Analyse quantitative de marché

Formations en alternance franco-allemandes

Cofinancé par l'Union européenne
Fonds européen de développement régional (FEDER)
Von der Europäischen Union kofinanziert
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)

Euro-Institut

Villa Rehfus, Rehfusplatz 11

D-77694 Kehl

Tél. +49 (0) 7851 7407-0

Fax. +49 (0) 7851 7407-33

www.euroinstitut.org

info@euroinstitut.org

Mars 2022

Sommaire

Introduction 3
Méthodologie 4
I_Identification des répondants 6
II_Stratégie de recrutement des entreprises 12
III_Intérêt des entreprises pour un cursus franco-allemand en alternance 18
Synthèse 33
Recommandations pour des enquêtes approfondies ultérieures 34

Introduction

Ce document présente les résultats de l'enquête quantitative menée par l'Euro-Institut de décembre 2021 à février 2022 auprès des entreprises du Rhin Supérieur sur leur intérêt pour des profils de candidats issus de double-diplômes franco-allemands en alternance.

Cette enquête vise à sonder l'opportunité sur le plan quantitatif de la création de ce type de cursus et à identifier des besoins en termes de compétences qui orienteront la création de cursus les plus adaptés possibles aux besoins des entreprises.

Elle a été réalisée dans le cadre du projet "Deutsch-Französisch Dual Studieren - Etudes Franco-Allemandes en alternance" (DFDS-EFAA, 2021-2022)[1], porté par la *Duale Hochschule Baden-Württemberg* de Karlsruhe en partenariat avec l'Université de Strasbourg et plusieurs partenaires associés[2]. Ce projet est cofinancé par le programme européen Interreg Rhin Supérieur.

Le projet DFDS-EFAA vise à réduire la pénurie de travailleurs qualifiés des deux côtés du Rhin en examinant les conditions du marché pour le développement de nouvelles formations franco-allemandes en alternance qui permettraient de former des professionnels aptes à s'insérer sur le marché du travail français ou allemand.

S'il existe déjà plusieurs double-diplômes franco-allemands dans le Rhin Supérieur, peu d'entre eux sont actuellement organisés en alternance. Ce modèle de formation, caractérisé par une succession de périodes de formation pratique en entreprises et de périodes de formation théorique à l'université ou en centre de formation, offre une meilleure insertion professionnelle par rapport aux cursus classiques. Ces dernières années, nous avons pu observer une dynamique politique volontariste pour promouvoir l'apprentissage transfrontalier[3], confortée récemment par l'inscription de l'apprentissage transfrontalier dans le code du travail français[4]. Cependant, la construction et la mise en œuvre de cursus transfrontaliers en alternance peuvent être complexes sur le plan administratif, réglementaire et pédagogique. Avant de poursuivre dans cette voie, il convient donc de s'assurer, de l'opportunité et de la faisabilité d'un tel projet.

La présente étude de marché quantitative auprès des entreprises est une première étape du projet DFDS-EFAA, à laquelle succéderont une étude qualitative auprès des entreprises, une étude de marché

[1] https://www.dfds-efaa.fr/
[2] https://www.interreg-rhin-sup.eu/projet/etudes-superieures-franco-allemandes-en-alternance-dans-le-rhin-superieur-etudes-du-marche-et-de-la-faisabilite/
[3] Voir notamment l'accord relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin Supérieur, 2013 et le projet Réussir sans Frontière https://reussirsansfrontiere.eu/
[4] Voir la Loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale du 21 février 2022

auprès des étudiants et une étude de faisabilité pour la réalisation de double-diplôme franco-allemand en alternance.

Méthodologie

1) Modalités de recueil des données

Pour réaliser cette enquête, un questionnaire composé de 18 questions a été réalisé. Celui-ci est structuré en 3 parties principales :

1. Stratégie de recrutement de votre entreprise relative aux profils franco-allemands
2. Votre intérêt pour un cursus universitaire franco-allemand en alternance
3. Renseignements généraux sur votre entreprise

Le questionnaire a été publié en ligne via le logiciel Sphinx du 10 décembre 2021 au 18 février 2022, en version française et allemande.

Dans le questionnaire, le pays indiqué dans certaines questions variait légèrement selon la langue utilisée. Par exemple, pour la question « Avez-vous employé des étudiants en alternance venus d'Allemagne ces trois dernières années ? », l'intitulé indiqué dans la version allemande du questionnaire était « *Beschäftigte Ihr Unternehmen in den letzten 3 Jahren schon duale Studierende aus Frankreich?* ». A des fins de simplification, la mention des pays a été, dans ces cas-là, remplacée par « pays voisin » dans les versions française et allemande de ce rapport.

2) Public visé

L'étude ayant pour objectif de préparer la création de formations de double-diplômes franco-allemands, le public visé est les entreprises françaises et allemandes du Rhin Supérieur. Il s'agit en effet de sonder en priorité les entreprises susceptibles d'accueillir les étudiants en alternance au niveau régional, compte tenu de la proximité géographique nécessaire à l'alternance.

Les entreprises répondantes et situées uniquement dans d'autres pays que l'Allemagne et la France (10) n'ont pas été comptabilisées.

L'enquête a ciblé principalement les entreprises du secteur privé et non les administrations compte tenu des domaines disciplinaires enseignés à la DHBW et aux composantes partenaires de l'UNISTRA (Faculté des Sciences Economiques et de Gestion, Institut Universitaire de Technologie). Cependant, les réponses des quelques administrations ayant répondu ont quand même été prises en compte.

L'enquête s'adressait principalement à tous types de profils susceptibles d'être en situation de recrutement (chefs d'entreprises, responsable des ressources humaines, chefs de projets ou de service). Cependant, lors de la phase de diffusion directement aux entreprises par mailing ciblé (voir partie 3) ci-dessous), ce sont prioritairement les services des ressources humaines qui ont été sollicités.

3) Modalités de diffusion

Le questionnaire a été diffusé de plusieurs façons par la DHBW et par l'Euro-institut. De nombreux organismes multiplicateurs français, allemands et transfrontaliers susceptibles d'être en contact avec des entreprises du Rhin Supérieur ont été sollicités afin de relayer l'enquête auprès de leurs réseaux respectifs. Certaines institutions sollicitées n'ont pas souhaité relayer l'enquête auprès de leurs réseaux d'entreprises, soit parce qu'elles ont considéré que le champ des entreprises ciblées était trop large, soit pour des raisons liées à la protection des données.

L'enquête a notamment été relayée auprès des entreprises :

- via Linkedin par la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) d'Alsace, l'Euro-institut, et le Club d'Affaires Franco-Allemand du Rhin Supérieur ;
- via les sites web de l'Euro-Institut, du Club d'Affaires Franco-Allemand du Rhin Supérieur et du projet DFDS-EFAA,
- par mail via les organismes suivants : CCI d'Alsace, Agence de Développement d'Alsace (ADIRA), *Wirtschaftsregion Mittelbaden*, *Regionalverband Mittlerer Oberrhein*, *Technologie-Netzwerk Südpfalz*, Eurodistrict PAMINA, *Regierungspräsidium* Karlsruhe, *Technologieregion* Karlsruhe, Ville de Baden-Baden, *Auslandshandelskammer* (située à Paris).

Enfin, une liste de contact a été établie sur la base des entreprises référencées dans la carte des Sociétés mères situées en Bade-Wurtemberg et de leurs filiales françaises situées en Alsace réalisée par Valoris Avocats[5]. Cette carte a été, à l'origine, élaborée dans le cadre d'une étude conduite en 2012 par Ernst&Young pour le compte du pilier Economie de la Région Métropolitaine du Rhin Supérieur[6] .

[5] https://www.connexion-emploi.com/fr/a/travailler-en-allemagne-en-tant-que-frontalier-francais-definition-systeme-de-sante-et-droit-du-travail-applicable

[6] *Dynamique entrepreneuriale dans le Rhin Supérieur - Les entreprises badoises en Alsace et la coopération transfrontalière : enquête et réflexions*, Ernst&Young et Région Métropolitaine du Rhin Supérieur, Novembre 2012

I_Identification des répondants

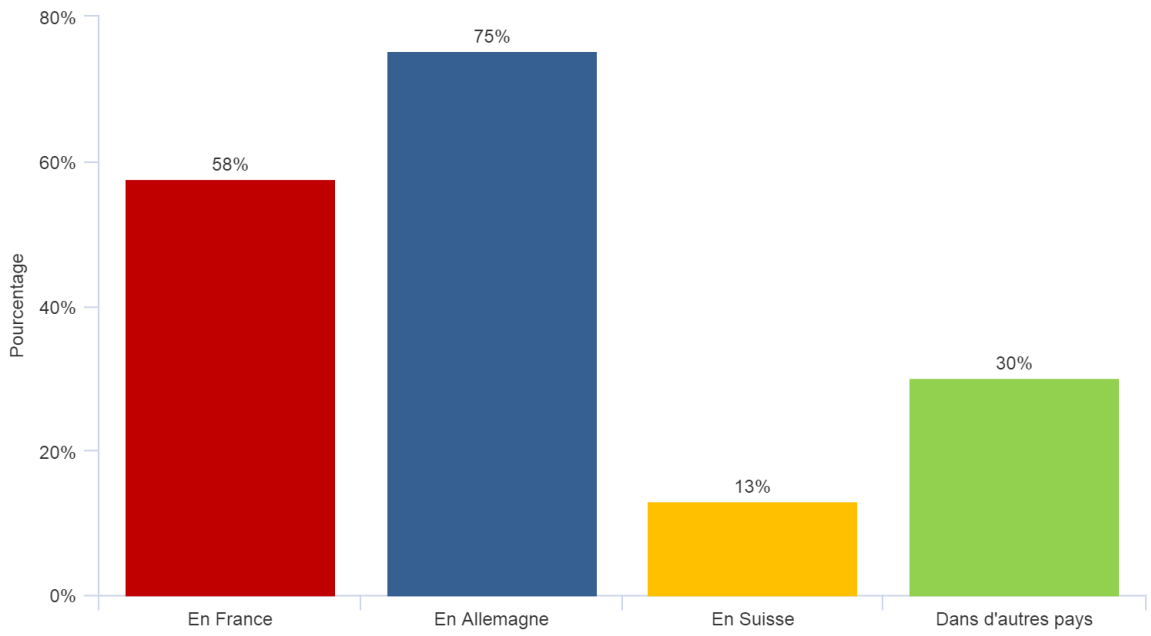
Au total, 144 réponses à l'enquête ont été enregistrées.

Certaines réponses n'ont pas été prises en compte, comme celles des entreprises ayant indiqué un lien d'implantation uniquement "dans d'autres pays" que la France et l'Allemagne (10), ou bien celles des entreprises n'ayant pas indiqué de lieu d'implantation (4).

Après avoir écarté ces réponses, on retient 130 réponses comptabilisées comme base pour la présente analyse.

1) Pays d'implantation

Dans quels pays sont situés vos sites ? [plusieurs réponses possibles]



Ce graphique montre la représentation des pays d'implantation des entreprises répondantes par rapport au nombre global de répondants (130). Chaque répondant pouvait indiquer **une ou plusieurs réponses** parmi les suivantes : « En France », « En Allemagne », « En Suisse », « Dans d'autres pays ».

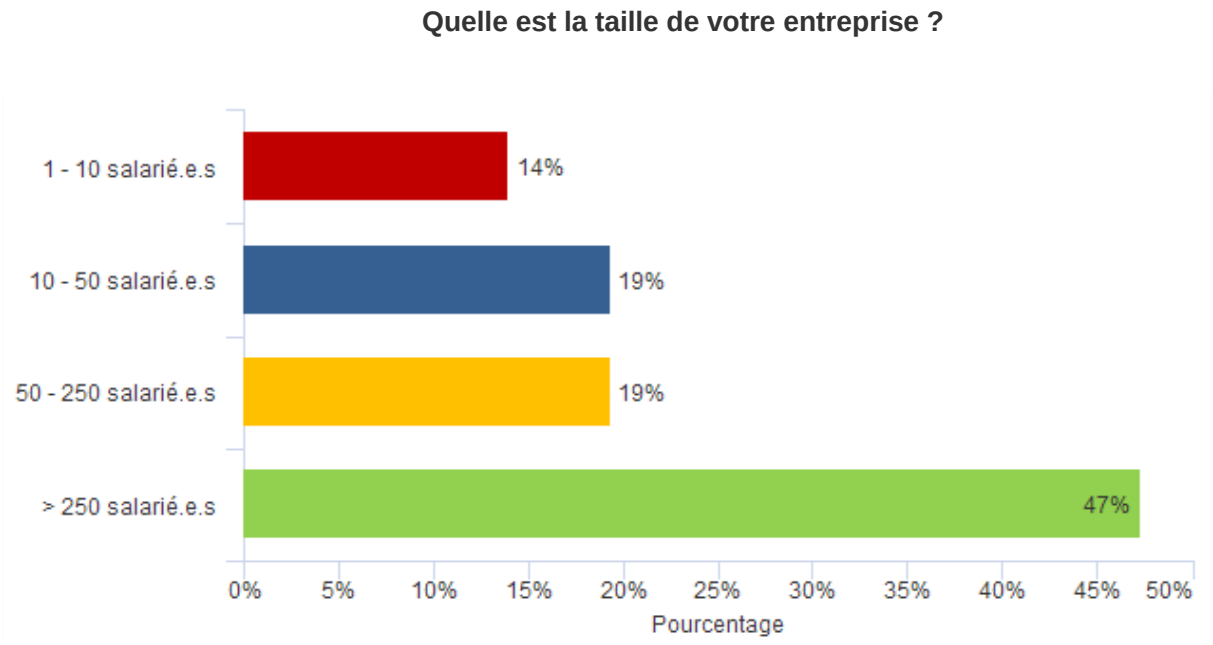
Les entreprises ayant un site en Allemagne sont surreprésentées par rapport aux entreprises ayant un site en France. En effet, 75% des entreprises questionnées sont implantées au moins en Allemagne, et 57% sont implantées au moins en France.

59% des entreprises interrogées ont indiqué être implantées dans **un seul pays** : 24% d'entre elles sont implantées uniquement en France et 35% uniquement en Allemagne.

41% des entreprises interrogée ont indiqué être implantées **dans plusieurs pays** : 10% sont implantées en France et en Allemagne uniquement. 31% sont implantées en France et/ou en Allemagne et dans un autre pays que la France et l'Allemagne.

Pour les entreprises ayant indiqué davantage qu'un seul site, il n'est pas possible d'identifier précisément le pays où travaille chaque personne qui a répondu au questionnaire. C'est pourquoi, dans le reste du présent rapport, les analyses croisées avec les données relatives au pays d'implantation concerneront essentiellement les entreprises situées uniquement en France ou uniquement en Allemagne.

2) Taille



Toutes les tailles d'entreprises sont représentées, mais on observe une **prépondérance d'entreprises de plus de 250 salariés (47%)**, ce qui n'est pas représentatif de la structure des entreprises dans le Rhin Supérieur, où 98% des entreprises ont moins de 50 salariés[7].

On peut émettre comme hypothèse le fait que les grandes entreprises sont probablement davantage susceptibles d'accueillir des apprentis compte tenu de leur capacité d'accueil, et donc plus intéressées par la thématique des cursus en alternance. Par ailleurs, certains canaux de diffusion utilisés, notamment la diffusion par mail auprès d'entreprises allemandes ayant des filiales en Alsace, donc susceptibles d'être de taille plus importante, peuvent expliquer cette surreprésentation.

Parmi les structures interrogées, les entreprises implantées en Allemagne sont en moyenne de taille plus importante que les entreprises françaises, ce qui tendrait à confirmer l'hypothèse évoquée ci-dessus.

Croisement : Quelle est la taille de votre entreprise ? / Dans quels pays sont situés vos sites ?

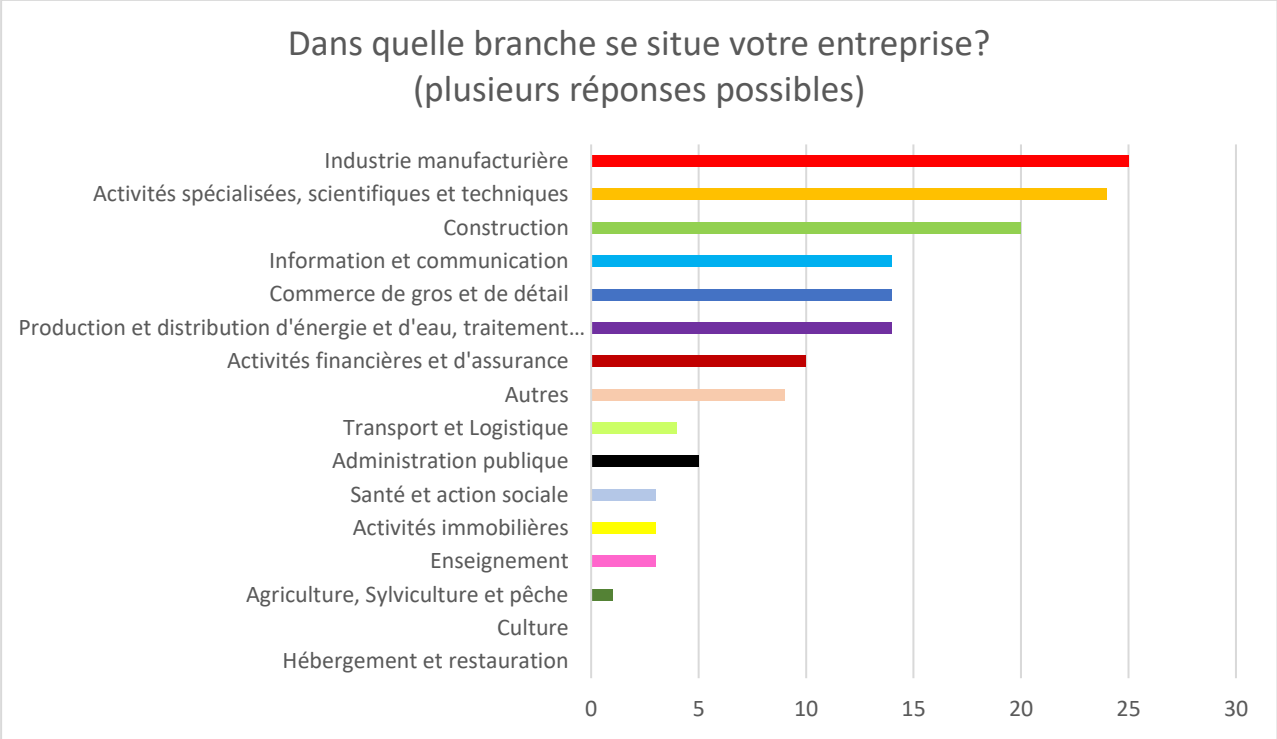
QUELLE EST LA TAILLE DE VOTRE ENTREPRISE ?	DANS QUELS PAYS SONT SITUÉS VOS SITES ?				
	EN FRANCE	EN ALLEMAGNE	EN SUISSE	DANS D'AUTRES PAYS	TOTAL
1 - 10 salarié.e.s	13	7	0	2	**22**
10 - 50 salarié.e.s	19	15	1	2	**37**
50 - 250 salarié.e.s	10	20	0	4	**34**
> 250 salarié.e.s	32	55	16	31	**134**
TOTAL	**74**	**97**	**17**	**39**	**227**

D'après le tableau ci-dessus, 77% des entreprises interrogées ayant un site en Allemagne ont plus de 50 salariés (75 sur 97), contre 57% pour les entreprises ayant un site en France (42 sur 74).

La différence est encore plus forte quand on considère les entreprises situées **uniquement dans l'un ou l'autre pays** : 78% des entreprises implantées uniquement en Allemagne ont plus de 50 employés, contre seulement 32% pour les entreprises implantées uniquement en France.

[7] voir l'étude « *Profil régional du Rhin supérieur* », Eures-T Rhin Supérieur, 2008

3) Branche



Pour cette question, les répondants avaient la possibilité d'indiquer simultanément plusieurs branches différentes parmi plusieurs branches proposées, et/ou d'indiquer librement une autre branche.

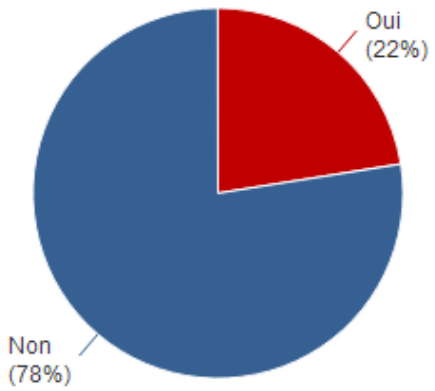
Afin de faciliter l'analyse, les branches indiquées librement ont été rattachées à des branches prédéfinies lorsque cela était possible. Le champ « administration publique », qui ne figurait pas parmi les branches proposées, a été rajouté, plusieurs répondants ayant indiqué relever de cette branche.

Les domaines les plus représentés sont **l'industrie manufacturière (16,8% des réponses),** les **activités spécialisées, scientifiques et techniques (16,1%), la construction (13,4%) et l'information/communication (13%).**

Certains secteurs ne sont pas ou peu représentés : Culture (0%), Hébergement et restauration (0%), Agriculture, Sylviculture et Pêche (1%).

4) Emploi d'étudiants en alternance issus du pays voisin

Avez-vous employé des étudiants en alternance venus du pays voisin ces trois dernières années ?



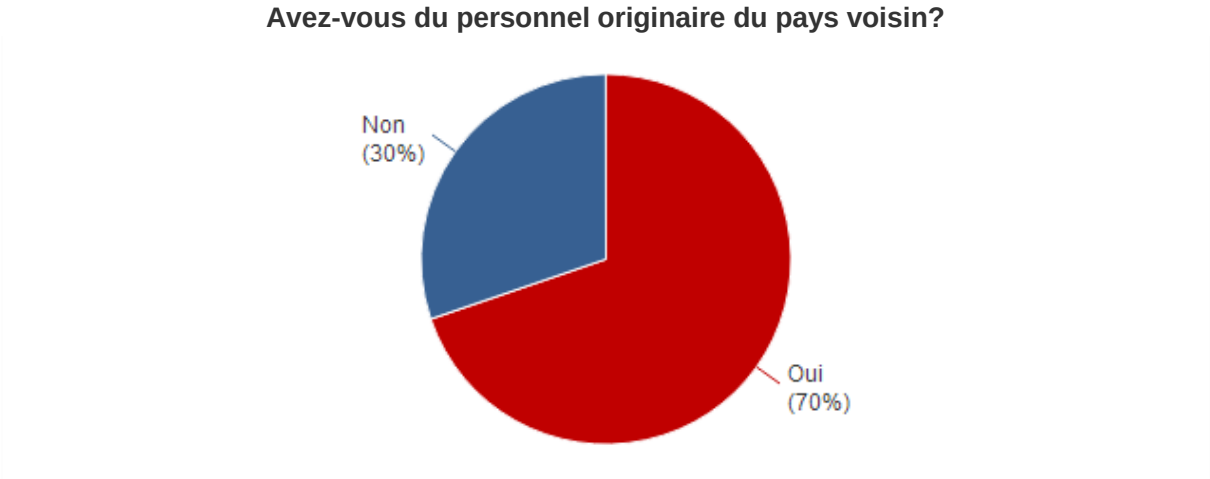
Seulement 22% des entreprises interrogées ont accueilli des étudiants en alternance venus de l'autre pays ces trois dernières années.

Les entreprises implantées uniquement en Allemagne (27%) sont proportionnellement plus nombreuses à avoir accueilli des étudiants en alternance de l'autre pays par rapport aux entreprises implantées uniquement en France (10%). Cette différence peut s'expliquer par l'importance plus forte du modèle de l'alternance en Allemagne d'une part, et d'autre part par l'équilibre des flux de travailleurs frontaliers, ceux-ci étant plus importants de la France vers l'Allemagne que dans le sens inverse[8].

Les entreprises implantées des deux côtés du Rhin sont davantage susceptibles d'accueillir des étudiants en alternance de l'autre pays : c'est le cas pour 31% d'entre elles.

[8] voir l'étude « *Profil régional du Rhin supérieur* », Eures-T Rhin Supérieur, 2008

5) Nationalité du personnel



70% des répondants affirment avoir actuellement du personnel originaire de l'autre pays. C'est le cas pour 77% des entreprises implantées uniquement en Allemagne et 32% des entreprises implantées uniquement en France.

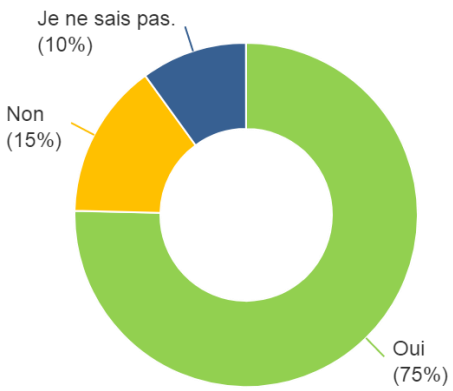
Le pourcentage d'entreprises accueillant du personnel de l'autre pays augmente en fonction de la taille de l'entreprise (de 39% chez les entreprises de 1 à 10 employés à 87% chez les entreprises de plus de 250 employés).

II_Stratégie de recrutement des entreprises

Cette partie vise à identifier l'intérêt des entreprises pour des profils franco-allemands en alternance et à mesurer leurs préférences en termes d'organisation des activités pratiques et théoriques pour de nouveaux cursus potentiels

1) Intérêt des entreprises pour le recrutement de personnes ayant un profil franco-allemand diplômées d'un Master ou d'une Licence

Votre entreprise s'intéresse-t-elle à des personnes ayant un profil franco-allemand diplômées d'un Master ou d'une Licence ?



Une large majorité (75%) de répondants est intéressée par des personnes ayant un profil franco-allemand diplômées d'une Licence ou d'un Master.

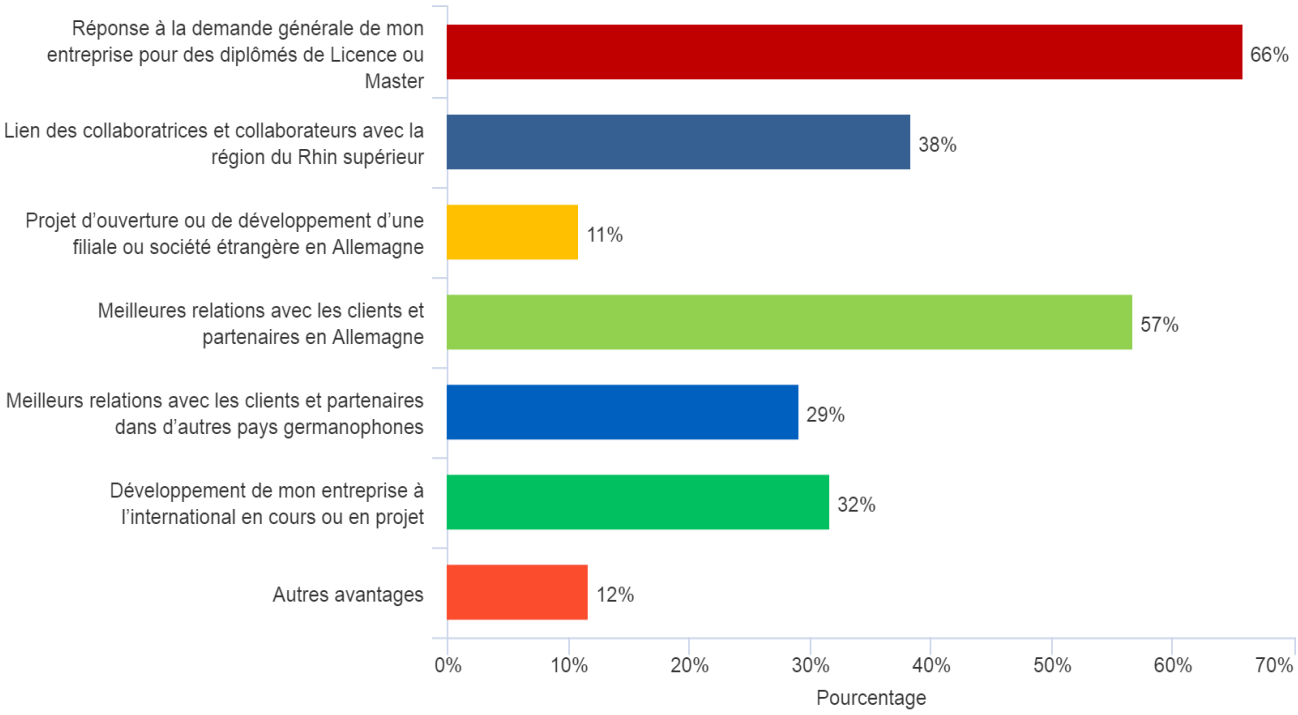
Les entreprises de plus de 250 employés sont un peu moins intéressées (65%) que les entreprises des autres tailles (83% en moyenne). Une hypothèse, corroborée par certaines réponses librement exprimées par les entreprises, serait que les entreprises de plus grande taille sont davantage susceptibles d'être internationalisées que les entreprises de plus petite taille. Leurs activités sont donc moins centrées sur le marché régional ou sur les marchés français et allemands. Un profil franco-allemand n'est donc dans ce cas pas particulièrement plus recherché que d'autres types de profils.

Les entreprises implantées à la fois en France et en Allemagne sont particulièrement intéressées par ce type de profil (100%).

Ce taux est légèrement plus élevé chez les entreprises situées uniquement en France (75%) que chez les entreprises situées uniquement en Allemagne (69%).

2) Avantages du recrutement d'un étudiant en alternance issu d'un cursus franco-allemand

Quels avantages pour votre entreprise attendriez-vous des étudiants en alternance d'un cursus franco-allemand ? [plusieurs réponses possibles]



Les avantages les plus fréquemment relevés par les entreprises répondantes sont :

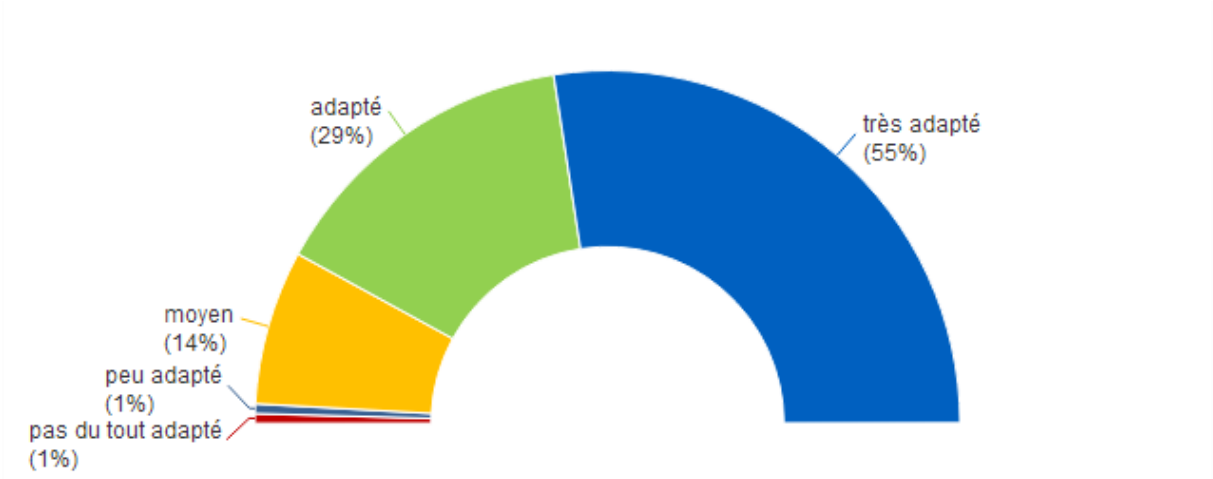
- la réponse à la demande générale de l'entreprise pour les diplômés de Licence ou Master (66%) ;
- le fait d'avoir de meilleures relations avec les clients et partenaires dans l'autre pays (57%) ;
- le fait d'avoir des collaborateurs qui ont des liens avec la région du Rhin Supérieur (38%).

Certaines entreprises ont par ailleurs librement mentionné les avantages suivants :

- la formation et la prise en charge sont davantage « sur mesure » par rapport à des formations classiques ;
- il s'agit de cursus plus exigeant permettant d'avoir des profils plus intéressants ;
- impact positif sur la culture de l'entreprise en termes d'ouverture au monde et de diversité.

3) Profils universitaires privilégiés

Double diplôme franco-allemand en alternance (ex : à la DHBW et l'Université de Strasbourg)

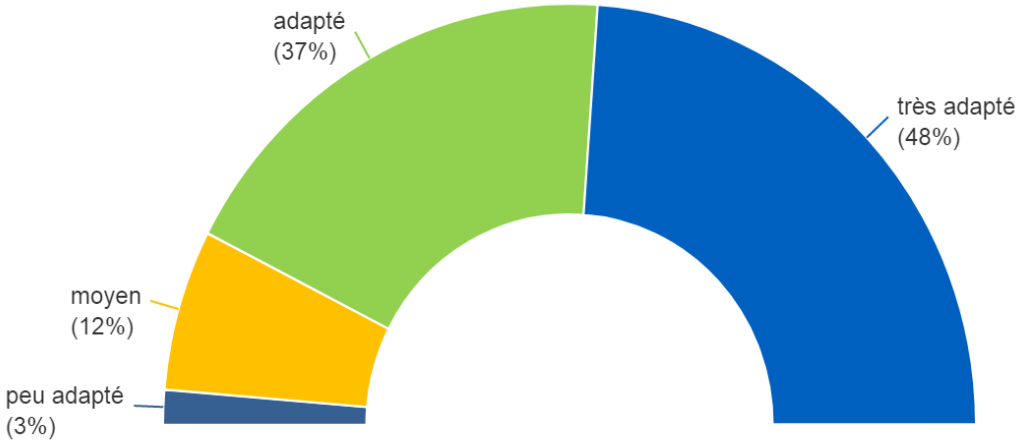


84% des entreprises interrogées considèrent un double-diplôme franco-allemand en alternance adapté ou très adapté.

Parmi les entreprises qui considèrent un double-diplôme franco-allemand en alternance **moyennement adapté** (14%), environ un tiers ne sont pas intéressées par des profils franco-allemand de niveau licence ou master de façon générale. Parmi les deux tiers restants, certaines évoquent une localisation de l'entreprise trop éloignée de la frontière ou bien une absence d'intérêt pour le format de l'alternance de façon générale.

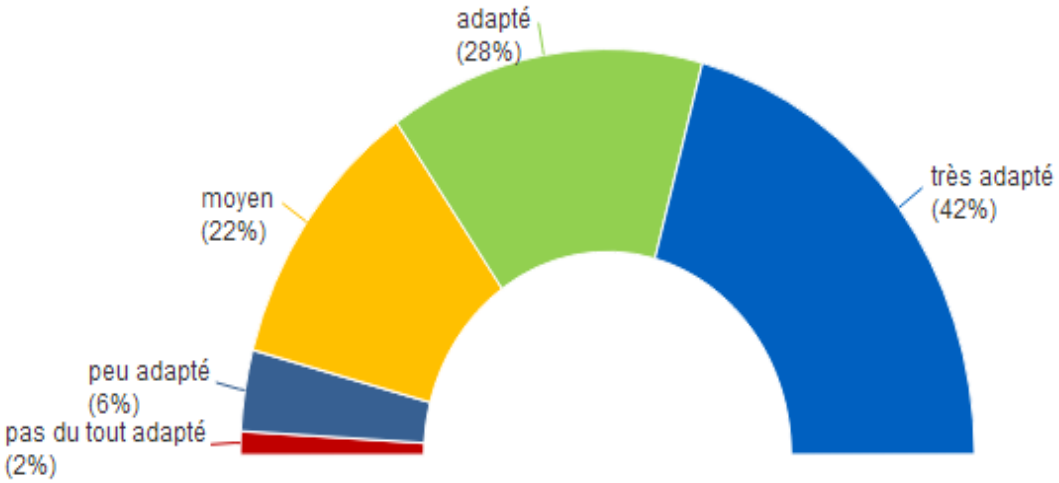
90% des entreprises présentes uniquement en France considèrent un double-diplôme franco-allemand en alternance adapté ou très adapté, contre 80% pour les entreprises situées uniquement en Allemagne. 100% des entreprises situées uniquement en France et en Allemagne considèrent ce type de cursus adapté ou très adapté.

Cursus franco-allemand en alternance dont un semestre d'études dans le pays voisin



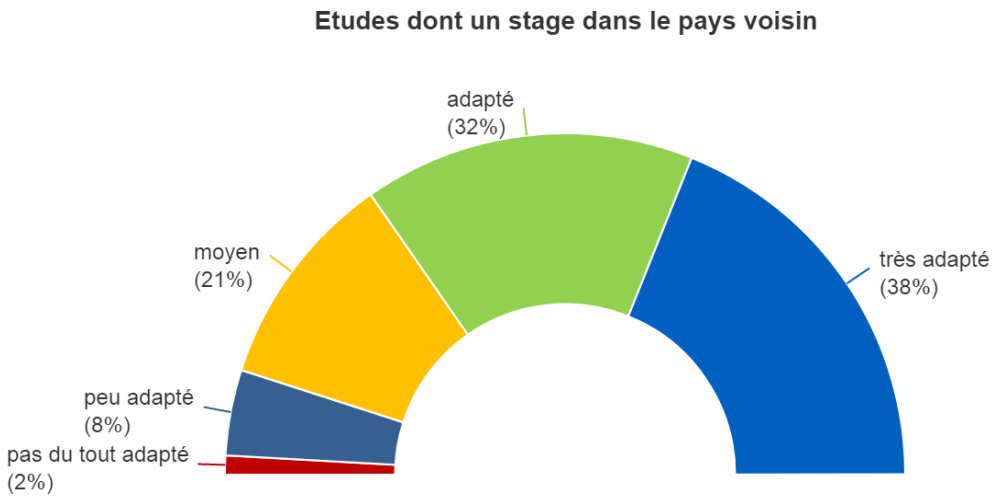
84% des entreprises interrogées considèrent un cursus franco-allemand en alternance incluant un **semestre d'études dans l'autre pays** adapté ou très adapté.

Cursus en alternance avec la formation pratique dans le pays voisin



70% des entreprises interrogées considèrent un cursus en alternance **comportant la formation pratique dans le pays voisin** adapté ou très adapté.

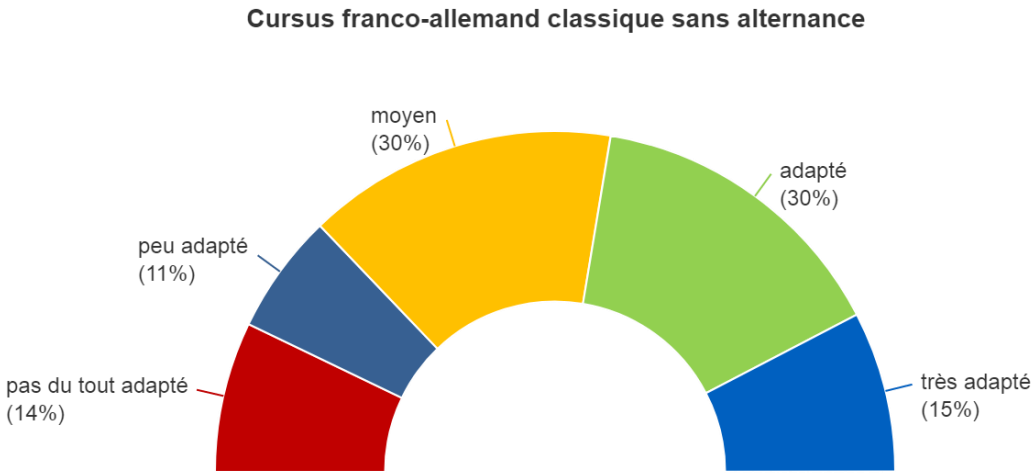
La part de répondants favorables est plus faible que pour la question précédente. Les entreprises étant directement concernées par la phase pratique, on peut supposer qu'elles aient davantage tendance à préférer la proximité géographique avec leurs alternants que pour la phase théorique.



70% des entreprises interrogées considèrent un cursus en alternance comportant un **stage** dans le pays voisin adapté ou très adapté.

Cette proportion est identique à celle de la question précédente. La proportion des entreprises considérant ce type de cursus "très adapté" est toutefois légèrement moins forte et celle des entreprises considérant ce type de cursus "peu adaptés" légèrement plus forte.

L'opinion favorable des entreprises situées en Allemagne d'une part, et celle des entreprises situées en France, d'autre part, sont restées identiques par rapport à la question précédente (respectivement 65% et 76%). Les entreprises situées aussi bien en France qu'en Allemagne sont, en revanche, davantage favorables à un modèle d'alternance avec la partie pratique dans le pays voisin (85%) qu'un cursus incluant un stage dans le pays voisin (77%). Leur caractère « binational » peut expliquer le fait qu'elles soient favorables à une immersion professionnelle plus approfondie dans le pays voisin.



Seules 45% des entreprises interrogées estiment adapté ou très adapté un cursus franco-allemand classique sans alternance, alors que 84% des entreprises interrogées considèrent un double-diplôme franco-allemand en alternance adapté ou très adapté.

On peut donc conclure à une forte préférence des entreprises interrogées pour le format de l'alternance dans le cadre d'un cursus franco-allemand.

Certaines entreprises se montrent particulièrement intéressées par des profils franco-allemands pour les raisons suivantes :

- appartenance à un groupe dont le siège est situé dans le pays voisin ;
- préférence pour la communication avec des clients situés dans l'autre pays directement dans leur langue, plutôt qu'en anglais ;
- plus grande ouverture d'esprit des étudiants ayant ce profil ;
- stratégie d'internationalisation de l'entreprise ;
- meilleure connaissance de la réglementation des deux pays ;
- rareté des profils franco-allemands.

Certaines entreprises se montrent particulièrement intéressées par l'alternance comme mode de formation pour les raisons suivantes :

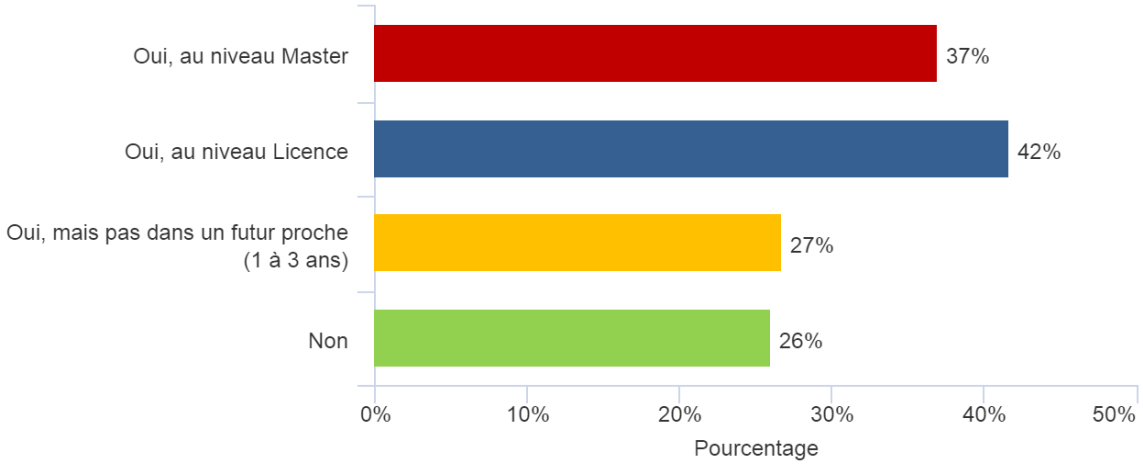
- intégration plus efficace des étudiants dans l'entreprise par rapport à des cursus classiques ;
- expérience positive avec des étudiants issus d'un cursus franco-allemand en alternance (ex : cursus proposé par l'École Nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg) ;
- immersion professionnelle et culturelle plus intense comparée à une période de stage ou d'études dans le pays voisin.

III_Intérêt des entreprises pour un cursus franco-allemand en alternance

Cette partie permet d'approfondir le potentiel concret de recrutement d'alternants franco-allemands et les attentes des entreprises.

1) Niveau de diplôme des alternants issus de cursus franco-allemands

Votre entreprise serait-elle intéressée pour recruter un alternant d'un cursus franco-allemand ?



52% des entreprises ayant répondu à cette question (soit 66 sur 127 répondants) sont intéressées par le recrutement d'un ou plusieurs alternants en cursus franco-allemand dans les trois prochaines années. 22% sont intéressées mais pas dans un futur proche.

Les entreprises interrogées semblent être globalement davantage prêtes à recruter des apprentis au niveau licence (42% des entreprises) qu'au niveau master (37%).

Pour approfondir, 26,8% des répondants indiquent être intéressés aussi bien par un recrutement au niveau Licence qu'au niveau Master. 15% des répondants sont intéressés par un recrutement uniquement au niveau Licence et 10,2% uniquement au niveau Master. 26% ne sont intéressés ni par l'un ni par l'autre et 22% indiquent être intéressés mais pas dans un futur proche, sans indication de niveau.

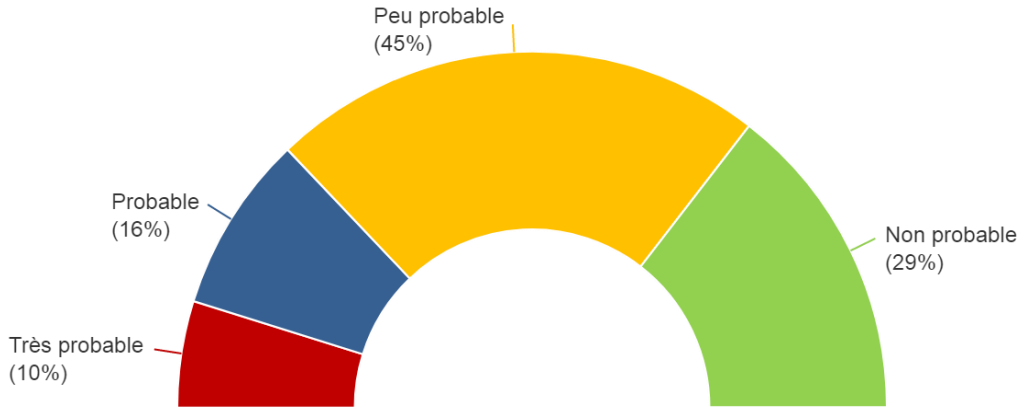
La part des entreprises ne souhaitant pas recruter un alternant en cursus franco-allemand est assez proche selon la taille des entreprises. Les moins intéressées sont les entreprises de 1 à 10 employés (29,4%). Les plus intéressées sont les entreprises de 10 à 50 employés (20,83% de non).

Il n'y a pas de différence majeure en termes de préférence de recrutement pour un niveau spécifique entre les entreprises de différentes tailles.

Les entreprises qui ne souhaitent pas recruter d'alternants en cursus franco-allemand avancent les raisons suivantes :

- l'entreprise est trop petite pour accueillir des alternants de façon générale ;
- le recrutement d'un profil franco-allemand n'aurait pas d'avantage particulier par rapport à un profil "national" du fait du domaine concerné ou de la zone d'activité locale de l'entreprise ;
- l'anglais est la langue la plus pratiquée dans l'entreprise et la langue allemande n'est pas une cible principale ;
- une filiale dans le pays voisin permet de gérer les relations avec les clients du pays concerné directement dans leur langue ;
- l'entreprise n'a tout simplement pas pour habitude de recruter des alternants ;
- expérience négative avec des alternant(e)s.

Quelles sont les probabilités à plus long terme que votre entreprise forme tout de même des étudiants en alternance ?



Parmi les entreprises qui ne sont pas intéressées pour recruter un alternant en cursus franco-allemand, **26% estiment tout de même probable ou très probable** que l'entreprise forme des étudiants en alternance en cursus franco-allemand à plus long terme.

Dans quels domaines /métiers voyez-vous un intérêt à un cursus franco-allemand en alternance ? (ex : marketing, commercial, production, etc.)

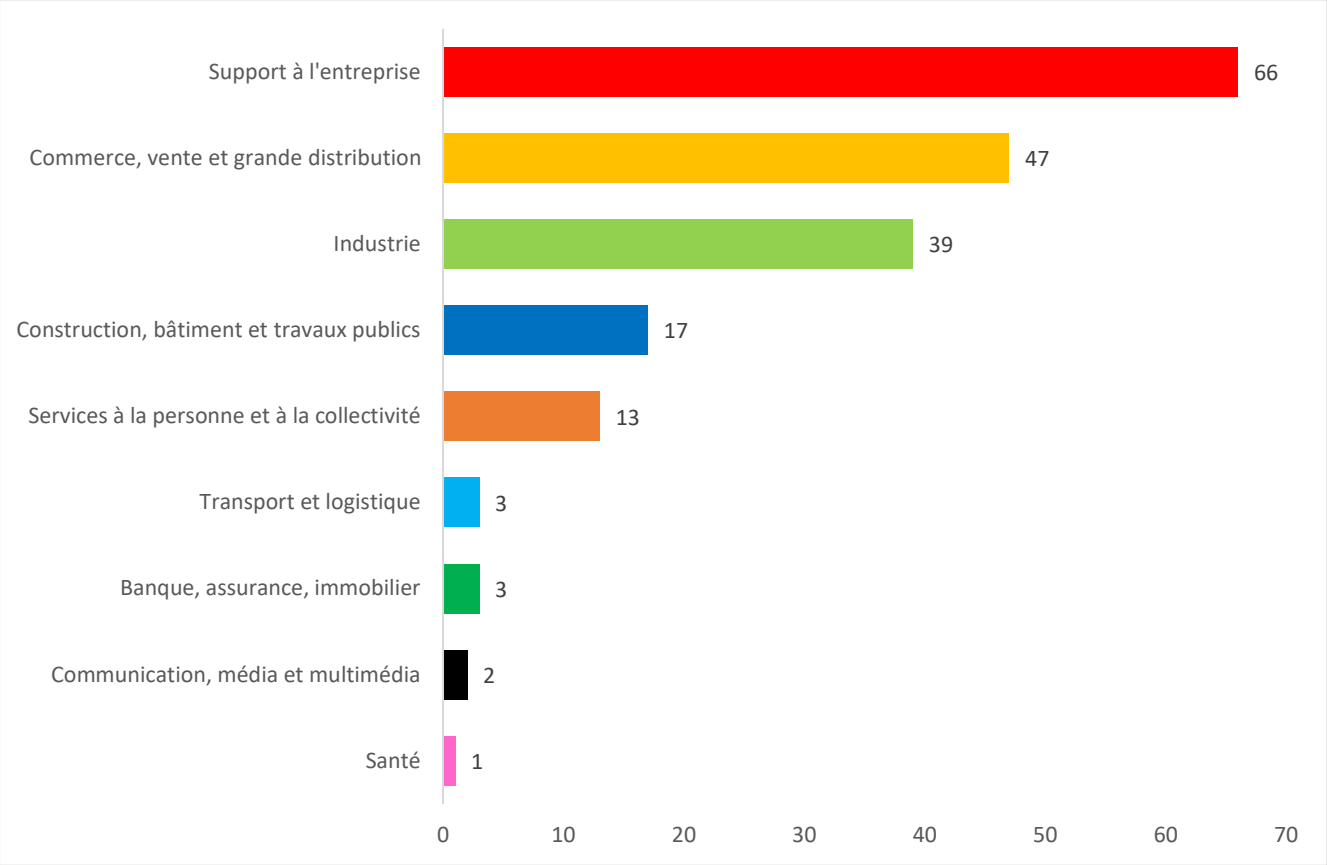
Les entreprises interrogées pouvaient répondre librement à cette question. Certaines ont indiqué des noms de domaines professionnels généraux (ex: droit, finances, technique), alors que d'autres ont indiqué des noms de métiers spécifiques (ex : ingénieur en construction, technicien en matériel agricole…).

Parmi les 195 domaines ou métiers indiqués en réponse à cette question, trois domaines ressortent assez nettement : **« commercial », « marketing » et « Vertrieb »**, le mot « Vetrieb » pouvant se traduire par « distribution ».

Pour faciliter l'analyse, les réponses librement renseignées ont d'abord été classées en domaines professionnel[9] (voir graphique ci-dessous).

[9] La nomenclature utilisée est le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) élaboré par Pôle Emploi

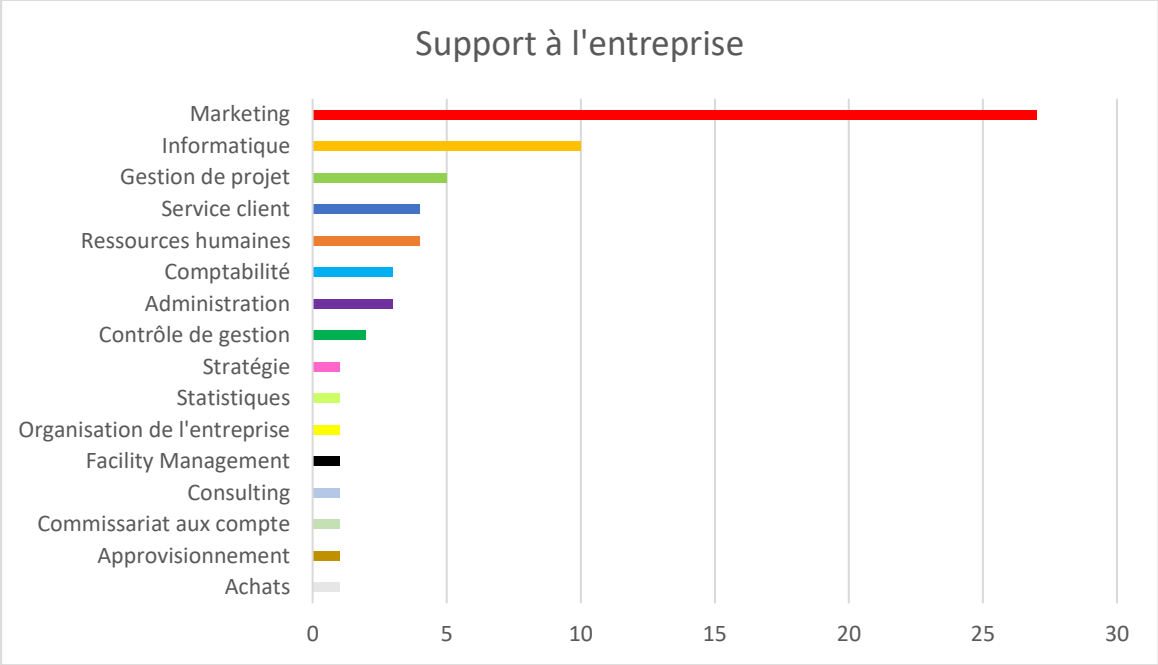
Domaines professionnels



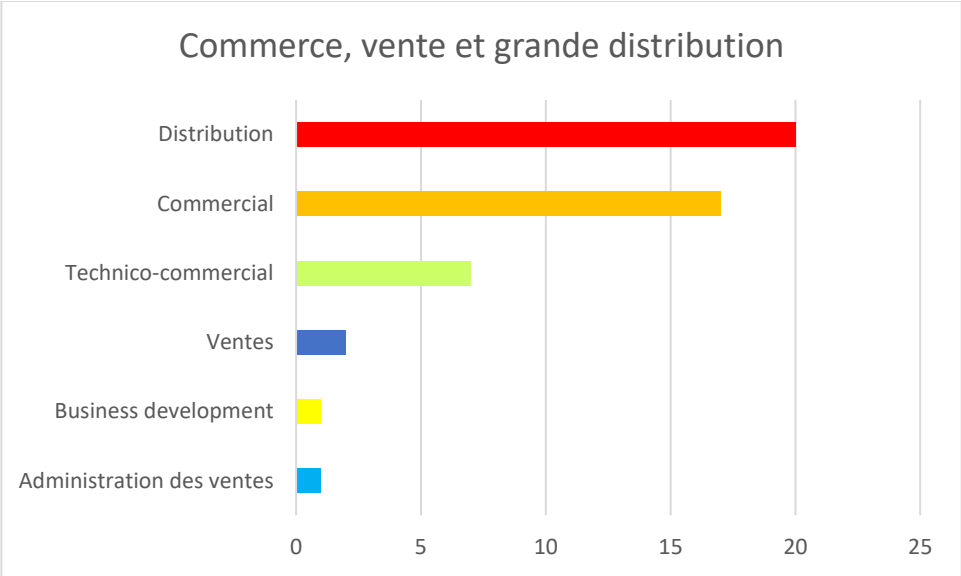
Les domaines du support à l'entreprise (34,5% des réponses), du commerce, de la vente et de la grande distribution (24,6%), ainsi que les métiers de l'industrie (21%) se distinguent parmi les domaines de métiers pour lesquels les entreprises interrogées considèrent qu'il y a un intérêt à créer un double-diplôme franco-allemand en alternance.

Il convient d'analyser plus en détail la répartition des réponses au sein de chacun des principaux domaines professionnels représentés.

Pour ce faire, les intitulés professionnels évoqués par les répondants ont été traduits dans une même langue et harmonisés (exemple : « RH » a été changé en « ressources humaines ». Les sous-domaines trop spécifiques et isolés ont été, dans la mesure du possible, regroupés (exemple : « informatique d'entreprise » a été regroupé dans « informatique »). Certains termes proches ont été harmonisés (ex : « service client » et « service après-vente »). D'autres termes utilisés par les répondants, plus généraux et impossibles à spécifier en l'absence de précision complémentaires (exemple : « production », « administration ») ont été laissés tels quels dans la mesure où ils ont été évoqués par plusieurs répondants. Enfin, certains termes trop vagues et impossibles à rattacher à un domaine professionnel ou à un sous-domaine en particulier (ex : « Mobilité, énergie, protection du climat», «Services»), n'ont pas été pris en compte.

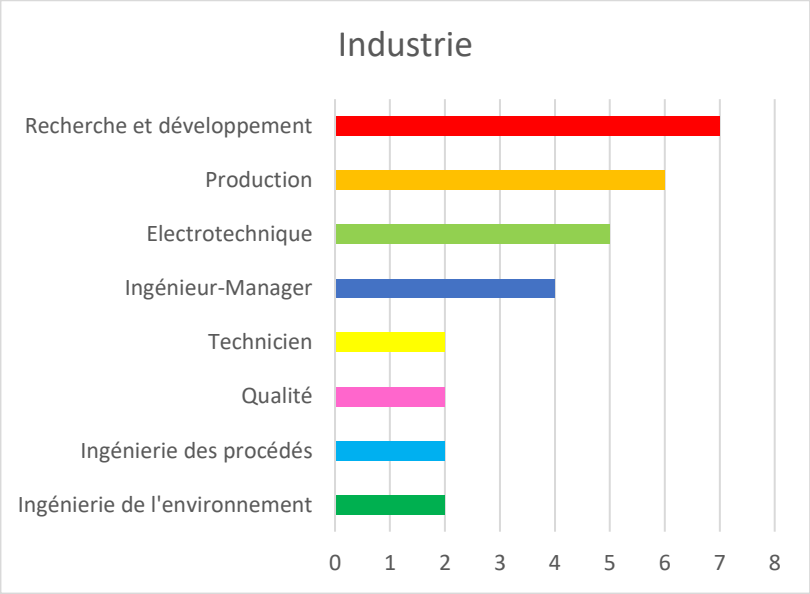


Dans la catégorie « catégorie Support à l'entreprise », c'est le sous-domaine du **Marketing**, mentionné 27 fois, qui est le plus évoqué par les répondants. L'informatique (10), la gestion de projet (5), le service client (4), les ressources humaines (4) sont les autres principaux sous-domaines évoqués dans cette catégorie.

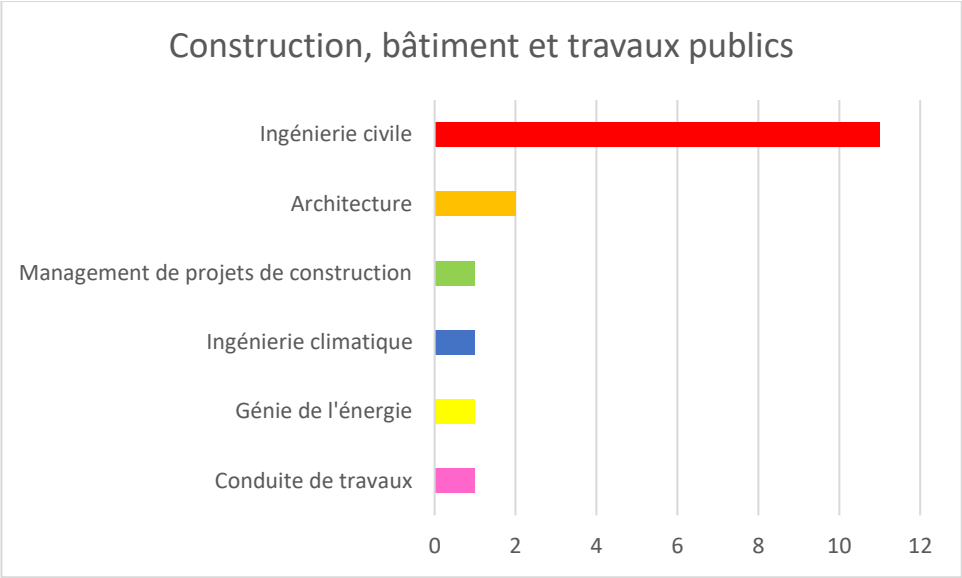


Dans le domaine « Commerce, vente et grande distribution », la « **distribution** » (« *Vertrieb* » en allemand) (20) et le terme de « commercial » (17) sont les plus souvent évoquées par les répondants. La catégorie « technico-commercial » (*Technischer Vertrieb*, en allemand) a été également plusieurs fois évoquée spécifiquement par les répondants (7).

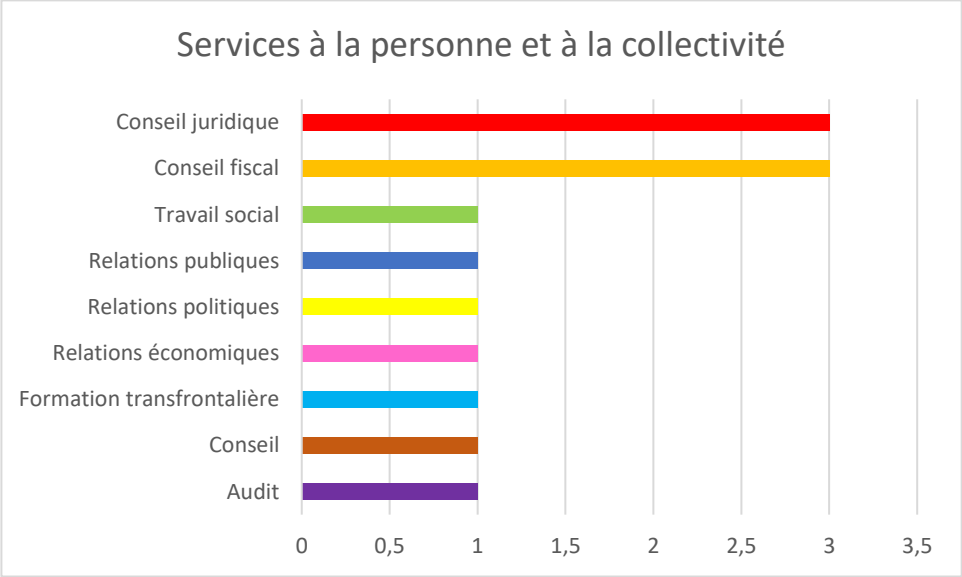
Les termes de commercial, évoqué surtout par les entreprises françaises, ainsi que celui de technico-commercial ont été séparés de la catégorie « Distribution » à laquelle ils pourraient être rattachés, compte tenu du nombre d'occurrences enregistrées pour ces deux termes spécifiques.



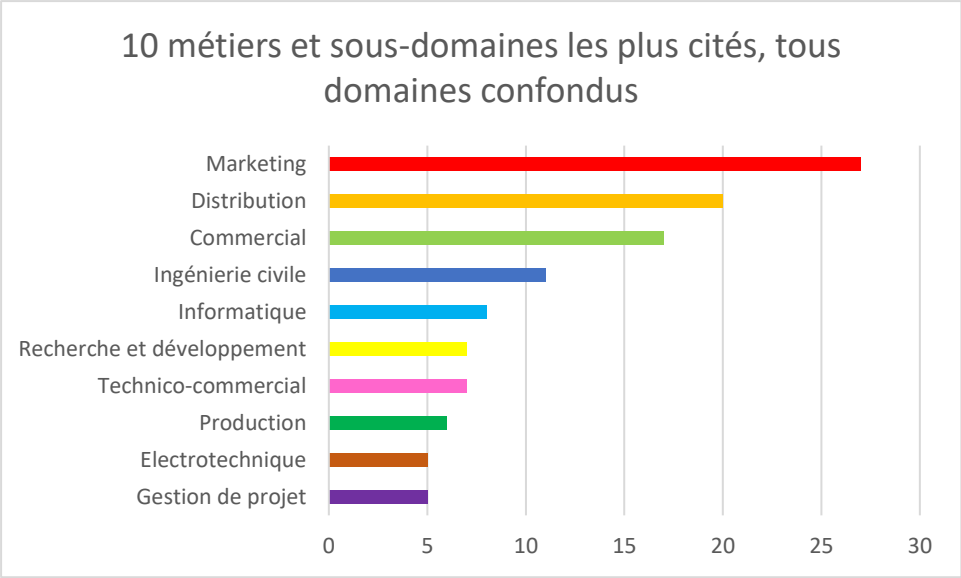
Afin de faciliter la lecture du graphique ci-dessus, 15 métiers ou sous-domaines spécifiques et mentionnés seulement une fois n'ont pas été affichés. Les sous-domaines ou métiers les plus fréquemment mentionnés dans le domaine « industrie » sont la recherche et le développement (7), la « production » (6), l'électrotechnique (5) et le métier d'ingénieur-manager (4).



Le sous-domaine de l'ingénierie civile comprend les métiers suivants mentionnés par les entreprises répondantes : « génie civil », « ingénieur en techniques du bâtiment », « ingénieur en bâtiment », « *Bauingenieur* », « ingénieur BTP », *« Ingenieur Gebäudetechnik* », « ingénierie de la construction », « *Bauingenieurwesen* », « ingénieur structures ».



Dans le domaine « services à la personne et à la collectivité », le conseil juridique et le conseil fiscal sont les deux sous-domaines les plus cités avec 3 mentions chacun.

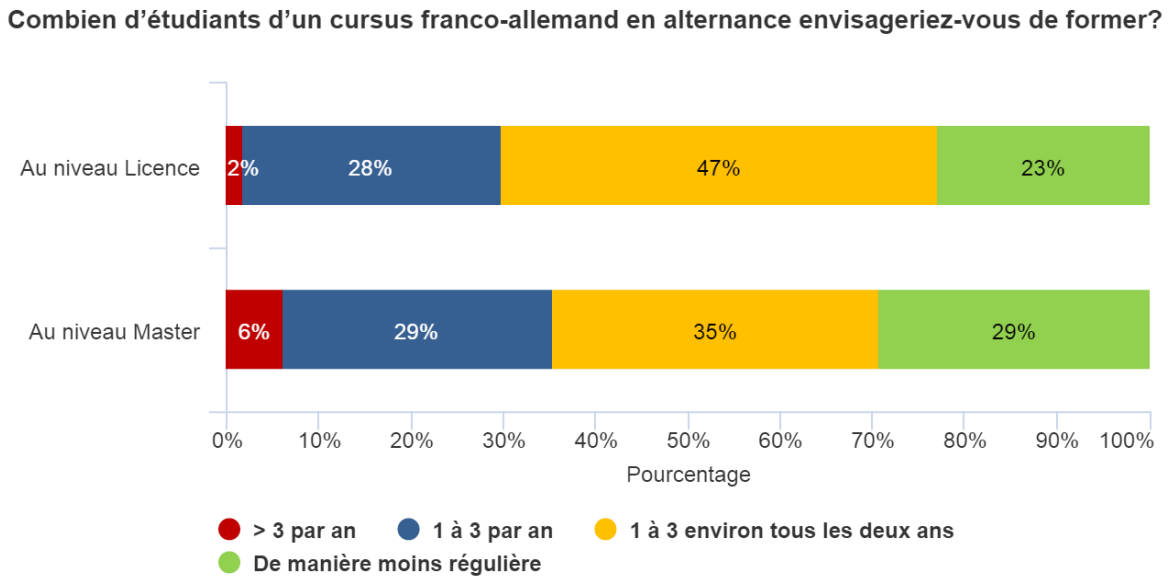


Parmi l'ensemble des métiers ou domaines mentionnés par les répondants, on constate une récurrence assez forte des métiers du Marketing (27), de la distribution (20), de commercial (17), et le génie civil.

Lorsque l'on croise ces 10 sous-domaines avec la question relative au niveau souhaité, il apparait que pour quasiment tous ces sous-domaines, les entreprises n'ont pas exprimé de préférence claire pour un recrutement à niveau Licence ou un niveau Master. Une exception concerne toutefois le génie civil : parmi les entreprises ayant indiqué être intéressées par le recrutement d'un alternant au niveau Master ou Licence, et ayant indiqué le sous-domaine du génie civil, 81% souhaitent un recrutement à un niveau Master (dont 45% à un niveau Licence et Master).

Afin de compléter cette analyse, il conviendrait donc de questionner les entreprises plus spécifiquement sur le niveau de recrutement souhaité pour chaque sous-domaine.

2) Nombre d'étudiants potentiellement accueillis par les entreprises



Que ce soit au niveau Licence ou au niveau Master, les entreprises sont plus nombreuses à préférer l'accueil **d'un à trois étudiants environ tous les deux ans.** C'est le cas pour 47% des 57 entreprises qui sont intéressées par un recrutement au niveau licence dans un horizon proche, et pour 35% des 48 entreprises qui sont intéressées par un recrutement au niveau master.

Au niveau Master, les avis sont davantage partagés qu'au niveau Licence : 35% des entreprises souhaitent recruter 1 à 3 étudiants environ tous les deux ans, 29% 1 à 3 par an et 29% de manière moins régulière que 1 à 3 étudiants environs tous les deux ans.

Peu d'entreprises envisagent de former plus de trois étudiants par an en alternance au niveau Licence (2%) ou au niveau Master (6%).

Nombre de places d'apprentissage par domaine :

En croisant les domaines professionnels évoqués par les entreprises et la fréquence d'accueil d'étudiants en alternance, on obtient par exemple les résultats suivants pour le domaine du Marketing, (sous-domaine le plus cité par les entreprises) :

	Plus de 3 étudiants par an	**1 à 3 étudiants par an**	**1 à 3 étudiants par an tous les deux ans**	**De façon moins régulière**
Licence	0	6	7	4
Master	1	4	3	6

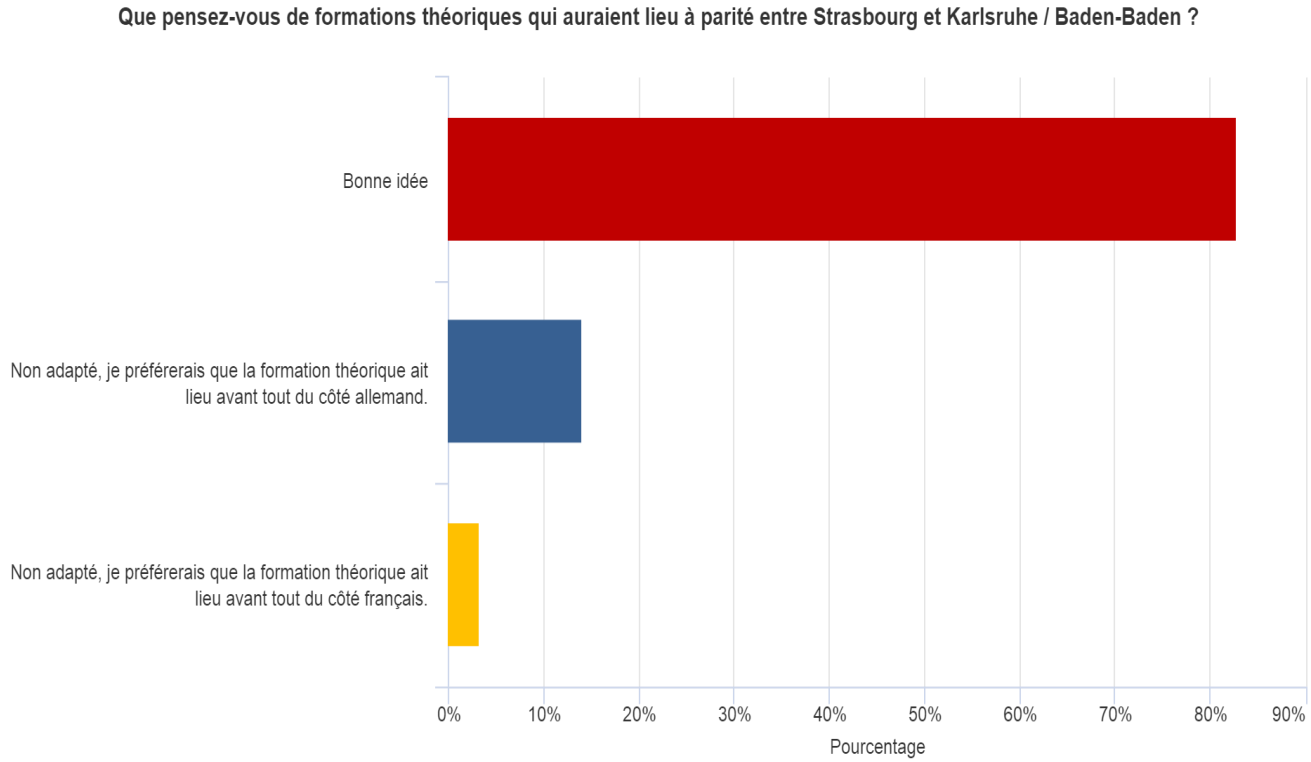
Au niveau Licence, le potentiel de places d'accueil d'apprentis en marketing serait selon ces données au minimum de 6 à 18 par an, auxquels s'ajoutent 7 à 21 étudiants tous les deux ans.

Au niveau Master, le potentiel de place d'accueil d'alternants en marketing serait au minimum de 7 à 15 par an, auxquels s'ajoutent 3 à 9 étudiants tous les deux ans.

Ces chiffres sont toutefois purement hypothétiques dans la mesure où les entreprises n'ont pas indiqué de nombre de places spécifiques par domaine de formation. Or, certaines ont indiqué plusieurs domaines professionnels. Il est donc possible que le nombre de places indiqué par les entreprises soit considéré comme le nombre de places total pour l'ensemble des domaines indiqués, et non seulement pour le sous-domaine du Marketing.

Pour avoir des chiffres pertinents sur le nombre de places d'apprentissage, il conviendrait de solliciter spécifiquement les entreprises sur le nombre de places et la fréquence souhaités par domaine et niveau de formation spécifiquement ciblés.

3) Lieu de la formation théorique

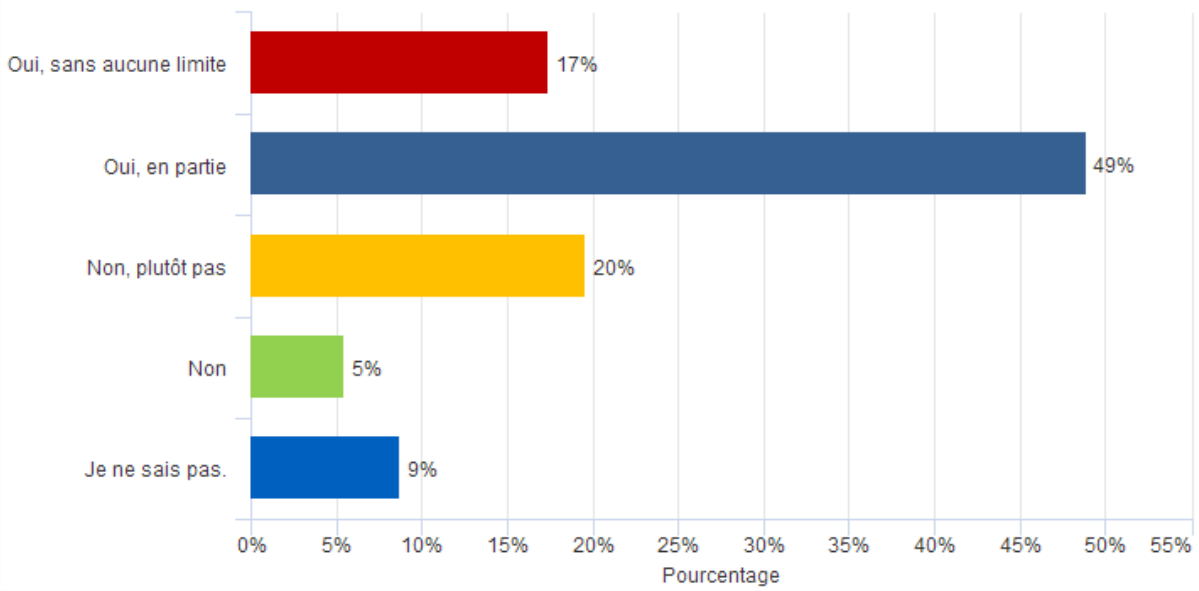


83% pensent qu'une formation théorique ayant lieu à parité entre Strasbourg et Karlsruhe/Baden-Baden est une bonne idée. Ce taux est de 71% chez les entreprises situées uniquement en Allemagne et de 94,5% chez les entreprises situées uniquement en France. Il atteint 100% chez les entreprises situées en France et en Allemagne.

Les entreprises allemandes sont proportionnellement plus nombreuses à préférer que la formation théorique ait lieu à Karlsruhe/Baden-Baden (25,8%) par rapport aux entreprise françaises qui souhaitent que la formation théorique ait lieu avant tout côté français (5,6%).

4) Lieux de formation pratique multiples

Autoriseriez-vous vos étudiants en alternance à suivre des formations pratiques dans d'autres entreprises dans le pays voisin ?



Les entreprises sont majoritairement favorables à ce que les alternants effectuent la formation pratique dans d'autres entreprises dans l'autre pays mais émettent des réserves (49%).

Les arguments "pour" évoqués sont :

- Le fait que les étudiants ont une expérience professionnelle diversifiée ;
- le fait pour les étudiants de bénéficier d'une vision et expérience globale ;
- une formation pratique répartie dans différents sites permettrait un rapprochement et un échange au niveau des directions des entreprises concernées ;
- meilleure connaissance de la réglementation en vigueur chez le voisin, utile pour l'entreprise concernée.

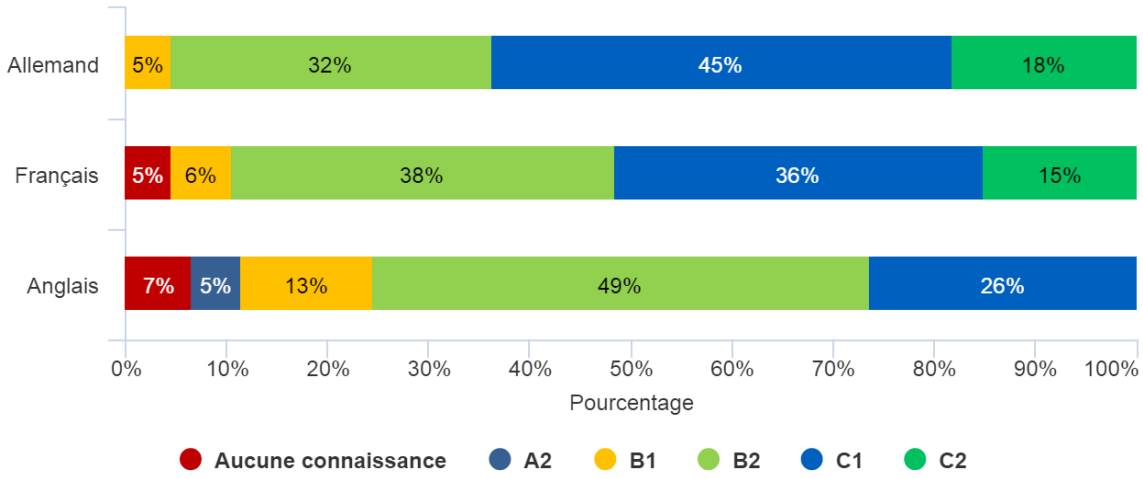
Les inquiétudes évoquées par les entreprises portent sur les points suivants :

- l'étudiant ne sera pas suffisamment disponible pour l'entreprise ;
- il y a un risque de partage de secrets de l'entreprise auprès de la concurrence ;
- le rythme de l'alternance est déjà lourd en soi pour un étudiant, ajouter un lieu de formation pratique supplémentaire risque d'alourdir encore ce rythme.

Certaines entreprises ayant une filiale ou leur société mère dans le pays voisin indiquent que les alternants qu'ils accueillent ont déjà cette possibilité, ou bien qu'il serait intéressant de prévoir un tel dispositif.

5) Niveau de langue

Quel niveau minimal attendriez-vous des étudiants employés en allemand, français et anglais selon le cadre européen commun de référence* pour les langues ?



Les entreprises interrogées attendent majoritairement un niveau C1 d'allemand (45%), un niveau B2 de français (38%, contre 36% pour un niveau C1) et un niveau B2 d'anglais (49%)

Le niveau de langue du pays voisin attendu par les entreprises françaises est plus élevé (50% attendus pour les niveaux C1 et C2) que pour les entreprises allemandes (41%). Pour 13% des entreprises allemandes, un niveau B1 de français serait suffisant alors que seulement 7% des entreprises françaises considèrent qu'un niveau d'allemand serait suffisant.

Pour les entreprises françaises comme pour les entreprises allemandes, le niveau d'anglais attendu est moins important que le niveau de langue du pays voisin. Ainsi, 33% des entreprises françaises exigent un niveau C1 d'anglais et aucune n'attend un niveau C2 d'anglais, alors que 36% attendent un niveau C1 d'allemand et 14% un niveau C2. De même, seulement 9% des entreprises allemandes attendent un niveau C1 d'anglais et aucune n'attend de niveau C2, alors qu'elles sont respectivement 22% et 18% à attendre un niveau C1 et C2 de français

Enfin, les entreprises françaises sont plus exigeantes par rapport au niveau de langue française (78,6% de C1-C2) que les entreprises allemandes par rapport au niveau de langue allemande (68,2% de C1-C2)

6) Conditions d'accueil d'étudiants franco-allemands en alternance

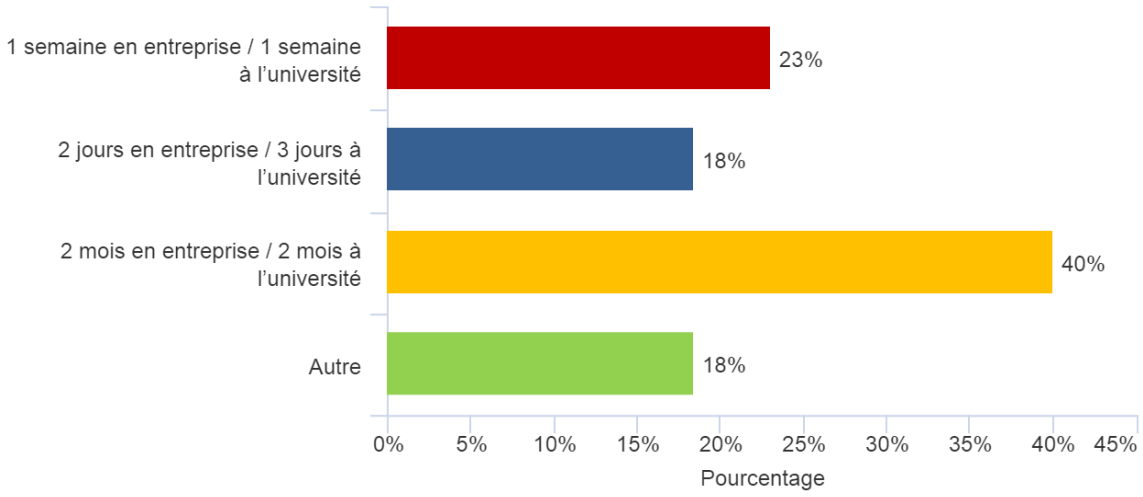
À quelles autres conditions accepteriez-vous de former des étudiants en alternance dans le cadre d'un cursus franco-allemand ? (ex : compétences interculturelles, contenus essentiels de la formation théorique, connaissance de la région du Rhin supérieur…)

Les compétences interculturelles et les compétences techniques sont les plus souvent évoquées par les répondants.

D'autres entreprises mentionnent les *soft skills*, le lien avec la région du Rhin Supérieur, les chances de recrutement après la formation, l'adéquation entre le contenu de la formation et les activités de l'entreprise, l'importance du suivi de l'apprenti par les enseignants référents, et les compétences linguistiques de l'encadrant au sein de l'entreprise.

7) Rythme de l'alternance entre les phases de formation théorique et de formation pratique

À quel rythme la formation théorique à l'université et la formation pratique en entreprise devraient-elles s'alterner ?



Le rythme plébiscité par les entreprises répondantes est **l'alternance entre 2 mois en entreprise et 2 mois à l'université** (40% des répondants). Ce rythme serait plus adapté, selon les entreprises interrogées, pour mener à bien un projet en autonomie et sans interruption. Cela permettrait à l'étudiant de s'immerger davantage dans l'entreprise et de connaitre plus facilement les autres services de l'entreprises.

Dans une moindre mesure, 23% des entreprises seraient favorables à une alternance toutes les semaines, 18% souhaiteraient une alternance de 2 jours en entreprise contre 3 jours à l'université et 18% préfèreraient d'autres rythmes (exemples : alternance entre 3 mois de théorie et 3 mois de pratique ou entre 3 jours en entreprise et 2 jours en théorie).

On observe une **différence assez forte selon le lieu d'implantation des entreprises** : les entreprises situées en Allemagne préfèrent largement un rythme d'un mois en entreprise pour 2 mois à l'université (68%). Les entreprises situées en France préfèrent, elles, un rythme d'une semaine en entreprise pour 1 semaine à l'université (46%). Enfin, les entreprises situées en France et en Allemagne souhaitent plutôt un rythme de deux jours en entreprises pour 3 jours à l'université (44%). Ce rythme aurait pour avantage, d'après les répondants, d'avoir un contact plus régulier avec les étudiants.

Certaines entreprises soulignent qu'elles sont flexibles ou bien que le rythme est à adapter en fonction de la capacité d'alternance des étudiants, de l'activité ou des projets en cours.

Synthèse

Cette enquête réalisée auprès d'un échantillon de 130 entreprises, permet d'identifier un fort intérêt des entreprises du Rhin Supérieur pour un cursus franco-allemand. En effet, 75% des entreprises interrogées sont intéressées par le recrutement de personnes ayant un profil franco-allemand.

Les entreprises privilégient nettement le format en alternance (84%) par rapport à un cursus classique sans alternance (45%). Cependant, les entreprises interrogées n'expriment pas de préférence claire entre un stage dans le pays voisin (70%) et une formation pratique dans le pays voisin dans le cadre d'une alternance (70%).

Cette opinion favorable envers les cursus franco-allemands en alternance se traduit en intérêt concret pour le recrutement d'un ou plusieurs alternants en cursus franco-allemand pour 74% pour des entreprises. Cependant, seules 52% des entreprises envisagent un recrutement dans les trois prochaines années et 22% à un horizon plus lointain.

Plusieurs domaines de formations ressortent clairement : le marketing, la distribution, le commerce ou encore le génie civil. Même si globalement, les entreprises ont une légère préférence pour le niveau licence, cette différence est trop faible pour être considérée comme concluante. De plus, les répondants ne se sont pas prononcés par rapport à leur intérêt pour un niveau de diplôme spécifique en lien avec les domaines qu'ils ont indiqués, ce qui ne permet pas de déduire de façon définitive le niveau de diplôme privilégié par domaine spécifique.

De même, dans la mesure où les entreprises interrogées n'ont pas indiqué de nombre de places spécifiques par domaine de formation, il n'est pas possible d'établir un nombre précis de places d'apprentissage potentiel par domaine de formation. Il conviendrait donc d'approfondir auprès des entreprises la question du nombre de places et de la fréquence souhaités par domaine ciblé.

Des différences entre les entreprises allemandes et françaises sont notables concernant certaines modalités de contenu ou d'organisation des double-diplômes en alternance, au niveau du niveau de langue attendu et de la fréquence d'alternance par exemple.

Recommandations pour des enquêtes approfondies ultérieures

Afin de compléter les résultats de cette étude, plusieurs points pourront être approfondis lors d'une étude qualitative ultérieure :

- Analyse des domaines de formation ciblés par métier ou spécialité ;
- Dimension professionnalisante des diplômes, notamment au niveau Licence (cf. distinction entre « Bachelor Universitaire de Technologie », et les « licences générales » côté français) ;
- Analyse des compétences « dures » et « douces » précises souhaitées dans les diplômes
- Attentes des entreprises concernant le lien entre l'université et les entreprises lors de l'accueil d'apprentis, en termes de coordination, suivi pédagogique, etc. ;
- Proposer aux entreprises françaises et allemandes d'échanger leurs points de vue sur des sujets pour lesquels il y a des différences par nationalité, comme la fréquence de l'alternance ou le contenu de la phase pratique, ceci afin d'aboutir à des modalités d'organisation qui conviennent aussi bien aux entreprises françaises qu'aux entreprises allemandes ;
- Nombre de places d'apprentissage par domaine de formation et domaine spécifiques ;
- Niveau de diplôme souhaité spécifiquement par domaine spécifique.

Euro Institut

DEUTSCH-FRANZÖSISCH DUAL STUDIEREN
ETUDES FRANCO-ALLEMANDES EN ALTERNANCE
dfds efaa

DHBW Duale Hochschule Baden-Württemberg Karlsruhe

Faculté des sciences économiques et de gestion Université de Strasbourg

IUT Louis Pasteur Institut universitaire de technologie Université de Strasbourg

Cofinancé par l'Union européenne
Fonds européen de développement régional (FEDER)
Von der Europäischen Union kofinanziert
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)

interreg Oberrhein Rhin Supérieur

Euro-Institut

Villa Rehfus, Rehfusplatz 11

D-77694 Kehl

Tél. +49 (0) 7851 7407-0

Fax. +49 (0) 7851 7407-33

www.euroinstitut.org

info@euroinstitut.org

Mars 2022