



LES CAHIERS DE LA GRANDE RÉGION

LA FORMATION DANS LA GRANDE RÉGION : RÉALITÉS ET DÉFIS

Editeurs : Isabelle Pigeron-Piroth (Université du Luxembourg) et Rachid Belkacem (Université de Lorraine)

#3

Processus d'apprentissage régionaux dans la région frontalière Sarre-Lorraine. Un exemple de formation professionnelle transfrontalière en alternance

Birte Nienaber (Université du Luxembourg, UniGR-CBS),
H. Peter Dörrenbächer et Ines Funk (Université de la Sarre, UniGR-CBS)

L’UniGR-Center for Border Studies (UniGR-CBS) est un groupe interdisciplinaire de chercheurs issus de régions frontalières et travaillant dans les universités membres du réseau universitaire Université de la Grande Région (Université du Luxembourg, Université de Lorraine, Université de Liège, Université technique de Kaiserslautern, Université de Trèves, Université de la Sarre). Les groupes de travail de l’UniGR-CBS s’occupent de recherches portant sur les frontières et les zones frontalières, le groupe de travail Emploi et formation effectuant par exemple des recherches axées sur les marchés transfrontaliers du travail et de la formation. Depuis 2015, ses membres accompagnent scientifiquement l’évolution de la formation professionnelle transfrontalière dans la région frontalière Sarre-Lorraine (FUNK et al. 2020 ; FUNK et al., à paraître).

Processus d'apprentissage régionaux dans la région frontalière Sarre-Lorraine. Un exemple de formation professionnelle transfrontalière en alternance

Dans la région frontalière Sarre-Lorraine, de nombreuses personnes travaillent non seulement dans le pays voisin mais franchissent également la frontière dans le cadre de la formation professionnelle en alternance. Si des stages transfrontaliers en entreprise existent depuis plusieurs décennies, l'*Accord-cadre pour la coopération transfrontalière en formation professionnelle initiale et continue Sarre-Lorraine (RVSL) et l'accord relatif à l'apprentissage transfrontalier Sarre-Lorraine (AGBSL)* établissent depuis 2014 des bases juridiques rendant également possible une formation transfrontalière (DÖRRENBÄCHER 2018). Depuis cette date, les apprentis relevant de certaines professions peuvent boucler le volet pratique de leur formation dans le pays voisin, tout en fréquentant l'école professionnelle dans leur pays d'origine et dans leur langue maternelle. Ils bénéficient ainsi d'une qualification professionnelle dans leur pays d'origine, tout en pouvant obtenir une qualification reconnue dans le pays voisin. Fin 2019, 65 contrats de formation avaient été conclus sur la base de cet accord-cadre, la majorité étant constituée de contrats de formation d'apprentis français dans des entreprises sarroises. Les stages transfrontaliers sous diverses formes restant essentiels, il existe donc un grand nombre de possibilités de formation professionnelle transfrontalière en alternance. La phase-pilote de l'accord-cadre s'est terminée en 2018 et les participants ont décidé de pérenniser cette opportunité de formation.

On a par ailleurs étudié les processus d'apprentissage transfrontaliers ayant vu le jour dans la région frontalière grâce à cette évolution et le rôle joué par les conditions-cadres et les acteurs régionaux. Outre l'acquisition individuelle de connaissances, il s'agit également ici de processus d'apprentissage collectifs, par le biais d'échanges intra- et interrégionaux ainsi que par la préparation et la mise en œuvre des nouvelles bases juridiques susmentionnées.

Sur le plan empirique, l'étude repose sur 21 entretiens, selon WITZEL et al. (2012), menés entre 2015 et 2018 auprès d'apprentis et d'employeurs ainsi que de représentants de l'administration publique, des chambres de commerce et de l'Agence fédérale pour l'emploi. Les entretiens directifs portaient sur les sujets suivants : objectifs de la formation professionnelle transfrontalière, expériences individuelles en matière de coopération transfrontalière et de mise en œuvre de la formation professionnelle transfrontalière, ou encore conditions préalables et effets de cette formation professionnelle transfrontalière. Ces entretiens ont permis d'identifier des acteurs et des structures essentiels et d'analyser les processus d'apprentissage régionaux présentés ci-dessous.

Qui sont les acteurs régionaux essentiels ?

Les principaux acteurs régionaux de Sarre et de Lorraine sont les chambres de commerce, les services d'orientation et de placement, les entreprises, les apprentis ainsi que les écoles professionnelles. Tous contribuent de diverses manières aux processus d'apprentissage. Dans le cas des

chambres de commerce, ces processus sont principalement promus par une concertation et une harmonisation transfrontalières du travail. Les services d'orientation et de formation professionnelle coopèrent eux aussi de manière intensive par-delà les frontières. Parmi les entreprises, celles faisant office de pionnières et bénéficiant d'une longue expérience grâce à des offres de stages transfrontaliers ou un intérêt accru dû à une clientèle française, disposent d'un véritable élément moteur : elles testent les opportunités offertes par l'accord et servent d'exemples de bonnes pratiques. La plupart des stagiaires qui optent pour une formation transfrontalière en alternance sont bilingues et entretiennent déjà des liens étroits avec le pays voisin. Ils peuvent donc surmonter plus facilement les obstacles existants et partager ensuite leurs expériences avec d'autres personnes intéressées. Dans les établissements d'enseignement professionnel, l'accord se traduit par une moindre charge de travail liée aux stages et aux échanges qui étaient auparavant organisés de manière autonome par des enseignants fortement impliqués, dans la mesure où les stagiaires participent régulièrement aux cours.

Ces acteurs sont soutenus par des mesures politiques et financières. La Sarre et la région Grand Est soutiennent en effet la formation transfrontalière, car elles en attendent des impulsions au niveau des interactions économiques et un approfondissement de la coopération transfrontalière.

Un rôle-clé est par ailleurs joué par les personnes qui, dans les grandes entreprises, les organisations et l'administration publique, possèdent d'excellentes connaissances linguistiques et affichent un intérêt personnel particulier pour la coopération transfrontalière.

Quels sont les acteurs transfrontaliers jouant un rôle déterminant ?

Sont considérés comme transfrontaliers les acteurs assurant une mission transfrontalière explicite ou reposant sur des structures transfrontalières. Des projets transfrontaliers d'organisation de stages professionnels existent dans la région frontalière depuis de nombreuses années et ont donné naissance au *Centre spécialisé pour la formation transfrontalière* (voir Dörrenbächer 2020, Nienaber et al. 2020), qui bénéficie d'une grande expertise et dispose désormais aussi d'une organisation transfrontalière. Si les médiateurs de formation transfrontaliers de Sarrebruck dépendent bel et bien de l'Agence fédérale pour l'emploi (D), ils assurent une mission transfrontalière explicite et sont cofinancés par la région Grand Est. Depuis le début de leurs activités, on a noté une augmentation quantitative des contrats de formation transfrontaliers et une extension vers de nouveaux métiers. Ces médiateurs sont désormais établis des deux côtés de la frontière et font office d'interlocuteurs centraux.

D'autres acteurs transfrontaliers essentiels sont par exemple constitués par l'Observatoire interrégional du marché du travail, la Task Force Travailleurs transfrontaliers et le réseau EURES Grande Région.

Comment naissent les processus d'apprentissage ?

Il est essentiel que les acteurs susmentionnés se rencontrent de plusieurs manières, dans le cadre de diverses constellations, par exemple au sein de comités de suivi, lors de salons de l'emploi ou de réunions informelles portant sur des projets spécifiques. Lors de ces rencontres, les pionniers et les acteurs-clés partagent leurs connaissances, la couverture médiatique contribuant par ailleurs à la diffusion de l'information auprès des parties intéressées. Les différents formats se complètent mutuellement. Les connaissances liées à la mise en œuvre pratique de l'accord-cadre sont à la fois générées par les entreprises, les chambres de commerce et les médiateurs de formation, grâce au *Learning by Doing*, à partir des premiers contrats de formation conclus. Ces connaissances « silencieuses » liées aux individus sont cependant difficiles d'accès. Elles sont par conséquent de plus en plus souvent documentées et formalisées afin de les affranchir des individus et de les rendre plus facilement accessibles.

Ces processus d'apprentissage intrarégionaux sont par ailleurs influencés par d'autres régions frontalières : les expériences réalisées dans la région du Rhin supérieur ont notamment été prises en compte lors de l'élaboration des accords et ont ainsi permis d'accélérer les processus. Les règles n'ont toutefois pas été adoptées telles quelles mais ont été adaptées à la situation spécifique de la région frontalière Sarre-Lorraine.

La connaissance de la langue voisine, celle des systèmes administratif et éducatif, ainsi que l'expérience et les compétences interculturelles sont propices aux processus d'apprentissage des acteurs. La proximité physique et le nombre limité d'acteurs au sein de la région frontalière constituent également des atouts indéniables. Les nombreuses années d'expérience en matière de coopération transfrontalière s'avèrent par ailleurs bien utiles.

L'importance majeure des acteurs-clés constitue toutefois une arme à double tranchant. Ces acteurs possèdent en effet des connaissances tacites, sont souvent actifs au sein de plusieurs réseaux et entretiennent des contacts dans d'autres régions frontalières. La forte dépendance individuelle qui en résulte pose donc problème. Le défi que représente le développement continu est également lié au fait que les projets ne sont financés que pour une période limitée. Les malentendus interculturels, les préjugés et les intérêts personnels peuvent également constituer autant d'obstacles.

Dans la région frontalière Sarre-Lorraine, le développement de la formation professionnelle transfrontalière implique des processus d'apprentissage à la fois individuels et collectifs. Ceux-ci sont intrarégionaux, interrégionaux et transfrontaliers, couvrent plusieurs couches sociales, politiques et spatiales et peuvent aussi bien être décalés dans le temps que se déployer en parallèle. Les processus d'apprentissage ne prennent pas fin lorsque l'accord-cadre se transforme en accord permanent ou lorsque les premiers stagiaires terminent leur formation avec succès, car ils se veulent dynamiques et ouverts en termes de résultats.

Résumé

Même si le nombre de contrats de formation transfrontaliers conclus semble faible, leur augmentation quantitative et leur extension à d'autres profils et secteurs professionnels peuvent être considérés comme autant de signes de succès. Cette nouvelle forme de formation a réussi à s'imposer malgré sa complexité et les défis à relever. L'effort nécessaire pour conclure un contrat reste certes très élevé mais les structures transfrontalières se consolident de façon à la fois visible et rapide. Les stages constituent encore et toujours une offre importante à faible seuil d'accès et permettent, dans de nombreux cas, d'accéder à une formation transfrontalière. La diversité des formes de formation transfrontalière en alternance constitue donc une condition préalable de succès, tout comme leur prise en compte en tant que situation gagnant-gagnant pour les deux régions voisines.

Pour en savoir plus :

AGBSL - Abkommen über grenzüberschreitende Berufsausbildung Saarland- Lothringen gemäß Artikel 5 der Rahmenvereinbarung für die Kooperation in der grenzüberschreitenden beruflichen Aus- und Weiterbildung / Accord relatif à l'apprentissage transfrontalier Sarre-Lorraine of 20 June 2014.
<http://www.lorraine.eu/files/live/sites/www/files/contributed/documents/PSPV/convention%20Apprentissage%20Sarre-Lorraine.pdf> (23/03/2016).

DÖRRENBÄCHER, H.P (2018); Die Großregion: ein grenzüberschreitender Berufsbildungsraum? In: Pallagst, K., Hartz, A. & Caesar, B. (Hg.): Border Futures – Zukunft Grenze – Avenir Frontière. Zukunftsfähigkeit grenzüberschreitender Zusammenarbeit. Hannover, p. 286-302.

DÖRRENBÄCHER, H.P (2020 à paraître): Die Entwicklung grenzüberschreitender Berufsausbildung im Spannungsfeld unterschiedlicher Dimensionen von Distanz – das Beispiel der Großregion. In: Caesar, B., Hollstegge, J., Weber, F. & Wille, C. (Eds.): Geographien der Grenzen. Räume – Ordnungen – Verflechtungen. Wiesbaden.

NIENABER, B., DÖRRENBÄCHER, H.P, PIGERON-PIROTH, I., BELKACEM, R., HELFER, M., POLZIN-HAUMANN, C. & REISSNER, C. (2020, à paraître]): Using cross-border mobility in vocational education and training in the Greater SaarLorLux region. In CAIRNS, C. (Hg.): The Palgrave Handbook of Youth Mobility. London: Palgrave Macmillan.

FUNK, I., NIENABER, B. & DÖRRENBÄCHER, H.P [à paraître]: Cross-border vocational training as processes of cross-border learning, in: Europa Regional.

FUNK, I., NIENABER, B. & DÖRRENBÄCHER, H.P 2020 : La formation professionnelle transfrontalière en tant que processus d'apprentissage et mobilisation du savoir transfrontaliers. In Hamez, G. & Defays, J.-M. (Eds.), Réalités, perceptions et représentations des frontières de l'Union Européenne.

RVSL - Rahmenvereinbarung für die Kooperation in der grenzüberschreitenden beruflichen Aus- und Weiterbildung. Saarland-Lothringen. Strategische Ziele/ Accord-cadre pour la coopération transfrontalière en formation professionnelle initiale et continue Sarre-Lorraine of 20 June 2014.

<http://www.lorraine.eu/files/live/sites/www/files/contributed/documents/PSPV/ACCORD%20CADRE%20strat%C3%A9gique%20SarreLorraine%20.pdf> (22/03/2016).

WITZEL, A. & H. REITER (2012): The Problem-Centred Interview. Principles and Practice. London.

