

Questions de la salle

Une participante demande si les enseignants allemands et polonais réagissent de façon différente par rapport à ce dispositif, ou si, au contraire, leurs réactions sont similaires.

Dorothea Möckel observe que les enseignants polonais manifestent généralement un intérêt plus marqué pour ces projets, notamment en raison de l'attractivité de l'Allemagne (salaires, système dual). En revanche, du côté allemand, l'engagement repose surtout sur des initiatives individuelles : ce sont des enseignants particulièrement motivés ou sensibles aux enjeux interculturels qui s'impliquent.

Une participante demande comment sont recrutés les classes et les enseignants.

Dorothea Möckel explique que le recrutement s'effectue en contactant les établissements, en s'appuyant sur les réseaux existants, notamment sur le plan local. La région n'étant pas très grande, les acteurs se connaissent bien, ce qui facilite l'identification d'établissements ouverts à ces projets. Les partenariats, notamment via Erasmus+, contribuent également à entretenir et développer ces contacts.

Une participante souhaite plus de détails sur le fonctionnement de la plateforme Eurojob+ et la manière de s'y inscrire.

Dorothea Möckel explique que seuls les métiers y sont présentés, pas des offres d'emploi. L'objectif est plutôt de donner une vision des contenus des métiers dans les deux pays. Il existe par ailleurs d'autres plateformes qui proposent directement des offres d'emploi.

Ce projet continue d'évoluer. Par exemple, il existe aussi une plateforme appelée « Max » dans le Brandebourg, qui permet de consulter de manière très détaillée les places d'apprentissage disponibles.

Une intervenante s'interroge sur les comparaisons entre les qualifications dans les deux pays pour certaines professions et souhaite obtenir davantage de précisions à ce sujet.

Dorothea Möckel détaille que les contenus des métiers et des formations ont été analysés de manière détaillée. L'examen des programmes, notamment à partir de documents fournis par le ministère polonais, a permis d'identifier le nombre d'heures consacrées à chaque matière enseignée. Cette comparaison a ensuite été synthétisée, avec les contenus allemands, ce qui représentait l'équivalent d'une page A4 par métier.

Une intervenante sollicite plus de précision sur la pénurie de main-d'œuvre et souhaite notamment savoir si c'est l'Allemagne ou la Pologne qui est concernée.

Dorothea Möckel répond que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est très importante en Allemagne en raison de la situation démographique, mais elle est vraie également en Pologne. Les problèmes sont similaires, notamment dans les régions rurales.

Expérimentations en matière d'orientation professionnelle entre la France et l'Espagne : Enseignements de la journée « Jeunesse et emploi transfrontalier » et autres projets transfrontaliers

Iban Larrandaburu, *Chargé d'appui aux projets de recherche (Euro-Institut Pyrène)*

Mathieu Bistué, *Chargé de projet Mobilités, projets européens (Mission locale du Pays basque)*

L'Euro-Institut Pyrène est une structure récente (3 ans) financée par Interreg, qui vise à rapprocher le monde universitaire, les acteurs de terrain et la société civile autour des enjeux transfrontaliers. L'objectif est de croiser recherche et pratiques pour répondre aux obstacles, notamment en matière de formation professionnelle.

Plusieurs travaux ont été menés, notamment sur la fiscalité des travailleurs transfrontaliers et les diplômes. Il en ressort que les freins sont moins juridiques que pratiques. Des actions de formation, de sensibilisation et de coopération ont également été développées.

Contrairement à d'autres régions, le territoire se caractérise par une très faible mobilité professionnelle transfrontalière (environ 1 %), en raison d'un manque d'attractivité économique et de contraintes administratives.

Cependant, le territoire constitue davantage un bassin de vie transfrontalier qu'un bassin d'emploi. Il est marqué par une forte identité commune, notamment linguistique et culturelle, ainsi que par des échanges quotidiens (familiaux, culturels, sociaux), même en l'absence de mobilité professionnelle.

Dans ce contexte, l'enjeu consiste à développer progressivement une dynamique d'emploi transfrontalier, notamment en accompagnant les jeunes et en s'appuyant sur les fortes interconnexions déjà existantes entre les deux côtés de la frontière.

La mission locale, quant à elle, est un acteur du service public de l'emploi en France qui accompagne les jeunes de 16 à 25 ans dans leur orientation professionnelle. Elle bénéficie d'un fort ancrage territorial et des partenariats locaux. Elle utilise la mobilité transfrontalière comme un levier pour aider les jeunes à construire leur projet professionnel et à découvrir des métiers.

Des initiatives, comme le projet Baserriberri (cf. présentation ci-dessus de Zigor Goieaskoetxea), montrent que le transfrontalier constitue un support pertinent pour travailler l'orientation, la découverte des métiers et les compétences professionnelles (posture, comportement en entreprise). Des dispositifs comme les périodes de mise en situation en milieu professionnel permettent également de faciliter les stages à l'étranger.

Enfin, une dynamique de structuration est en cours, avec la volonté de créer un réseau de professionnels de l'emploi de part et d'autre de la frontière afin de renforcer la coopération et développer des pratiques communes.

Dans la continuité de ces travaux, la mission locale a sollicité le monde universitaire afin de réfléchir à des solutions aux obstacles rencontrés en matière de mobilité et d'emploi transfrontalier. Pour mener cette réflexion, il a été décidé d'impliquer directement les étudiants à travers l'organisation d'une Journée de la recherche frontalière.

Cette initiative a réuni 90 étudiants issus de 3 universités (Navarre, Pays basque et Bayonne), de différents niveaux, afin de travailler sur plusieurs thématiques : la définition du statut de travailleur transfrontalier, les représentations et différences culturelles, ainsi que les perspectives de la formation professionnelle.

Les réflexions ont été enrichies par des témoignages de jeunes accompagnés par la mission locale, mettant en lumière l'écart entre les cadres théoriques et les réalités concrètes (logement, transport, accès à l'emploi). Cette confrontation a permis de mieux appréhender les freins pratiques et les enjeux territoriaux, notamment dans un contexte rural et transfrontalier.

Cette démarche, encore récente, a favorisé le croisement des regards entre étudiants, acteurs institutionnels et jeunes en insertion, suscitant des retours positifs et une prise de conscience. Elle a également permis d'identifier des pistes d'évolution, telles que le développement de solutions adaptées aux nouvelles formes de travail (télétravail, codiplomation).

Enfin, l'expérience met en évidence l'intérêt de réfléchir à un cadre européen harmonisé, notamment en matière de statut des stagiaires.

Questions de la salle

Une participante juge très intéressante l'existence d'un bassin de vie au Pays basque, alors qu'en Alsace, la motivation de passer la frontière demeure uniquement alimentaire. Les élèves n'ont pas envie spontanément de passer dans le pays voisin.

Approche sectorielle d'orientation professionnelle pour les métiers des STEMS dès le jeune âge à la frontière germano-danoise : le projet STEPS

Mira Wulff, Coordinatrice du projet STEPS (Leibniz-Institut für Pädagogik der Naturwissenschaften)

Le projet germano-danois STEPS vise à développer des perspectives dans l'enseignement primaire et secondaire. Cette région transfrontalière présente des caractéristiques particulières, liées notamment aux évolutions de frontières au cours du siècle passé. Cela a conduit à la présence de minorités reconnues de part et d'autre, avec des dispositifs spécifiques, comme des écoles pour minorités.

Malgré ces liens, elle souligne l'existence de différences importantes entre les deux pays, notamment en matière de compétences numériques. Les données montrent que le Danemark se situe à un niveau nettement supérieur à l'Allemagne, tant dans les classements européens que dans les compétences des élèves, y compris lors de la transition vers le marché du travail. Cet écart tend même à se creuser.

Face à ce constat, le projet vise à inverser cette tendance en mobilisant un réseau d'acteurs issus de la recherche des domaines MINT (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques).

Le projet répond également à un enjeu de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans ces secteurs, particulièrement dans cette région. Des domaines comme la technologie médicale, les énergies renouvelables, la robotique ou l'automatisation sont particulièrement concernés.

Dans ce contexte, les compétences attendues évoluent rapidement, ce qui implique de repenser la préparation des élèves à leur entrée sur le marché du travail. L'approche adoptée consiste donc à articuler les besoins des entreprises avec ceux du système éducatif, notamment en matière d'orientation professionnelle.

Le projet se distingue d'autres initiatives en ce qu'il intervient directement au sein des établissements scolaires, et non dans des lieux d'apprentissage extérieurs. Il vise à développer des ressources pédagogiques intégrées aux enseignements, en particulier dans les disciplines MINT.

L'objectif est de concevoir des séquences d'enseignement adaptées au cadre scolaire, à la fois disciplinaires et interdisciplinaires, en lien avec les programmes officiels. Ces contenus s'appuient sur des situations concrètes issues du monde professionnel et sont élaborés en collaboration avec différents acteurs, notamment des entreprises et des enseignants. Par exemple, si le calcul de longueurs d'arcs de cercle fait partie du programme, il s'agit d'identifier dans quels contextes professionnels ces calculs sont utilisés.

Parallèlement, il convient de prendre en compte les besoins des enseignants pour pouvoir traiter ces contenus. À partir de ces éléments, des séquences pédagogiques sont élaborées, puis testées, évaluées et améliorées de manière itérative selon une approche de type « design-based research ».

Ces ressources sont évaluées à trois niveaux : par les entreprises, afin de garantir l'authenticité des situations proposées ; par les enseignants, pour vérifier leur faisabilité pédagogique ; et par les élèves, afin d'évaluer leur perception, leur intérêt et leur compréhension des liens avec le monde professionnel.

Le projet intègre également une dimension transfrontalière. Il favorise les échanges entre élèves et enseignants allemands et danois et mobilise des exemples issus des deux pays. Il inclut aussi une sensibilisation interculturelle, notamment à travers des comparaisons linguistiques simples, permettant d'aborder les différences de représentation.

Enfin, le projet étant encore en phase initiale, il est prévu de former des enseignants et les supports sont mis à disposition sur une plateforme, afin d'en assurer la pérennité et l'appropriation au-delà des participants directs.

Questions de la salle

Une participante souhaite savoir comment s'assurer que ces ressources mises à disposition soient utilisées au-delà de ce cercle restreint des professeurs qui ont participé à leur élaboration.

Mira Wulff explique qu'à l'issue du projet, des formations sont proposées aux enseignants dans l'ensemble de la région. Dans un projet précédent, 23 sessions de formation ont déjà été organisées en Allemagne et au Danemark, notamment dans des zones moins centrales, afin de toucher un large public.

Par ailleurs, tous les supports sont mis à disposition sur une plateforme de ressources éducatives libres (Open Educational Resources), avec l'objectif qu'ils puissent être diffusés et enrichis dans le temps. Cela est d'autant plus important que de nouveaux enjeux peuvent apparaître après la fin du projet.

Une participante demande comment les entreprises réagissent aux sollicitations portant sur des situations concrètes et si elles manifestent un intérêt.

Mira Wulff reconnaît que les entreprises ne viennent pas spontanément vers eux. Il faut mener un travail important de prospection et échanger longuement avec les entreprises pour obtenir des exemples précis. Il est nécessaire d'expliquer la démarche et d'aller dans un niveau de détail très fin afin de pouvoir intégrer des cas pratiques dans les contenus pédagogiques. C'est donc un processus qui demande du temps.

Une participante souhaite établir un lien entre le projet STEPS et deux principes : le principe d'infusion, c'est-à-dire le fait d'établir un lien entre les métiers et les programmes scolaires ; et le principe de partenariat avec des acteurs du monde professionnel.

Actions d'orientation professionnelle pour le bassin d'emploi transfrontalier germano-néerlandais dans le projet Euregiomobility

Holger Boos, Directeur général du bureau de l'UE (Bezirksregierung Düsseldorf)

La Bezirksregierung de Düsseldorf est une autorité administrative chargée de la supervision des établissements de formation professionnelle dans la région. Elle encadre notamment 69 « Berufskollegs », qui assurent la formation en alternance ainsi que des cursus professionnels à temps plein. Un service dédié à l'internationalisation de la formation professionnelle, créé il y a plus de 25 ans, accompagne les établissements dans leurs projets européens. Ce service contribue notamment à leur accréditation Erasmus+ et au développement de projets internationaux.

La région de Düsseldorf, étendue et diversifiée, s'inscrit dans un contexte transfrontalier avec les Pays-Bas, ce qui favorise depuis longtemps l'engagement dans des projets Interreg.

Un réseau transfrontalier regroupe depuis 1999 de nombreux établissements partenaires des deux côtés de la frontière. Ce cadre a permis le développement de projets communs et l'intégration progressive d'activités transfrontalières dans les programmes éducatifs.

Dans cette dynamique, un projet récent, Euregiomobility, est mené avec plusieurs établissements de formation professionnelle néerlandais, afin de renforcer encore la coopération et les opportunités pour les apprenants. Les partenaires néerlandais du projet sont de grandes institutions de formation professionnelle, très bien équipées et regroupant environ 80 000 étudiants.

Côté allemand, ce sont les services européens des Bezirksregierungen de Düsseldorf et Münster, qui portent le sujet. D'autres acteurs institutionnels sont également impliqués, notamment la ville de Duisbourg et l'Euregio Rhein-Maas-Nord, qui structure la coopération transfrontalière dans la région.

Le projet s'articule autour de quatre axes principaux. Il vise notamment à créer des conditions permettant d'intégrer des situations d'apprentissage transfrontalières dans les programmes de formation. Dans ce cadre, une qualification complémentaire binationale entre la Rhénanie-du-Nord-Westphalie et les Pays-Bas est en cours de développement.

Des modules de formation ont également été élaborés dans plusieurs secteurs, en partenariat avec des établissements des deux côtés de la frontière. Le projet inclut aussi des actions d'orientation professionnelle, notamment à travers des événements sectoriels, ainsi que la création d'un centre d'information numérique destiné aux acteurs de la formation et aux entreprises.

L'objectif global est de développer des structures favorisant l'employabilité transfrontalière, en renforçant à la fois les compétences professionnelles, linguistiques et interculturelles des jeunes, y compris ceux ayant moins d'opportunités. Le projet accorde une attention particulière aux publics éloignés de l'emploi, notamment les jeunes issus de milieux socialement et économiquement défavorisés.

L'orientation professionnelle s'articule autour de deux axes complémentaires : l'organisation d'événements sectoriels dans des métiers en tension et la mise en place d'ateliers destinés aux jeunes les plus éloignés de l'emploi.

Les événements, souvent intégrés à des forums ou salons existants, reposent sur des mises en situation concrètes, notamment sous forme de concours en équipes mixtes franco-néerlandaises. Ils permettent de développer des compétences professionnelles, de favoriser les échanges interculturels et d'offrir des opportunités de rencontre avec les entreprises, dans une logique de recrutement et de valorisation des métiers.

Le second volet cible des jeunes en difficulté, inscrits en parcours scolaires, afin de les aider à identifier leurs compétences et à construire leur projet professionnel. À travers des activités variées et participatives, ces dispositifs visent à révéler des talents parfois méconnus et à renforcer la confiance en soi. Par exemple, la réalisation de vidéo hip-hop, travaux créatifs, ateliers d'autodéfense, mais aussi des sessions plus ciblées pour identifier ses compétences. L'ensemble repose sur une approche très active, parfois proche de la pédagogie par l'expérience.

Menées en coopération transfrontalière, ces actions contribuent à ouvrir les perspectives des jeunes, à leur faire découvrir le monde professionnel et à favoriser leur insertion.

Questions de la salle

Une participante souhaite avoir plus d'information sur l'accompagnement. Elle souhaite en particulier savoir si des travailleurs sociaux sont présents et si des conseillers d'orientation ou d'autres acteurs, par exemple de l'agence pour l'emploi, assurent un suivi après ces événements.

Holger Boos, explique qu'en général, il s'agit d'apprenants issus d'une même classe ou d'un même cursus dans un établissement professionnel. Les enseignants sont donc présents pour les accompagner. De plus, de nombreux établissements disposent désormais de travailleurs sociaux, qui participent également à l'encadrement.

Cela vaut aussi pour les partenaires néerlandais. Comme indiqué, plusieurs établissements sont impliqués, ainsi que d'autres structures qui peuvent se joindre aux actions. Il s'agit donc d'événements ouverts, que nous diffusons et promouvons dans le cadre de notre travail d'information.

Orientation professionnelle dans la Grande Région/projet PromotionGR : de la sensibilisation interculturelle jusqu'à l'accompagnement de stages dans un pays voisin

Alexandra Schwarz, *Chargée du projet Promotion GR (VAUS e.V.)*

Le projet Interreg « PromotionGR », dédié à la Grande Région, a été lancé en janvier 2024 pour une durée de trois ans. Il réunit huit partenaires issus de quatre territoires de la Grande Région.

Son objectif est de sensibiliser les élèves de l'enseignement professionnel à la Grande Région en tant qu'espace de vie et de travail, et de leur permettre de vivre leurs premières expériences concrètes et interculturelles.

Les partenaires impliqués proviennent du Saarland, de la Lorraine, du Luxembourg et de la Belgique. Il s'agit d'institutions éducatives, des ministères et des structures transfrontalières.

Le projet s'organise autour de trois axes principaux : la sensibilisation, la mise en place de mobilités et le développement de réseaux entre le monde éducatif et le monde économique.

Le premier volet consiste en des actions de sensibilisation menées dans les établissements, à travers des ateliers interactifs intitulés « Vivre et travailler dans la Grande Région ». Ces sessions s'appuient sur des supports visuels, comme une grande carte du territoire, et privilégient une approche participative visant à impliquer directement les élèves dans la découverte de cet espace transfrontalier. Les élèves sont invités à faire part de leurs propres expériences dans un autre pays de la Grande Région, afin d'enrichir les échanges.

Les activités abordent également les mobilités transfrontalières, très présentes dans ce territoire. Les élèves réfléchissent à leur environnement, par exemple en évoquant des proches travaillant dans un pays voisin, ou en identifiant les compétences nécessaires pour devenir travailleur frontalier, telles que l'expérience professionnelle ou la maîtrise des langues.

Les questions de mobilité concrète sont aussi abordées, notamment les transports et les distances. Les élèves sont amenés à estimer des trajets, ce qui permet de déconstruire certaines représentations parfois éloignées de la réalité géographique. Des exemples pratiques (transports, coûts, possibilités de stages) sont présentés afin de rendre ces perspectives plus concrètes et atteignables.

Par ailleurs, le projet propose des forums transfrontaliers favorisant la rencontre avec des entreprises et des formations interculturelles. Il propose aussi des rencontres entre élèves de différents pays, organisées soit dans des lieux tiers, soit directement dans les établissements scolaires, notamment autour d'activités pratiques comme la cuisine.

Des rencontres transfrontalières, souvent combinées à des visites et à des activités communes, permettent aux élèves de travailler ensemble pendant plusieurs jours. Ces temps sont accompagnés d'animations linguistiques pour faciliter les échanges, car les participants disposent souvent de faibles compétences linguistiques et peuvent éprouver des appréhensions.

Malgré ces freins initiaux, ces expériences favorisent rapidement la création de liens entre les jeunes et contribuent fortement à leur ouverture et à leur confiance.

Le projet propose également des formats plus courts, comme des visites d'entreprises en groupes mixtes, associées à des activités pédagogiques. Il propose également des rallyes urbains ou des stages transfrontaliers.

Un accompagnement renforcé est mis en place à chaque étape : préparation des candidatures, sensibilisation aux différences culturelles, coordination avec les entreprises et suivi sur place. L'objectif est de sécuriser les parcours et de favoriser la réussite de l'expérience.

Ces mobilités peuvent agir comme un véritable levier de confiance et d'engagement pour les jeunes, en ouvrant des perspectives nouvelles. Elles nécessitent toutefois un soutien financier indispensable, sans lequel une grande partie du public ne pourrait y accéder.

Un accompagnement est également proposé pendant et après les stages afin d'enrichir l'expérience des jeunes. Il s'agit notamment de les encourager à découvrir leur environnement local, y compris durant leur temps libre.

À l'issue du stage, un travail de valorisation est réalisé, notamment à travers la délivrance de l'Europass Mobilité et un temps de réflexion sur les compétences acquises (professionnelles, linguistiques et sociales), afin de renforcer la confiance des jeunes et leur capacité à valoriser leur expérience.

Par ailleurs, le projet développe un troisième axe dédié à la mise en réseau entre établissements et entreprises. Il s'agit de rencontres et de visites permettant de mieux comprendre les systèmes de formation et de favoriser les coopérations, notamment en matière de stages et de recrutement.

Enfin, des outils de communication, notamment via les réseaux sociaux, contribuent à valoriser les expériences des participants et à renforcer la visibilité du projet auprès des jeunes.

Compétences et mobilité dans la formation professionnelle — le rôle de la mobilité

24 mars 2026, 9 h 30

Atelier animé par :

Kristina Fischer, Département Coopération européenne et internationale (Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz)

Exposé : Compétences d'avenir — Synthèse et intégration dans le débat sur les compétences

Prof. Dr Konrad Faber, Directeur (Virtueller Campus Rheinland-Pfalz)

Virtueller Campus Rheinland-Pfalz regroupe l'ensemble des universités de Rhénanie-Palatinat (12 établissements publics ainsi que des établissements privés), dont la mission est d'accompagner, de mettre en réseau et de soutenir ces acteurs, notamment à travers des activités de recherche et de développement. L'institution est particulièrement investie dans les questions liées aux compétences et à leur reconnaissance, dans des contextes à la fois académiques, professionnels et transfrontaliers.

Le professeur Konrad Faber invite ensuite les participants à définir ce qu'ils entendent par « compétences d'avenir », ce qui fait émerger les notions de compétences numériques, d'intelligence artificielle, de digitalisation, d'innovation, de compétences éthiques, de compréhension des technologies, d'adaptabilité, ainsi que de capacité d'apprentissage.

Les compétences transversales sont également mises en avant.

D'autres dimensions sont mentionnées, comme les compétences en management, le travail en réseau ou encore les compétences linguistiques. Ces dernières sont souvent sous-estimées dans les débats sur les « future skills », alors qu'elles constituent un enjeu majeur, notamment dans les contextes transfrontaliers.

Sur un plan plus scientifique, les « future skills » sont entendues comme des compétences essentielles pour évoluer dans un environnement en constante mutation, caractérisé par une complexité croissante. Elles dépassent les savoirs techniques traditionnels et intègrent des dimensions technologiques, sociales, métacognitives et transformatives.

Ces compétences permettent aux individus de rester acteurs de leur parcours, en développant leur autonomie, leur créativité, leur sens des responsabilités et leur capacité d'adaptation face à des situations nouvelles.

Une seconde définition, issue d'un projet Erasmus, introduit une dimension jugée plus axiologique. Les compétences d'avenir y sont envisagées comme des compétences de vie fondamentales, indispensables à un développement positif à la fois individuel, sociétal et global.

Dans un contexte de digitalisation croissante, elles apparaissent comme des leviers pour révéler le potentiel humain et contribuer collectivement à un avenir durable, fondé sur des valeurs et une « nouvelle humanité ». Ce qui apparaît particulièrement intéressant ici, c'est l'importance accordée à la dimension des valeurs, souvent reléguée au second plan dans les débats sur les compétences d'avenir.

Il existe aujourd'hui une multitude — presque foisonnante — de modèles et de cadres de référence autour des « future skills ». Parmi les plus connus figurent notamment le Learning Compass de l'OCDE, le cadre de compétences de la Commission européenne, les travaux du Stifterverband en collaboration avec McKinsey, ou encore ceux de Kienbaum, Stepstone, ELAS dans le champ de l'enseignement supérieur, ainsi que les contributions du World Economic Forum et des organisations patronales. Cette diversité traduit à la fois un manque de lisibilité globale et des dynamiques d'évolution des compétences portées par des enjeux économiques et sociétaux à court et moyen terme.

Le Learning Compass de l'OCDE, l'un des modèles les plus diffusés, se distingue par la métaphore de la boussole de l'apprentissage. Au-delà des dimensions classiques — connaissances, compétences, attitudes et valeurs —, il met l'accent sur la capacité des apprenants à s'orienter de manière autonome dans des environnements complexes, illustrant ainsi le passage d'une logique centrée sur l'enseignement à une approche centrée sur l'apprentissage.

D'autres modèles, comme celui du Stifterverband, reposent sur des enquêtes auprès d'experts et d'entreprises (méthode Delphi) et identifient un ensemble structuré de compétences d'avenir. Celles-ci couvrent non seulement des expertises techniques, notamment dans des domaines comme l'intelligence artificielle, mais aussi des compétences de transfert, des compétences normatives, collectives ou encore numériques. À leur base, on retrouve des compétences fondamentales, proches de ce que l'on désignait auparavant comme des compétences clés, c'est-à-dire des compétences générales non strictement techniques. Le modèle « Triple Helix » d'Ulf-Daniel Ehlers propose quant à lui une structuration en plusieurs dimensions — individuelles, organisationnelles et liées au développement — et décline un grand nombre de sous-compétences. Ces approches présentent de fortes convergences entre elles, même si certaines concernent des domaines spécifiques, comme l'enseignement supérieur.

Ces modèles remplissent plusieurs fonctions : ils peuvent servir d'outils d'évaluation, de cadres d'orientation pour le développement des compétences, tant individuelles qu'organisationnelles, ainsi que de référentiels pour la reconnaissance ou la validation des acquis. Toutefois, leur utilisation suppose de prendre en compte leur contexte d'élaboration, leur périmètre d'application et leur pertinence par rapport aux situations concrètes. Leur complexité, parfois très élevée — avec plusieurs dizaines, voire centaines de sous-compétences — nécessite souvent une sélection et une appropriation approfondies pour qu'elles soient opérationnelles.

Sur le plan pédagogique, le développement des compétences d'avenir repose principalement sur des apprentissages participatifs, auto-organisés, centrés sur l'action et l'expérience. Il s'agit de proposer des environnements d'apprentissage proches de la pratique, favorisant le « learning by doing », et non la seule transmission de connaissances. Ces principes ne sont pas nouveaux, ils s'inscrivent dans la continuité des approches par problèmes, par projets ou par tâches, largement discutées depuis les années 1990. Néanmoins, leur mise en œuvre reste encore inégale, notamment dans l'enseignement scolaire et universitaire, alors que la formation professionnelle dispose d'une tradition plus ancrée en matière d'approche par compétences.

Enfin, ces modèles font l'objet de débats et de critiques. Certains craignent une remise en cause des contenus disciplinaires traditionnels ou une forme d'alignement de l'éducation sur les attentes économiques, au détriment du développement personnel. D'autres pointent le manque de clarté conceptuelle, la diversité des modèles ou encore la fragilité de leur fondement empirique, dans la mesure où il est difficile de mesurer des compétences orientées vers un futur incertain.

Pour autant, si l'avenir ne peut être saisi de manière totalement empirique, il peut être anticipé et construit. L'analyse des évolutions en cours permet d'identifier des tendances et d'orienter les actions éducatives. Reste enfin une question centrale qui est celle de l'équilibre entre compétences transversales et savoirs disciplinaires. Le développement des « future skills » ne doit pas conduire à négliger les connaissances spécialisées, mais invite plutôt à repenser leur articulation dans un monde où les outils, notamment numériques, transforment les modes d'accès au savoir et les conditions de son utilisation.

Panel : Enjeux et expériences de la formation continue et de la pratique

Peut-on réellement enseigner les compétences d'avenir ? Si ces compétences sont fortement liées à l'action et à l'expérience individuelle, existe-t-il des limites didactiques ?

Lisa Gräber, Formatrice (Pädagogisches Landesinstitut RLP), observe une certaine réserve avec le terme « enseigner », qui implique un changement de perspective nécessaire à l'école. Les compétences d'avenir peuvent en revanche être favorisées, développées et accompagnées de manière ciblée. Elles ne se transmettent pas par instruction ou par simple transmission descendante, mais plutôt par l'expérience, la réflexion et la construction de sens.

L'enseignant doit accompagner davantage l'apprentissage, plutôt que de simplement transmettre des savoirs. Il s'agit moins de transmettre des contenus ou des connaissances disciplinaires que de proposer des situations complexes et concrètes dans lesquelles les apprenants peuvent agir et apprendre.

Cela implique aussi de lâcher une part de contrôle, au profit de l'autonomie et de l'auto-organisation des apprenants. Dans cette logique, l'évaluation évolue également. Au-delà des notes, on privilégie davantage le feedback et les échanges sur le développement individuel, permettant à chacun de progresser à son rythme et selon ses points forts.

Tim Wieggers, Chargé d'appui aux projets de recherche, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP) souligne que les connaissances peuvent être transmises, mais les compétences doivent être acquises.

Cependant, en ce qui concerne les compétences d'avenir, il faut aller plus loin et repenser en partie la notion même d'enseignement. En effet, dans ce domaine, les enseignants jouent aussi un rôle de modèle. En adoptant certaines postures et en rendant visibles des manières d'agir, ils participent eux-mêmes à une forme d'apprentissage.

Ainsi, même si l'on peut dire que les compétences d'avenir ne s'enseignent pas directement, elles peuvent en revanche être incarnées et transmises par l'exemple — ce qui fait pleinement partie d'un enseignement de qualité.

Leïla Sejari, Chargée de projet Aki APP (OFAJ), estime que ces compétences reposent avant tout sur l'expérience. Bien sûr, un socle de connaissances est nécessaire, mais ce sont surtout les situations vécues qui permettent de les développer.

C'est très visible chez les jeunes accompagnés, car à travers leurs retours ou leurs rapports de stage, leur progression apparaît clairement. Au-delà des apprentissages théoriques, c'est surtout la mise en pratique qui est déterminante. Et cela ne se limite pas uniquement au cadre du stage ou du volontariat, tout ce qui entoure l'expérience compte également, comme la vie en colocation ou les interactions dans l'environnement quotidien.

Ces apprentissages sont donc multifactoriels. L'enjeu est de multiplier les expériences et les contextes, afin de ne pas se limiter à un seul cadre, mais de favoriser une diversité de situations au quotidien.

Katharina Schell, Chargée d'appui aux projets de recherche, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP) trouve aussi très important le fait de pouvoir transférer une part de responsabilité. Il s'agit en effet de laisser aux apprenants une véritable responsabilité dans leurs processus d'apprentissage. Cela leur permet d'expérimenter de manière autonome des activités, comme la production de contenus, par exemple, et ainsi de développer à la fois des compétences disciplinaires et des compétences transversales.

Par ailleurs, le terme de « curiosité » résume bien une posture essentielle, à la fois pour les apprenants et pour les enseignants. Il s'agit de s'éloigner d'un enseignement frontal pour aller davantage vers un accompagnement des apprentissages, avec d'autres formes pédagogiques centrées sur l'apprenant. Ce changement suppose aussi de prendre en compte les expériences et les profils individuels des apprenants : même avec une consigne identique, les résultats peuvent être différents, et cela doit être reconnu comme tel.

Questions de la salle

Une participante souhaite savoir comment un enseignant peut favoriser le développement de compétences sociales ou de compétences d'avenir, et les leviers ou méthodes qui peuvent lui être proposés.

Lisa Gräber répond qu'un enseignant peut déjà agir concrètement au niveau de sa classe. Les situations d'apprentissage en formation professionnelle restent souvent trop guidées. En concevant des activités plus ouvertes, adaptées aux profils des élèves et favorisant une démarche autonome, il est possible de développer leur capacité d'autorégulation et leur sentiment d'efficacité. Des actions simples permettent de travailler des compétences clés, comme la créativité, la communication, la collaboration et l'esprit critique. Enfin, même si un enseignant peut agir seul, le travail en équipe au sein de l'établissement facilite largement la mise en œuvre de ces approches.

Un intervenant observe qu'il est important de créer des espaces où il est permis de commettre des erreurs sans crainte, afin de favoriser le développement des compétences. Une culture positive de l'erreur est essentielle. Il faut donc opérer un changement de perspective en ce qui concerne l'évaluation.

Enfin, la question des conditions-cadres se pose à différents niveaux : en classe, dans l'établissement, au niveau organisationnel ou politique. Si l'on veut réellement transformer l'enseignement et développer les compétences d'avenir, il faut agir à ces différents niveaux.

Aki-App : Faire valoir les compétences sociales acquises en mobilité

Leïla Sejari, Chargée de projet Aki APP (OFAJ)

Le projet Aki-App cofinancé par Erasmus+, réunit plusieurs partenaires internationaux, dont l'OFAJ/DFJW, Insup Formation, l'Office franco-québécois pour la jeunesse et l'Union wallonne des entreprises, ainsi que des partenaires associés, comme le BIJ (Bureau International Jeunesse) et les Offices jeunesse internationaux du Québec.

Cet outil est gratuit et est disponible en plusieurs langues, dans un format numérique, mais également sous la forme d'un jeu de cartes. Il a pour objectif de valoriser les compétences transversales développées lors des mobilités. Il vise à démontrer que ces expériences constituent un levier et aide les jeunes à formaliser et à valoriser leurs acquis auprès des employeurs.

Les trois quarts des métiers qui existeront dans 20 ans n'existent pas aujourd'hui. Ainsi, les compétences transversales deviennent primordiales. Elles regroupent des dimensions comportementales, cognitives et organisationnelles.

La méthodologie du projet repose sur des travaux de recherche et une comparaison des pratiques d'évaluation, suivis de tests auprès de jeunes et d'entreprises. Cette démarche a permis d'identifier cinq compétences clés :

- l'adaptation au changement,
- l'ouverture d'esprit,
- le sens des responsabilités,
- le sens des relations interpersonnelles,
- la confiance en soi.

L'auto-évaluation des compétences sous la forme d'un questionnaire à l'aveugle permet de sortir du système de l'évaluation telle que les jeunes le connaissent dans le système scolaire. Le fait d'avoir choisi le format de cartes à jouer et ses couleurs offre une expérience ludique.

Les accompagnants peuvent également avoir accès aux statistiques et aux résultats des jeunes qu'ils accompagnent.

Questions de la salle

Un participant souhaite savoir si le résultat de l'auto-évaluation des compétences est à l'unique destination des jeunes ou s'il peut être présenté à son école, en montrant par exemple l'évolution avant/après, ou encore à un employeur.

Leïla Sejari explique que l'outil a été pensé en premier lieu pour les jeunes. L'objectif n'est pas d'obtenir un certificat, mais plus de démontrer au jeune les compétences qu'il a acquises.

SCRUM/Design Thinking : Initiation et applicabilité

Lisa Gräber, Formatrice (Pädagogisches Landesinstitut RLP)

L'instabilité du monde instable et son accélération permanente posent des questions en matière d'éducation. D'autant plus que 65 % des métiers que les jeunes exerceront n'existent pas encore aujourd'hui, et seuls 10 % des travailleurs exerceront le même métier toute leur vie. Il faut donc préparer les apprenants à évoluer dans des contextes différents. Parmi les compétences clés identifiées, notamment par le Forum économique mondial, figure la capacité à résoudre des problèmes complexes, ainsi que l'esprit critique.

La question devient alors : comment préparer les élèves à des métiers qui n'existent pas encore ? Comment les aider à devenir des acteurs responsables de leur avenir dans un monde marqué à la fois par l'incertitude et le changement ?

L'école doit donc offrir des espaces où ces compétences peuvent être expérimentées concrètement, et pas seulement enseignées de manière théorique. Il s'agit moins de donner des réponses toutes faites que de transmettre des méthodes — autrement dit, apprendre à apprendre. L'objectif est de placer l'apprentissage au centre, en donnant aux élèves des outils et des stratégies pour continuer à apprendre tout au long de leur vie, et en suscitant chez eux l'envie d'apprendre et de se développer.

Les méthodes agiles constituent une piste pour développer les compétences d'avenir. L'agilité implique une capacité d'adaptation durable et une amélioration continue. Il s'agit d'être proactif, de transformer ses pratiques et de considérer les erreurs comme des opportunités d'apprentissage. Ce processus suppose aussi un état d'esprit agile, fondé sur des valeurs, ainsi qu'un cadre structuré permettant l'autonomie et l'auto-organisation.

Le design thinking est présenté comme une méthode d'innovation centrée sur l'utilisateur, visant à trouver des solutions de manière créative. Le design thinking repose sur trois grands espaces : le problème, les idées, la solution. Il convient d'abord de consacrer du temps à comprendre le problème, au lieu de chercher immédiatement une solution. Après avoir généré un grand nombre d'idées, une ou deux sont retenues pour créer rapidement un prototype, que l'on teste auprès des utilisateurs. Le retour est immédiat : soit la solution fonctionne, soit elle doit être améliorée. Dans ce cas, on repart du processus en ajustant l'idée initiale, ou en choisissant une autre idée, dans une logique d'itération continue.

Comment ce processus peut-il aider les élèves à développer des compétences d'avenir ? Dans le design thinking et le Scrum, on travaille toujours en équipe. À l'école, les groupes sont souvent constitués de manière classique (amis, tirage au sort, etc.). Ici, on propose plutôt de former les équipes à partir des compétences de chacun : chaque élève apporte ses forces, et les groupes sont constitués de manière à combiner un maximum de compétences, sans se baser sur les affinités.

Le Scrum vient ensuite compléter le design thinking. Une fois qu'une solution a été identifiée, la méthode Scrum permet de la mettre en pratique. C'est une méthode de gestion de projet agile, basée sur l'autonomie et des cycles courts.

Contrairement à une gestion de projet linéaire qui fonctionne jusqu'à un objectif final, la méthode Scrum fonctionne par étapes successives. On avance progressivement et on ajuste en permanence en fonction des résultats. Cela permet de vérifier régulièrement que l'on est sur la bonne voie, plutôt que de construire une solution sans retour intermédiaire.

Le Scrum repose sur un cadre structuré, avec des réunions, des rôles et des outils. Dans le milieu scolaire, on distingue généralement trois rôles : le coach, le responsable de l'équipe et l'équipe elle-même.

Le coach donne une mission sous forme de lots de travail avec des critères, mais sans détailler les étapes. Contrairement à l'enseignement traditionnel, il ne fournit pas le chemin à suivre : c'est à l'équipe de s'organiser et de trouver elle-même comment accomplir les tâches.

Les élèves sélectionnent ensuite des tâches dans un ensemble et travaillent par « sprints » (phases de travail autonomes). À la fin de chaque sprint, le travail réalisé est revu.

Cette rétrospective est particulièrement précieuse : elle permet aux élèves de réfléchir à leur manière de collaborer et de s'améliorer en continu. Des réunions quotidiennes permettent aussi à l'équipe de faire le point.

L'ensemble repose sur un outil visuel (type Kanban) qui permet de suivre l'avancement.

Ces approches favorisent le développement des compétences sociales : empathie, travail sur un pied d'égalité, culture positive de l'erreur, sentiment d'efficacité personnelle grâce à l'autonomie, ainsi que le sens des responsabilités vis-à-vis du groupe.

En résumé, les méthodes agiles sont des compétences d'avenir mises en pratique. Elles ne nécessitent pas une nouvelle discipline, mais proposent des situations complexes dans lesquelles les apprenants peuvent progresser.

Il ne s'agit pas de savoir qui est au service de qui, mais de construire un apprentissage partagé.

Gamification, une tendance d'avenir ? « Jeu des compétences » et « influenceurs »

Katharina Schell, *Chargée d'appui aux projets de recherche, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP)*

Tim Wiegers, *Chargé d'appui aux projets de recherche, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP)*

La gamification désigne l'utilisation d'éléments de jeu en dehors d'un contexte ludique permettant de renforcer la motivation dans l'apprentissage (ex. Kahoot, Duolingo).

Les cinq éléments de gamification sont :

- le progrès et le feedback (points, niveaux, barres de progression, etc.) ;
- les défis et la prise de décision (quiz, énigmes, scénarios, etc.) ;
- les récompenses et de la motivation (badges, niveaux, classements) ;
- la dimension sociale ;
- la narration et le contexte qui suscitent des émotions.

Dès que l'on introduit du plaisir, le travail devient plus facile et la motivation augmente. Par ailleurs, la gamification constitue une forme de communication culturelle universelle. Le jeu repose sur des règles, des objectifs et des systèmes de feedback souvent compréhensibles au-delà des langues et des cultures. La gamification peut également contribuer au développement des compétences d'avenir, comme la résolution de problèmes, la collaboration ou la gestion des erreurs.

Enfin, plusieurs études montrent que les compétences développées dans les jeux peuvent être transférées dans le monde professionnel. L'expérience du jeu favorise la pensée stratégique et la capacité à aborder les problèmes comme des défis à résoudre.

Il convient néanmoins de distinguer la gamification des serious games. La première consiste à intégrer des éléments de jeu dans des activités existantes, tandis que les seconds sont des jeux conçus spécifiquement à des fins pédagogiques ou formatives.

Ces principes sont mis en œuvre dans plusieurs projets éducatifs. Le projet Tres'OR, par exemple, vise à renforcer la coopération éducative et à développer des compétences d'avenir. Dans ce cadre, le jeu Medienchaos propose une expérience coopérative hybride (cartes physiques et supports numériques) destinée à des élèves de 11 à 14 ans. Il s'appuie sur le cadre européen DigComp 2.2 et sur le cadre des compétences pour une culture démocratique. À travers une narration mettant en scène des « monstres des médias », les élèves sont amenés à développer leur esprit critique, leur collaboration et leur compréhension des enjeux numériques.

Le projet transfrontalier Likes & Lies s'inscrit dans une démarche similaire en visant à former des citoyens actifs et engagés face aux enjeux contemporains, tels que la désinformation, la transition numérique ou la participation démocratique. Il donne lieu à la création d'un jeu hybride, à la fois numérique et analogique, centré sur l'orientation professionnelle dans les métiers de la création de contenu et des réseaux sociaux.

Ce jeu, conçu pour des jeunes de 13 à 16 ans, adopte une forme coopérative et narrative. Les joueurs évoluent dans un univers fictif situé dans un futur proche, autour d'une plateforme sociale devenue incontournable. Ils doivent faire face à un algorithme incontrôlable diffusant de la désinformation, tout en progressant à travers une série de missions. Le jeu combine ainsi plaisir, prise de décision, réflexion et apprentissages, en articulant étroitement les dimensions ludiques et pédagogiques.

Quels projets d'avenir pour le Rhin supérieur ?

24 mars 2026, 14 heures

Participant(e)s :

Isabelle Wolf, Déléguée académique aux Relations internationales, Rectorat de l'académie de Strasbourg

Aurélie Boitel, Présidente, Groupe d'experts Formation professionnelle de la Conférence du Rhin supérieur

Stephanie Stark, Bureau 27 – Coopération transfrontalière et affaires européennes, Regierungspräsidium Karlsruhe

Janosch Nieden, Responsable du programme INTERREG Rhin Supérieur

Synthèse des échanges

Lors de sa participation aux ateliers, **Stephanie Stark** a découvert des projets inspirants, issus de trois régions transfrontalières différentes : le Pays basque (frontière franco-espagnole), la région Nordrhein-Westfalen et Pays-Bas, ainsi que deux projets de la région du Rhin supérieur. Bien que chaque projet a sa propre approche, tous partagent des points communs. De nombreuses initiatives concrètes ont été menées au plus près du terrain, accompagnant directement les apprenants et les encadrants. Il ne s'agit pas d'une approche structurelle comme Erasmus+, mais plutôt d'actions à l'échelle individuelle. C'est précisément ce type de projets régionaux qui a permis d'organiser cette conférence.

Concernant les projets présentés lors de l'atelier sur l'orientation professionnelle, **Aurélie Boitel** a observé un point en commun qui était la volonté de comparer les contenus de formation et d'aller dans le détail des contenus de la formation. Rendre les contenus comparables, c'est la condition pour rendre la frontière un peu plus perméable sur le marché de formation et de l'emploi commun. Cette volonté s'illustre notamment au travers du projet de plateforme internet Eurojob+, mais aussi au travers des initiatives à la frontière franco-espagnole et au travers du développement de modules de formation binationaux entre l'Allemagne et les Pays-Bas.

Isabelle Wolf qui a assisté à l'atelier sur les compétences d'avenir et la mobilité, a noté l'importance du développement des compétences transversales, de l'adaptabilité, et ce qu'on appelle les « soft skills » de façon générale. Fournir aux jeunes un socle de connaissances et les aider à développer d'autres compétences qui leur permettent de s'adapter, ce sont des objectifs déjà mis en œuvre dans les projets de mobilité interfrontaliers entre la France et l'Allemagne. Cette façon de travailler par les compétences est déjà en place. Par ailleurs, les compétences interculturelles, le fait de prendre en compte la culture de l'autre, sont à la base de la mobilité. L'application Aki est un outil formidable qui permet de valoriser les compétences transversales acquises pendant la mobilité. L'utiliser avant de partir offre une vraie plus-value, parce que ce qui est difficile pour les élèves de la voie professionnelle, c'est de verbaliser, d'illustrer par des exemples. Les sensibiliser avant le départ, leur permet d'y réfléchir, de le mettre en œuvre pendant leur mobilité et de l'utiliser à leur retour.

Isabelle Wolf souligne l'intérêt du collaboratif. Travailler de façon collaborative sur un projet ou un objet nécessite de communiquer pour coconstruire. La communication est un élément central du processus. Dans cette perspective, il convient de soutenir les projets pour lesquels les compétences transversales et les compétences linguistiques sont au centre. C'est pourquoi le travail en projet franco-allemand donne du sens et devrait pouvoir être développé davantage en étant bien pris en charge.

Aurélié Boitel considère qu'un projet comme Regio Lab suscite aux jeunes l'envie de se lancer dans l'expérience, de réaliser un travail en commun, et peut être aussi l'occasion pour les professeurs d'ouvrir les frontières culturelles et de formation à travers une mobilité. Ce projet est également l'occasion de donner aussi envie aux entreprises de recevoir des jeunes pour un stage. Elle souligne l'approche complète du projet de la Grande Région, qui démarre dès la préparation de la mobilité en accompagnant le jeune depuis la visite du logement, en les suivant pendant leur stage et en valorisant leur parcours à leur retour. Par ailleurs, il convient également de s'interroger sur la manière de susciter aux structures partenaires l'envie d'intégrer la mobilité dans leurs programmes.

Isabelle Wolf ajoute que ces projets permettent aussi de renforcer l'attractivité de la formation professionnelle dans la région du Rhin supérieur. L'idée est de valoriser davantage ce parcours : aujourd'hui, il est presque évident de suivre des études universitaires avec une mobilité à l'étranger. L'enjeu est donc de développer ce même réflexe dans la formation professionnelle. Cela contribue à faire évoluer les représentations et les pratiques, aussi bien chez les élèves que chez les établissements, les enseignants et les entreprises. Prendre conscience des opportunités existantes, y être sensible, permet de mieux les intégrer. Finalement, c'est toute la région qui en bénéficie.

Clôture du colloque

Brigitte Cazalis, Directrice, Mission locale du Pays basque, Anglet

La conférence a permis de mettre en lumière un point essentiel : les frontières existent encore bien, et pourraient devenir une cloison. Alors que ces projets et ces actions les transforment en membranes, en cellules qui permettent l'échange. De chaque côté, de part et d'autre, la réalité du poids normatif s'impose à tous, aux jeunes, comme aux professionnels. Forte de son expérience en mission locale, elle observe que ces représentations constituent un frein important, en particulier pour les jeunes aux parcours moins linéaires. C'est pourquoi son organisation s'est engagée, depuis une dizaine d'années, à accompagner non seulement les jeunes, mais aussi les conseillers, afin de lever ces barrières, y compris celles présentes « dans les têtes ».

Enfin, elle met en avant les difficultés administratives et réglementaires qui freinent ces initiatives (statuts, reconnaissance des diplômes, etc.). Elle estime nécessaire de renforcer l'action à un niveau plus politique, afin de lever ces obstacles. Selon elle, la mobilité constitue aujourd'hui une compétence clé — une forme d'agilité indispensable —, mais elle se heurte encore à des cadres trop rigides qu'il convient de faire évoluer.

Isabelle Wolf partage pleinement le constat des contraintes administratives. Des initiatives existent pour les dépasser, notamment dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier, mais elles restent complexes à mettre en œuvre et reposent sur un investissement important des équipes encadrantes.

Elle souligne que, si ces démarches reposent aussi largement sur l'engagement des enseignants, qui jouent un rôle central dans la mise en place des projets. Or, ces derniers impliquent une charge de travail supplémentaire importante (recherche de partenaires, organisation logistique, hébergement, etc.), ce qui rend nécessaires un meilleur accompagnement et une valorisation de leur engagement.

Elle insiste également sur l'importance de la communication et de la valorisation de la mobilité. Des initiatives existent, comme des événements réunissant des jeunes et des entreprises autour de dispositifs, mais ces actions gagneraient à être renforcées. Associer davantage les entreprises et mettre en lumière les bénéfices de ces expériences permettrait d'en accroître l'impact et la reconnaissance.

Enfin, elle souligne que cette valorisation est aussi un levier pour renforcer le poids de ces actions au niveau politique, dans un contexte où plusieurs niveaux d'acteurs interviennent.

Janosch Nieden, Responsable du programme INTERREG Rhin Supérieur

Interreg est un instrument de financement de l'Union européenne, déployé le long de la plupart des frontières intérieures de l'UE, avec des priorités et des partenaires qui varient selon les territoires. La région du Rhin supérieur fait partie de celles qui sont engagées depuis le plus longtemps. Les financements n'ont pas toujours été aussi importants qu'aujourd'hui, mais ils ont progressivement augmenté. Depuis 35 ans, l'Union européenne poursuit cet objectif de renforcer la cohésion et le rapprochement entre les territoires, en particulier dans les zones frontalières.

La Commission européenne nous encourage d'ailleurs régulièrement à développer les échanges entre régions frontalières, afin de nous inspirer mutuellement et d'apprendre les uns des autres. C'est ainsi que l'Europe peut continuer à progresser dans son ensemble.

De nombreuses questions restent encore ouvertes. Si l'on suit l'actualité européenne, on sait que la Commission a proposé, en juillet dernier, le cadre financier pluriannuel. Des propositions ont ensuite été formulées concernant la politique de cohésion, dont fait partie Interreg, même si celui-ci n'en représente qu'une petite composante.

En effet, la majeure partie de la politique de cohésion repose sur les fonds structurels, qui mobilisent des montants importants afin de soutenir les transformations économiques et le rapprochement des territoires en Europe. Cette politique représente environ un tiers du budget de l'Union européenne. Dans ce contexte, une évolution positive pour Interreg est la mise en place d'un programme spécifique, indépendant des États membres, afin de garantir la poursuite des coopérations transfrontalières. Parallèlement, la Commission souhaite introduire des plans nationaux et régionaux pour les fonds structurels, afin d'accélérer et de mieux cibler l'utilisation des financements, souvent jugée trop lente.

Concernant les priorités de la prochaine période de financement (2028–2034), beaucoup d'éléments restent encore à définir. Les discussions sont en cours entre la Commission, le Parlement et les États membres. À ce stade, il semble que les thématiques actuelles pourront être maintenues dans l'ensemble.

En revanche, un changement important est attendu dans la manière d'évaluer les projets, car la Commission souhaite renforcer une approche fondée sur les résultats. Les financements pourraient être davantage conditionnés à l'atteinte d'objectifs fixés au départ.

Cette évolution pose question pour les projets Interreg, dont les effets sont souvent qualitatifs (mise en réseau, coopération, dynamique territoriale) et difficilement mesurables à l'avance. Les acteurs concernés, ainsi que leurs représentants politiques, alertent déjà sur ces spécificités et poursuivent les échanges afin qu'elles soient prises en compte.