

# MULTINA - Internationalisation@ Home with Multinational Practice Enterprise



Co-funded by  
the European Union



## MULTINA

Internationalization@Home with  
Multinational Practice Enterprises

## MULTINA Guide

## **Guide MULTINA (D3.1)**

### **1. Introduction**

- 1.1. Le concept d'entreprise d'entraînement et d'entreprise d'entraînement multinationale
- 1.2. Structure organisationnelle du réseau international des EEP
- 1.3. L'internationalité de l'expérience EEP

### **2. Le nouveau visage des mobilités**

- 2.1. Transformer les pratiques de mobilité - Mobilités en personne, en ligne, mixtes
- 2.2. Pratiques actuelles de mobilité de l'apprentissage en milieu professionnel
- 2.3. L'environnement Internationalisation@domicile
  - 2.3.1. Opportunités et défis
  - 2.3.2. Objectifs et expériences pédagogiques
  - 2.3.3. Objectifs et expériences sociales

### **3. Formation en milieu professionnel avec des activités multinationales en EEP**

- 3.1. Quelle est la valeur ajoutée des activités multinationales en EEP
- 3.2. Renforcer la coopération internationale entre les formateurs
- 3.3. Formation au développement des aptitudes et des compétences

### **4. Recommandations pédagogiques pour les activités multinationales en EEP**

- 4.1. Services commerciaux
- 4.2. Externalisation commerciale et sous-traitance
- 4.3. Représentation commerciale
- 4.4. Manifestations et activités multinationales

### **5. Reconnaissance et accréditation des EEPM en tant que mobilité**

- 5.1. Reconnaissance des mobilités en ligne et mixtes
- 5.2. Systèmes d'évaluation des compétences
- 5.3. Accréditation des expériences de mobilité internationale

## 1 Introduction

### 1.1. Le concept d'entreprise d'entraînement et d'entreprise d'entraînement multinationale

Le projet MULTINA - Internationalisation@home with Multinational Practice Enterprises vise à concevoir et à développer un modèle innovant et inclusif du concept d'entreprise d'entraînement en créant des entreprises d'entraînement multinationales pour que les stagiaires de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) fassent l'expérience d'une internationalisation@domicile.

Les stagiaires travailleront et apprendront ensemble avec des pairs d'autres pays, renforçant ainsi la coopération internationale, les compétences linguistiques et numériques, comprenant mieux le fonctionnement d'un marché international et permettant aux stagiaires de travailler ensemble dans un environnement international.

Afin de comprendre l'objectif du projet et la manière dont les stratégies d'internationalisation@domicile sont censées prendre effet, il est important d'introduire les termes clés liés au concept.

Une **entreprise d'entraînement (EEP)** est une entreprise gérée par des stagiaires qui fonctionne comme une entreprise réelle. Elle reproduit les procédures commerciales, les produits et les services d'une entreprise réelle et ressemble à une entreprise réelle dans sa forme, son organisation et sa fonction. Ce concept est également connu sous le nom d'entreprise virtuelle avec des variantes linguistiques nationales dans certains pays.

Selon la conception traditionnelle, les entreprises d'entraînement sont divisées en départements physiques dans lesquels les stagiaires travaillent en équipe pour accomplir des tâches spécifiques. Les départements suivent la composition d'une entreprise réelle et peuvent inclure : Finances, Achats, Administration, Ressources humaines, Ventes et Marketing. Le concept d'entreprise d'entraînement est cependant une méthodologie très flexible qui peut être adaptée pour répondre aux besoins de différents contextes, groupes cibles et objectifs d'apprentissage.

Ces dernières années, le concept a également commencé à évoluer vers une approche basée sur les compétences et les qualifications plutôt que vers une approche strictement départementale. Cela s'explique par l'évolution du marché du travail et par les nouvelles attentes des employés et des employeurs. Certaines formes et certains types d'entreprises d'entraînement méritent d'être mentionnés.

Une **entreprise d'entraînement pédagogique à distance** est une entreprise d'entraînement qui opère à partir de plusieurs lieux (les stagiaires étant dans différents endroits) ou qui fonctionne entièrement en ligne. Il s'agit également d'une forme d'emploi de plus en plus présente qui est proposée et de plus en plus demandée par les employés. Sur les

portails de recherche d'emploi, les candidats peuvent choisir s'ils recherchent des opportunités sur site, hybrides ou à distance.

Le type d'EEP suivant est également le terme clé de ce projet MULTINA : Une **Entreprise d'Entraînement Pédagogique Multinationale, c'est-à-dire** une EEPM où les stagiaires travaillent au niveau international avec des EEP de nombreux pays différents à travers l'Europe. Il peut également s'agir d'une EEP commune, où des stagiaires de plusieurs pays travaillent pour la même EEP en tant qu'unité commerciale, séparés par des départements, des postes ou des responsabilités commerciales.

Lorsque l'on parle de l'objectif du projet, la référence à l'**Internationalisation@domicile** est très souvent mentionnée. Il s'agit de l'intégration délibérée des dimensions internationales et interculturelles dans le programme d'études formel et informel des stagiaires dans des environnements d'apprentissage nationaux. Elle offre aux stagiaires des perspectives mondiales dans le cadre de leur programme d'études, qu'ils passent ou non du temps à l'étranger.

L'avantage de ce concept est qu'il met l'accent sur l'**apprentissage inclusif**, qui est un élément central de la méthodologie de l'apprentissage par la pratique. Il s'agit d'une façon de penser et d'agir qui démontre l'acceptation et l'appartenance de tous les stagiaires, quels que soient leurs antécédents, leurs besoins ou leurs capacités.

Fondé sur la conviction que tous les stagiaires peuvent apprendre et atteindre leur plein potentiel si l'opportunité leur est donnée, s'ils bénéficient d'un enseignement efficace et de ressources appropriées. L'apprentissage inclusif permet aux stagiaires de participer à l'expérience d'apprentissage et de surmonter tous les obstacles qui peuvent se présenter à eux.

## 1.2. Structure organisationnelle du réseau international des EEP

Aujourd'hui, PEN Worldwide gère un réseau international de 5 000 entreprises d'entraînement dans des écoles, des universités, des établissements de formation professionnelle, des entreprises et des centres de formation dans 40 pays du monde entier.

Grâce à leur adhésion à PEN Worldwide, les centrales nationales (qui sont également partenaires du projet MULTINA) des pays membres échangent les meilleures pratiques, entretiennent des contacts internationaux pour soutenir le commerce et les échanges internationaux, et organisent des échanges de stagiaires et de formateurs. Les centrales nationales et les Entreprises d'Entraînement individuelles sont situés dans 40 pays d'Europe, d'Amérique du Nord et du Sud, d'Asie et partiellement d'Afrique, et sont tous reliés par le réseau PEN des Entreprises d'Entraînement.

Les principaux acteurs du concept sont les centrales nationales, les formateurs, les stagiaires et les entreprises réelles marraines. Le personnel du bureau central fournit toutes les fonctions macroéconomiques essentielles et les opérations de soutien qui devraient être

disponibles pour le monde des affaires afin de créer une simulation économique la plus complète et réaliste possible pour les Entreprises d'Entraînement dans leur pays.

Il s'agit notamment d'offrir certains des services commerciaux et réglementaires qui sont accessibles au monde des affaires, par exemple : banque virtuelle, douanes et fiscalité, services publics et bureau de poste.

Dans une Entreprise d'Entraînement, les formateurs adoptent le rôle d'un facilitateur, d'un coach ou d'un mentor sur le lieu de travail. Le formateur facilite toutes les activités de l'Entreprise d'Entraînement : il motive, défie et soutient les stagiaires alors qu'ils assument des rôles et des responsabilités qui sont souvent très différents de leurs activités d'apprentissage habituelles.

Dans un environnement d'Entreprise d'Entraînement, les stagiaires sont les "employés" et les "gestionnaires" de leur entreprise. Ils travaillent en équipe et accomplissent les tâches requises par un département particulier de l'EEP, tel que les finances et les achats, l'administration, les relations humaines, les ventes et le marketing. Une fois qu'ils ont été intégrés dans leur entreprise, ils passent du temps dans chaque service, ou dans un département ciblé, ou se concentrent sur des résultats d'apprentissage fondés sur les compétences et s'entraînent à être adaptables et flexibles en essayant différentes tâches et différents projets au sein de l'EEP. Ils apprennent les procédures commerciales et administratives ainsi que les tâches et les compétences nécessaires pour assurer la viabilité de leur entreprise.

Comme de vrais employés, ils démontrent non seulement leur capacité à accomplir un large éventail de tâches, mais ils apprennent aussi l'importance du travail en équipe, de la communication professionnelle, de la fixation d'objectifs, de la planification des activités, de la gestion du temps et des nombreuses compétences nécessaires pour améliorer leur employabilité. Ces compétences transversales sont essentielles pour les futurs employeurs et le sont de plus en plus dans les environnements de travail hybrides et à distance.

Un autre acteur extrêmement important du concept d'Entreprise d'Entraînement Pédagogique est le mentorat d'entreprise. La plupart des Entreprises d'Entraînement sont en contact avec une entreprise qui vient du monde réel des affaires et qui fonctionne comme un mentor d'entreprise. Le mentor donne des conseils et des idées aux formateurs et aux stagiaires sur les processus et la manière dont une entreprise est gérée.

Le mentor peut fournir des produits et des services réels à vendre dans l'environnement virtuel. Dans certains cas, les mentors professionnels sont impliqués dans le processus de recrutement et d'évaluation des stagiaires.

La méthodologie standardisée de l'Entreprise d'Entraînement peut être facilement adaptée pour convenir à différents âges, groupes, capacités et peut se dérouler sous la forme d'une formation en personne, numérique ou hybride. Comme le concept et la méthodologie

sont très flexibles et qu'il existe des possibilités de parcours d'apprentissage individuels, ils peuvent être adaptés à différents groupes cibles.

Parmi les groupes cibles formés à l'aide de la méthode d'apprentissage basée sur la pratique, on trouve par exemple des stagiaires de l'enseignement secondaire et professionnel, des stagiaires universitaires, des demandeurs d'emploi, des entrepreneurs en herbe ou des participants défavorisés.

Pour certains des groupes cibles mentionnés, la stratégie d'internationalisation@domicile est un facteur extrêmement important, car l'apprentissage international sur le lieu de travail et les mobilités "atypiques" font de plus en plus partie intégrante du processus d'apprentissage de l'enseignement et de la formation professionnels. Les entreprises multinationales de pratique professionnelle peuvent servir de produit alternatif pour les stagiaires afin de leur permettre d'acquérir une expérience internationale proche de celle qu'ils auraient dans le cadre d'une mobilité traditionnelle.

L'apprentissage intégré au travail dans ce type d'EEP multinationale peut inclure des stagiaires effectuant un travail "réel" à l'école en collaboration avec des collègues de différents pays, ainsi qu'une formation commerciale internationale dans l'environnement d'apprentissage sur le lieu de travail de l'EEP. Il s'agit d'une opportunité flexible et inclusive qui permet une stratégie d'internationalisation alternative, particulièrement adaptée aux stagiaires défavorisés.

Grâce à la stratégie MULTINA internationalisation@domicile, elle leur permet de surmonter les obstacles géographiques, physiques ou socio-économiques et leur offre des opportunités qui, autrement, ne leur seraient peut-être pas accessibles.

### **1.3. L'internationalité de l'expérience des EEP**

Selon l'OCDE, les compétences globales sont un concept multidimensionnel qui requiert une combinaison de connaissances, d'aptitudes, d'attitudes et de valeurs appliquées avec succès à des questions mondiales ou à des situations interculturelles. Le développement des compétences globales est un processus qui dure toute la vie, mais que l'éducation peut façonner. Les compétences globales ne sont pas de "nouvelles aptitudes", mais elles sont désormais appliquées dans un contexte mondial. L'Entreprise d'Entraînement offre un environnement idéal pour développer les connaissances et les compétences cognitives dont les stagiaires ont besoin pour faire face aux problèmes liés aux questions mondiales et interculturelles.

La méthodologie de l'Entreprise d'Entraînement Pédagogique multinationale aborde efficacement le développement des compétences globales. Elle développe la conscience culturelle et les interactions multinationales, prépare au monde du travail en formant à la communication efficace et au travail d'équipe et en utilisant la technologie à l'échelle mondiale.

Selon le rapport Bloomberg Global Citizens 2022, les clés de l'apprentissage multinational sont l'engagement mondial, la connaissance du monde et la compréhension culturelle. Pour les stagiaires de l'EFP, les jeunes qui cherchent à passer de l'éducation à l'emploi sont aujourd'hui confrontés à divers défis sur le marché du travail international. Il s'agit notamment de l'inadéquation des compétences numériques, de la segmentation des compétences numériques et d'une demande croissante de diplômés possédant des compétences mondiales axées sur le travail, y compris des compétences et des attitudes socio-émotionnelles, ainsi que des compétences et des aptitudes commerciales multinationales.

Au lieu d'un profil de candidat fixe et spécifique à un emploi, les employeurs s'efforcent d'acquérir des candidats flexibles qui connaissent les compétences mondiales liées au travail et sont désireux de les affiner. La réalité est un besoin toujours croissant de se développer et un parcours d'apprentissage continu qui ne s'arrête pas une fois entré sur le marché du travail mondial.

L'Entreprise d'Entraînement Pédagogique permet de répondre à ces défis grâce à une expérience d'entreprise de pratique flexible, inclusive et multinationale. La méthodologie fait l'objet d'un développement continu afin de maintenir sa pertinence dans un environnement commercial mondial en constante évolution. Cela est particulièrement vrai dans le monde actuel des réalités commerciales globales, avec de nouvelles méthodes de travail en équipe multinationale et des opérations commerciales interconnectées.

L'apprentissage global basé sur le travail devient de plus en plus une partie intégrante du processus d'apprentissage de l'école à la vie professionnelle. La formation en Entreprise d'Entraînement peut servir de forum permettant aux stagiaires d'acquérir une expérience globale proche de celle qu'ils auraient dans une entreprise multinationale. L'apprentissage basé sur le travail dans un tel environnement mondial peut inclure des stagiaires effectuant un travail "réel" dans un environnement d'Entreprise d'Entraînement en collaboration avec des collègues de différents pays, ainsi qu'une formation commerciale mondiale dans l'environnement d'apprentissage de l'Entreprise d'Entraînement.

L'Entreprise d'Entraînement offre également une opportunité d'internationalisation à domicile pour les stagiaires grâce à des connexions en ligne avec d'autres Entreprises d'Entraînement du monde entier, créant ainsi un environnement d'apprentissage multinational réaliste. La dimension mondiale de l'expérience de l'Entreprise d'Entraînement est extrêmement importante. Cette innovation est particulièrement pertinente à l'heure actuelle, car les établissements d'EFP éprouvent des difficultés à organiser des activités de mobilité pour les stagiaires en raison des changements dans la planification de la mobilité institutionnelle provoqués par la récente crise mondiale de la santé.

L'Entreprise d'Entraînement, grâce à ses possibilités d'internationalisation à domicile, donne aux stagiaires confrontés à des barrières géographiques ou économiques ou aux stagiaires de régions éloignées la possibilité de participer à des activités multinationales. Elle fournit également un modèle inclusif pour les stagiaires issus de différents environnements économiques et sociaux en offrant la possibilité de parcours d'apprentissage globaux individualisés, permettant aux stagiaires de progresser à leur propre rythme et à leur propre niveau de compétence.

Avec l'EEP multinationale, les établissements d'EEP peuvent offrir des expériences similaires aux mobilités traditionnelles et un environnement d'apprentissage qui favorise l'acquisition de compétences professionnelles globales. Le modèle MULTINA offre des opportunités supplémentaires pour l'engagement des stagiaires en leur permettant de prendre part à davantage d'activités transnationales en personne et en ligne et en rendant l'expérience de la communauté mondiale des Entreprises d'Entraînement plus inclusive.

L'un des principaux avantages du concept d'Entreprise d'Entraînement est le commerce avec d'autres EEP sur le marché national et international. Les stagiaires ont de véritables contacts externes avec d'autres stagiaires nationaux et internationaux. Les stagiaires améliorent leurs compétences en langues étrangères et leur compréhension interculturelle, ils apprennent à connaître les cultures économiques et commerciales d'autres pays et acquièrent des connaissances pratiques sur les modalités contractuelles, les transactions de paiement et les dispositions légales.

Les conséquences positives de ces relations d'affaires entre EEP sont des projets communs, des partenariats institutionnels et même des échanges de stagiaires avec des pays de langue étrangère. Cela donne aux stagiaires des EEP l'occasion unique d'acquérir une expérience pratique et des compétences en matière de commerce international au sein d'un réseau de 5 000 Entreprises d'Entraînement réparties dans 40 pays.

## **2 Le nouveau visage des mobilités**

### **2.1 Transformer les pratiques de mobilité - Mobilités en personne, en ligne, mixtes**

La pandémie a conduit à l'innovation et au changement dans les pratiques de mobilité, par nécessité. Qu'il s'agisse de préoccupations en matière de sécurité ou de pays fermant leurs frontières, la pandémie a obligé à trouver de nouvelles façons de se déplacer. Les mobilités à court terme ont été reportées, annulées, effectuées par voie numérique ou planifiées dans des pays voisins où les restrictions aux déplacements entre eux étaient moins nombreuses. La situation a accéléré certains des processus qui ont dû être entrepris pour s'adapter aux nouvelles réalités.

Maintenant qu'il y a moins de restrictions aux déplacements et que les voyages ont repris à leur niveau d'avant la pandémie, certaines des meilleures pratiques sont restées en vigueur, comme l'augmentation des contacts en ligne/numériques et la participation à la mobilité hybride ou en ligne. La participation en ligne à certaines parties d'un programme de mobilité permet aux stagiaires qui ne peuvent pas voyager pour diverses raisons de se joindre à des initiatives de mobilité et d'acquérir ainsi des compétences et des aptitudes interculturelles.

La mobilité est en constante évolution car le monde, les politiques et les technologies sont en perpétuelle adaptation et ont un impact sur la façon dont les mobilités sont réalisées. Actuellement, en Europe et dans le monde occidental, l'accent est mis sur la durabilité, qui englobe à la fois l'environnement et le climat. Cette priorité est appelée à modifier les pratiques de mobilité, étape par étape. De plus en plus d'individus et d'entreprises s'intéressent à des aspects tels que l'empreinte carbone qu'ils laissent et cette information devient également partie intégrante des informations de voyage fournies.

### **2.2 Pratiques actuelles de mobilité de l'apprentissage en milieu professionnel**

En ce qui concerne la situation actuelle, la scène de la mobilité est en grande partie revenue à ce qu'elle était avant la pandémie, bien que des éléments en ligne soient encore utilisés dans le cadre de la préparation et du traitement des mobilités et des expériences de mobilité, de sorte que les outils numériques ajoutent de la valeur même aux expériences de mobilité traditionnelles. Le mélange d'éléments hors ligne et en ligne est un processus naturel qui se déroule non seulement sur le lieu de travail, mais qui devrait également se refléter dans l'éducation et son approche des mobilités.

Comme indiqué plus haut, les mobilités évoluent et les meilleures pratiques d'aujourd'hui sont déjà différentes de celles de demain. Tout d'abord, le monde de l'éducation doit rester à jour, c'est-à-dire mettre à jour les programmes existants et/ou ajouter de nouveaux domaines aux programmes. Sur le plan politique, de nombreux pays mettent actuellement l'accent sur la numérisation et la durabilité. Ces changements sont déjà pris en compte par le secteur de l'éducation et, une fois qu'ils auront été intégrés dans les programmes, ils feront également partie des mobilités à mesure que les établissements d'enseignement adopteront des valeurs vertes et numériques.

L'évolution des mobilités professionnelles dépend de ce qui se passe dans le monde, des thèmes et des valeurs qui sont, à un moment donné, importants et pertinents pour la société (bien entendu, cela peut également varier en fonction du contexte géographique). Les décideurs politiques peuvent modifier les lois sur la mobilité ou décider de priorités thématiques pour les programmes d'études nationaux, ce qui est vrai tant au niveau de l'UE qu'au niveau national.

Le défi lié aux nouvelles politiques est que les décisions sont souvent mises en œuvre avec un certain retard, par rapport à ce qui se passe dans la vie réelle et dans les établissements d'enseignement, où il faut rester en phase avec les nouvelles technologies et les événements mondiaux. Par exemple, les établissements d'enseignement sont actuellement confrontés à la question de savoir ce qu'il faut faire au sujet de ChatGPT là où les décideurs politiques tentent de garantir que les nouvelles politiques soient équilibrées et à l'épreuve du temps, tout en traitant le problème.

L'UE connaît également des changements qui pourraient modifier les mobilités. D'une part, l'UE a mis en place le DigiComp pour les compétences numériques. D'autre part, l'UE, en tant qu'organisation, s'adapte et évolue en permanence en fonction de ce qui se passe à l'intérieur et à l'extérieur de l'Union. Avec l'accent mis sur l'écologie et le numérique, il est possible que l'UE reconnaisse d'ici quelques années les mobilités numériques.

## **2.3 L'environnement Internationalisation@domicile**

### **2.3.1 Opportunités et défis**

Les mobilités virtuelles présentent de nouveaux défis et de nouvelles opportunités. Les défis peuvent être divisés en trois groupes principaux : pratiques, didactiques et politiques.

Les défis pratiques consistent à s'assurer que les outils pour les mobilités virtuelles soient à portée de main. Un équipement informatique récent est une nécessité, de même que l'accès à des programmes/platformes d'apprentissage pertinents et une connexion à Internet stable et de bonne qualité. Ces défis peuvent devenir considérables dans certaines régions ou écoles et peuvent conduire à l'augmentation de la fracture numérique déjà existante.

Les défis didactiques sont la résistance au changement, les compétences numériques limitées du formateur, les compétences numériques du stagiaire et l'inadaptation des programmes aux réalités existantes d'un monde interconnecté hautement numérisé. Lorsque les choses changent et que des approches sont introduites, il est naturel qu'il y ait une résistance au changement. Cette résistance peut être due au manque de temps, au manque de compétences numériques ou simplement aux habitudes de chacun. Autre élément pouvant poser problème : le programme de la formation. S'il n'est pas adapté à un monde numérique globalisé, il sera plus difficile de modifier l'expérience de mobilité et de la faire reconnaître au niveau national.

Les défis politiques consistent principalement à faire comprendre aux décideurs politiques que les mobilités virtuelles devraient être accréditées et reconnues aussi largement que les mobilités en personne. Les décideurs politiques devraient également veiller à ce que l'amélioration des compétences numériques devienne une priorité, ce qui donnerait aux formateurs et aux stagiaires de meilleures options pour réaliser des mobilités virtuelles de manière significative.

D'un autre côté, l'organisation de mobilités virtuelles présente de nombreux avantages et offre de nombreuses possibilités d'utiliser le concept d'Entreprise d'Entraînement Pédagogique multinationale. L'accessibilité, la flexibilité, l'interactivité, la diversité, l'inclusion et la réduction de l'impact sur l'environnement sont quelques-uns des domaines clés et des raisons qui justifient la mise en œuvre de projets de mobilité virtuelle.

### **Accessibilité**

L'un des plus grands avantages des mobilités virtuelles est qu'elles sont inclusives et accessibles à un large groupe de participants. Contrairement aux programmes de mobilité traditionnels qui peuvent nécessiter des ressources financières importantes et des capacités physiques pour voyager, les mobilités virtuelles sont accessibles à tous les stagiaires, quel que soit leur situation. Par exemple, les stagiaires porteurs d'un handicap physique ou issus de ménages à faibles revenus peuvent ne pas être en mesure de participer à une mobilité traditionnelle, mais peuvent se joindre à une mobilité virtuelle depuis leur domicile ou leur école.

Il convient de noter qu'un bon équipement technique et une connexion à Internet fluide sont des éléments nécessaires aux mobilités virtuelles et qu'ils ne sont pas encore accessibles à tous.

### **Flexibilité et résultats d'apprentissage individuels**

Les mobilités virtuelles offrent une certaine souplesse en termes de programmation pédagogique, ce qui facilite la tâche des stagiaires dont la mobilité est réduite pour des raisons économiques, sociales ou géographiques. Il est également plus facile d'intégrer une mobilité virtuelle dans le calendrier d'un programme d'études puisqu'il n'y a pas de temps de déplacement ou d'installation.

Les activités de mobilité peuvent être adaptées au domaine d'étude du stagiaire et au développement de ses compétences, en mettant l'accent sur le renforcement des capacités, en fonction de ses besoins et de son rythme.

### **Interactivité**

Les stagiaires peuvent participer à des visites virtuelles d'installations, assister à des conférences en ligne et s'engager dans des projets de collaboration avec des stagiaires d'autres pays. Si un groupe de stagiaires internationaux travaille ensemble sur un projet, ils

peuvent développer leurs aptitudes et compétences interculturelles en améliorant leur travail d'équipe et leur communication.

## **Diversité**

Cela va en partie de pair avec l'inclusion et l'accessibilité. Étant donné qu'un plus grand nombre de stagiaires peuvent avoir la chance de participer à des projets de mobilité, ces projets deviendront à leur tour plus diversifiés, ce qui renforcera les compétences interculturelles et comblera les fossés entre les personnes issues de milieux sociaux différents et confrontées à des défis différents.

## **Réduction de l'impact sur l'environnement**

Les mobilités virtuelles éliminent la nécessité de voyager et peuvent contribuer à réduire l'empreinte carbone émise par rapport aux programmes de mobilité traditionnels. Cela permet de mettre en place une pratique de mobilité plus durable et de soutenir la transition vers une économie verte. Elles peuvent également offrir une solution où certaines parties de la mobilité peuvent être effectuées en ligne tandis que d'autres peuvent toujours avoir lieu en personne. Cela signifie que l'accent est mis sur l'apprentissage mixte et les possibilités qu'il offre.

### **2.3.2 Objectifs et expériences pédagogiques**

Lors de la création d'un cours de mobilité virtuelle, il est important de choisir un format qui s'adapte à la plateforme et où vous pouvez acquérir des expériences réelles même si vous participez virtuellement. Le concept d'Entreprise d'Entraînement est une méthodologie qui s'adapte très bien au contexte de la mobilité virtuelle, car il peut inclure une participation en personne et virtuelle.

Lorsqu'un stagiaire entre dans une Entreprise d'Entraînement multinationale et fait l'expérience d'une mobilité virtuelle, il apprend les processus et les stratégies de l'entreprise et met en pratique toute une série de compétences professionnelles, le tout en collaboration avec ses pairs.

En fonction de l'objectif pédagogique, il est possible de se familiariser avec des domaines commerciaux tels que le marketing, les achats, les ventes et les finances, tout en renforçant les compétences numériques et la collaboration en ligne. C'est au formateur qui met en place la mobilité virtuelle qu'il revient de décider dans quel domaine un stagiaire a le plus intérêt à participer. Le fait de tester et de s'essayer à différents rôles apporte à de futurs candidats à l'emploi des compétences transversales ainsi qu'une bonne compréhension des enjeux globaux.

En plus des activités de l'Entreprise d'Entraînement, il est également possible d'organiser des webinaires qui pourront ainsi ouvrir sur d'autres activités d'apprentissage et permettront d'atteindre d'autres objectifs.

En outre, les stagiaires des Entreprises d'Entraînement apprennent à travailler dans un environnement à distance et à collaborer au mieux avec une équipe multinationale. C'est aussi la réalité des méthodes de travail, de la culture d'équipe et des procédures de candidature et de recherche d'emploi d'aujourd'hui. Dans le chapitre suivant, les principales compétences transversales et interculturelles acquises sont mentionnées et développées.

### **2.3.3 Objectifs et expériences sociales**

Ce sont surtout les aspects sociaux qui manquent dans une certaine mesure dans les mobilités virtuelles, la rencontre de personnes face à face et l'échange culturel où l'on apprend à connaître le pays et où l'on mange les plats locaux. Certains aspects sociaux sont plus difficiles à recréer dans une mobilité virtuelle, mais certains éléments pourraient être adaptés et inclus dans l'expérience de mobilité virtuelle. Il peut s'agir, par exemple, d'un cours de cuisine en ligne, d'une visite virtuelle de la ville ou d'un quiz informel sur l'histoire et les valeurs culturelles du pays.

Dans le cadre d'un cours de mobilité virtuelle d'une Entreprise d'Entraînement, la première étape pourrait consister à se familiariser avec la culture d'entreprise du pays cible et à en faire l'expérience en travaillant avec des stagiaires de ce pays au sein de l'entreprise.

Les discussions autour d'un café entre collègues et les tâches et événements collaboratifs font partie de l'exercice des compétences sociales dans un environnement multiculturel et mondial qui peut les préparer à la réalité et à la manière de travailler auxquelles ils pourraient être confrontés plus tard dans la vie. Il peut également s'agir d'activités spéciales de constitution d'équipe en ligne qui visent à renforcer le travail et l'esprit d'équipe entre les stagiaires de l'entreprise d'entraînement.

## **3. Formation en milieu professionnel avec des activités multinationales en EEP**

### **3.1. Quelle est la valeur ajoutée des activités multinationales en EEP ?**

L'acquisition de compétences transverses présente de nombreux avantages pour les stagiaires car elle les prépare au mieux à l'entrée dans le monde réel de l'entreprise. Ils seront en mesure de trouver un emploi sur le marché du travail international, de nouvelles opportunités d'emploi se présenteront et ils pourront utiliser les compétences qu'ils ont acquises pour faire face à des situations de la vie quotidienne. Dans un monde en constante évolution, les stagiaires seront plus à même de faire face et de s'adapter à des situations imprévues.

Conscients de leurs compétences et connaissances acquises, ils seront en mesure d'accepter de nouvelles opportunités avec un degré de stress réduit. Leur potentiel de travail sera bien plus élevé que celui qu'ils auraient atteint en l'absence de compétences transverses. Les connaissances, aptitudes et compétences importantes et nécessaires dans un environnement de travail multinational sont les compétences linguistiques, les aptitudes de communication en général, les aptitudes de présentation, la volonté d'apprendre, la capacité d'adaptation, les aptitudes numériques et les compétences interculturelles.

La pratique de l'entreprise soutient l'acquisition globale de connaissances, d'aptitudes et de compétences professionnelles dans le domaine de la culture financière et commerciale et encourage les aptitudes au leadership et l'apprentissage de l'esprit d'entreprise. La valeur ajoutée des activités d'EEP multinationales comprend l'acquisition de connaissances et de compétences par le travail dans un environnement diversifié, multiculturel et multilingue, avec des stagiaires d'autres nationalités et d'autres cultures.

Le monde évolue rapidement et il est donc important que les entrepreneurs et les gestionnaires qui réussissent partagent leurs expériences, en particulier avec des personnes travaillant dans le domaine de l'éducation. Les formateurs et les stagiaires devraient tous apprendre en permanence, suivre la législation et les développements technologiques et améliorer toutes les compétences déjà mentionnées - les compétences transverses. Le formateur aide le stagiaire à apprendre à prendre des décisions et à comprendre les différentes situations et les manières d'y faire face. Sa tâche consiste à préparer les stagiaires à différentes situations de stress et à faire face à des périodes difficiles, par exemple lorsque la situation personnelle d'un stagiaire réduit ses possibilités de mobilité en personne pour des raisons économiques, sociales ou géographiques.

La prise de conscience de ce rôle est un défi essentiel pour le formateur dans son autoformation. Sa réflexion doit s'adapter à un contexte qui évolue rapidement. Lorsqu'un formateur est capable de gérer et de comprendre cela, il est en mesure de transmettre les informations nécessaires, voire vitales, aux stagiaires. Il s'agit d'un aspect positif et d'une valeur ajoutée pour le formateur lui-même, car cela l'aidera à garder des connaissances actualisées et à se familiariser avec de nouvelles méthodes de travail et d'enseignement.

L'élément clé, tout comme pour les stagiaires, est l'ouverture d'esprit et la volonté de suivre un apprentissage continu en faisant preuve d'adaptabilité et de flexibilité. Un aspect très important est également la prise de conscience qu'il n'est pas nécessaire de tout savoir et que les stagiaires et les personnes en formation seront plus familiers avec certains sujets (par exemple, les compétences numériques). Un bon dirigeant ne doit pas nécessairement posséder toutes les connaissances, mais il doit apprendre à déléguer des tâches et être ouvert à l'apprentissage de ses stagiaires.

Les activités des Entreprises d'Entraînement multinationales permettent aux stagiaires d'acquérir des compétences transverses de manière globale. Cela se fait de manière à la fois consciente et inconsciente. Le format interculturel permet aux stagiaires de se développer dans toutes les dimensions. Les stagiaires sont capables d'utiliser l'expérience, les connaissances et les compétences acquises, de les appliquer à différentes situations et à eux-mêmes. Grâce à ces processus, ils sont en mesure d'évaluer leurs expériences et leurs connaissances en fonction de leurs objectifs et de leurs valeurs.

Les stagiaires, mais aussi les formateurs, doivent communiquer dans une langue étrangère, prendre des décisions, être flexibles, travailler en équipe, tirer des conclusions, prendre des décisions, présenter et, bien sûr, avoir une culture numérique et financière. Il est possible de former à tous ces aspects dans un environnement de mobilité virtuelle. Dans

l'environnement mondial, imprévisible et en constante évolution du 21<sup>e</sup> siècle, notre monde de la communication change rapidement. La vitesse de transfert des informations a augmenté, les distances se réduisent, la connectivité mondiale est assurée par l'utilisation de nouvelles technologies et de diverses plateformes, et tous ces processus ont été accélérés par la récente pandémie.

De nombreuses entreprises ont commencé à travailler en ligne, ce qui a facilité la mise en relation d'entreprises de différents pays. La réalité du mode de travail dans l'environnement professionnel réel est variée - il peut s'agir d'un bureau à distance complet, d'un bureau hybride ou d'un bureau en présentiel. Cela nécessite d'acquérir, de former et d'améliorer toutes les connaissances, compétences et aptitudes susmentionnées afin que les personnes puissent s'adapter à l'évolution des conditions à l'avenir, y compris à l'émergence et à la disparition de certaines professions.

Elle offre également aux futurs employés un plus grand nombre de possibilités d'emploi et donc la possibilité de travailler à distance au-delà des frontières. Cela signifie qu'ils peuvent également participer aux prises de décision qui concernent l'organisation (à distance, flexible ou au bureau) dans laquelle ils souhaitent travailler, ce qui est particulièrement vrai pour certains emplois très demandés. Cela signifie également que les employés façonnent plus que jamais la manière de travailler et que les employeurs doivent s'adapter à cette réalité s'ils veulent attirer les talents.

Les compétences transverses peuvent avoir un impact majeur sur la capacité des jeunes à faire face avec succès aux turbulences qu'ils peuvent rencontrer lors du passage de l'école au monde du travail, puis tout au long de leur carrière professionnelle. Les compétences transverses leur permettent de mieux se positionner sur le marché du travail en tirant ainsi le meilleur parti de leur position et en trouvant des avantages pour leur future carrière.

### **3.2. Renforcer la coopération internationale entre les formateurs**

Les centrales nationales du réseau des EEP organisent régulièrement des formations pour les formateurs en EEP, à partir desquelles les centrales peuvent sélectionner et orienter les formateurs vers le réseau international. Au niveau international, PEN Worldwide coordonne le réseau de formateurs. PEN a la possibilité d'organiser des sessions en ligne sur des sujets d'actualité à la demande des pays membres. L'aspect le plus important de la coopération internationale entre les formateurs est l'échange de bonnes pratiques et le développement d'activités multinationales entre eux. Le lien entre les formateurs est crucial pour la réussite des activités multinationales des Entreprises d'Entraînement.

Les programmes Erasmus+ offrent de très bonnes possibilités de liens internationaux, de partenariats et de transfert d'expériences. Les écoles, les formateurs et les stagiaires les utilisent largement. Les projets réussis ont la possibilité de s'appuyer les uns sur les autres et d'améliorer constamment les activités lancées dans le cadre de nouveaux projets. Dans le

cadre du programme Erasmus+, les plateformes numériques en ligne sont devenues le principal espace de communication, qui assure l'éducation et l'apprentissage individuel depuis plus de deux ans.

Dans la nouvelle période de programmation, cette tendance s'est transformée en une offre de "mobilité mixte" dans tous les secteurs de l'éducation, explicitement dans le domaine de l'enseignement supérieur sous la forme d'une nouvelle activité. Cela signifie qu'il est important de combiner l'expérience des activités en personne et en ligne pour qu'elles soient complémentaires.

Les centrales nationales de chaque pays disposent d'une liste de formateurs qui maîtrisent le sujet et qui peuvent transmettre leur expérience, par exemple, aux nouveaux formateurs ou même à ceux qui sont déjà avancés. Une option consiste à former des formateurs sous la forme de séminaires en ligne organisés par la centrale nationale en invitant des formateurs expérimentés à agir en tant que formateurs. Cela peut également se faire au niveau international, où des formateurs de différents pays pourraient se former mutuellement et la liste des formateurs actifs pourrait être maintenue pour les formateurs du réseau mondial des Entreprises d'Entraînement. En termes d'expérience et de savoir-faire au sein du réseau, il existe un grand potentiel mis en commun, ce qui constitue un grand avantage du concept et une grande valeur ajoutée pour les activités multinationales.

Le programme Erasmus+ vise à couvrir les questions de savoir-faire et d'échange d'expérience par le biais de projets. Le soutien aux jeunes entrepreneurs par le biais du programme Erasmus+ est un programme de mobilité internationale. Il aide les entrepreneurs en herbe et ceux à venir à acquérir les compétences nécessaires pour gérer et développer une petite entreprise en travaillant avec un entrepreneur expérimenté dans un autre pays pendant un à six mois. Il accroît le savoir-faire des entrepreneurs et favorise l'échange mutuel de connaissances et d'expériences par-delà les frontières. Cela est directement lié au concept d'Entreprise d'Entraînement et peut accroître et améliorer les liens entre les EEP, les stagiaires et les formateurs - le projet MULTINA en cours en est un bon exemple.

Le programme a eu un impact positif en stimulant les pratiques commerciales innovantes, le développement de nouveaux produits et services et l'expansion sur de nouveaux marchés étrangers. Dans le cadre de la préparation de nouveaux projets, nous suggérons de planifier davantage d'échanges internationaux en ligne qui peuvent compléter les échanges réguliers dans le cadre du programme Erasmus+.

### **3.3 Formation au développement des aptitudes et des compétences**

Les connexions mondiales des Entreprises d'Entraînement sont maintenues par les centrales nationales dans le monde entier et par le centre de coordination du réseau international PEN Worldwide. Grâce à ce lien, les formateurs et les stagiaires ont la possibilité de collaborer à des projets internationaux. Ceux-ci soutiennent la mobilité des stagiaires afin qu'ils acquièrent des compétences globales, y compris des compétences et des attitudes

socio-émotionnelles, ainsi que des compétences et des expériences commerciales transnationales qui, ensemble, constituent une bonne base de compétences transverses. La participation à des salons internationaux d'Entreprises d'Entraînement est un autre moyen pour les stagiaires comme pour les formateurs d'acquérir ces compétences et de tester leurs connaissances.

La mobilité en ligne est également une nouvelle tendance. Les diplômés qui ont suivi une formation dans le cadre de stages à l'étranger possèdent des compétences flexibles et sont plus facilement employables sur le marché du travail. En travaillant dans des Entreprises d'Entraînement multinationales, ils ont la possibilité d'acquérir des compétences et des connaissances globales. Le rôle des centrales nationales devrait aussi être de coordonner la formation des conférenciers afin d'introduire la méthodologie du travail dans les entreprises multinationales, de sorte que les formateurs sachent comment utiliser les bonnes méthodes et les bonnes attitudes dans le processus d'enseignement pour développer les connaissances globales et les compétences cognitives des stagiaires.

Les emplois du temps des Entreprises d'Entraînement de chaque pays doivent être alignés de manière à ce qu'elles puissent communiquer entre elles en ligne à tout moment pendant le temps de formation de l'EEP. En coopération avec de vraies entreprises multinationales et internationales, nous préparerons des variantes possibles du travail des Entreprises d'Entraînement multinationales. Les principes de base du travail des EEP multinationales et internationales sont les suivants : les EEP multinationales doivent avoir le même emploi du temps dans tous les pays où elles opèrent, afin de pouvoir interagir en ligne à tout moment pendant les activités des EEP.

Parmi les éléments à transmettre dans le cadre des activités multinationales d'une EEP figurent des questions telles que les différences de communication et d'étiquette dans le monde des affaires, la compréhension des différents fuseaux horaires et, bien sûr, l'amélioration de la communication avec des pairs d'autres pays dans des langues étrangères.

Dans le contexte de l'EEP multinationale, il est important de mettre l'accent sur les compétences linguistiques, les compétences numériques et les compétences interculturelles (respect des différences culturelles) en plus des compétences transverses. Dans l'environnement international, l'accent est de plus en plus mis sur les compétences transverses, transférables, c'est-à-dire des compétences qui ne sont pas liées à un domaine d'étude ou à une profession spécifique, mais qui sont universellement applicables à différentes professions.

Les compétences clés qui ne sont pas liées à une activité particulière ouvrent la possibilité de travailler dans de nombreux rôles et postes et de s'adapter avec succès aux changements de la vie professionnelle. L'application de ces aptitudes et compétences contribue au bon fonctionnement des stagiaires sur le marché du travail. Les stagiaires qui ont effectué un stage dans une entreprise multinationale sont en mesure de posséder non seulement des connaissances et des compétences spécifiques dans leur domaine d'études,

mais aussi des compétences en matière de créativité, d'innovation et d'esprit d'entreprise dans un environnement international.

#### **4. Recommandations pédagogiques pour les activités multinationales en EEP**

La communication et les échanges commerciaux entre les partenaires d'une EEP au sein d'un réseau national constituent une part importante des activités quotidiennes d'une EEP. En étendant ces échanges à d'autres EEP situées et opérant dans d'autres pays par le biais du programme MULTINA, tous les stagiaires participants seront en mesure de développer et d'appliquer de nouvelles compétences telles que l'utilisation d'une langue étrangère pour les communications écrites et orales, ainsi que de se familiariser et de s'adapter à un environnement et à une culture d'entreprise parfois différents. Il est particulièrement important d'étendre les activités à l'international, car cela reflète l'interconnexion mondiale et la réalité du travail dans un monde de plus en plus globalisé.

Vous trouverez ci-dessous quelques types de relations commerciales qui peuvent être établies dans le cadre des activités de l'Entreprise d'Entraînement Pédagogique Multinationale, avec quelques exemples de services donnés à titre d'illustration, suivis d'un résumé de l'approche recommandée qui sera décrite plus en détail dans la prochaine phase du projet MULTINA - dans la section "Boîte à outils".

##### **4.1. Services commerciaux (activités d'une EEP multinationale)**

Certaines activités d'une EEP nécessitent les services d'autres EEP situées géographiquement en dehors du réseau national habituel des EEP, en particulier pour les services fournis à l'étranger. Il peut s'agir par exemple dans les domaines de la fabrication, du transport ou de l'entreposage.

##### Meilleures pratiques (recommandations et conseils)

a) Les formateurs et/ou stagiaires en EEP commenceront par identifier les principaux services commerciaux dont leur EEP pourrait avoir besoin et qui requièrent les services d'un prestataire de services commerciaux basé à l'étranger ;

b) Une fois les besoins identifiés, ils peuvent rechercher des partenaires internationaux potentiels par l'intermédiaire de leur propre centrale nationale ou des bases de données du site PEN Worldwide ;

c) Ils établiront ensuite une communication par courrier électronique, téléphone ou vidéoconférence avec les partenaires potentiels sélectionnés afin d'évaluer leur disponibilité, leur capacité et leur réactivité ;

d) Ils négocieront ensuite les termes d'un accord (prix, conditions de paiement, livraison, etc.) ;

- e) Ils rédigeront et signeront ensuite un contrat formel ;
- f) Une fois la commande passée, ils assureront le suivi de la logistique ;
- g) Tout au long du partenariat, ils contrôleront et évalueront les performances globales, détermineront si leurs besoins et leurs attentes sont satisfaits et procéderont à tous les ajustements nécessaires pour les améliorer à l'avenir.

#### **4.2. Externalisation commerciale et sous-traitance (activités d'une EEP multinationale)**

Certaines des activités d'une EEP qui seraient normalement réalisées en interne pourraient également bénéficier d'une externalisation ou d'une sous-traitance auprès d'une autre EEP multinationale. Il peut s'agir par exemple d'activités dans les domaines de la finance, du marketing, de la prospection des marchés étrangers, etc.

L'externalisation ou la sous-traitance de tâches ou de projets spécifiques à d'autres EEP multinationales permet non seulement d'améliorer l'expérience éducative des stagiaires, mais aussi de les préparer au paysage commercial mondial. En s'engageant dans ce processus de collaboration, ils bénéficieront d'expériences interculturelles qui, autrement, ne feraient pas partie de leur expérience globale d'apprentissage au sein de l'EEP.

En interagissant avec d'autres EEP multinationales, ils seront confrontés à différentes cultures, différentes langues et différentes éthiques de travail, ce qui les aidera à développer leur compréhension interculturelle et leurs compétences en communication qui sont essentielles pour réussir dans un monde globalisé. De plus, en établissant de nouveaux liens avec d'autres stagiaires dans le cadre d'activités d'EEP multinationales, ils seront en mesure d'élargir leurs réseaux professionnels, ce qui peut s'avérer précieux pour des opportunités de carrière et des collaborations futures.

L'externalisation ou la sous-traitance permet aux EEP de bénéficier de l'expertise et des ressources d'autres organisations, améliorant ainsi l'efficacité et tirant parti des atouts de chaque entreprise. Au cours de ce processus, les stagiaires apprendront à identifier les domaines dans lesquels le soutien externe peut apporter les avantages les plus significatifs. La collaboration avec d'autres Entreprises d'Entraînement multinationales sur des projets simulés réalistes permettra aux stagiaires de développer davantage leurs compétences en matière de résolution de problèmes, de réflexion critique et de prise de décision, étant donné qu'ils devront relever des défis commerciaux plus complexes et à multiples facettes.

En étant exposés à diverses pratiques commerciales, ils observeront et apprendront les différents styles de gestion, méthodes et stratégies en place dans d'autres Entreprises d'Entraînement Pédagogiques multinationales. Cette exposition élargira leurs perspectives et renforcera leur capacité d'adaptation dans divers contextes professionnels. En outre, en travaillant avec des EEP, les stagiaires obtiendront des informations précieuses sur les

tendances du marché mondial, les préférences des clients et les nuances culturelles. Cette expérience améliorera leur capacité à mener des activités commerciales et marketing internationales. Elle les prépare à la nature collaborative des lieux de travail modernes.

#### Meilleures pratiques (recommandations et conseils)

Les stagiaires suivront les bonnes pratiques décrites au point 4.1, en accordant une attention particulière aux points d, e, f et g, en y ajoutant la langue requise pour la prestation de services, également attendue pour d'autres produits et la supervision de la qualité de ces derniers.

#### **4.3. Représentation commerciale (activités d'une EEP multinationale)**

Les EEP qui ne sont pas en mesure d'envoyer des stagiaires à des foires commerciales à l'étranger peuvent s'associer à une EEP dans un autre pays ou se faire représenter commercialement par leurs partenaires au sein d'une EEP multinationale. Cela offre ainsi aux stagiaires une excellente opportunité d'apprentissage et d'enseignement interculturel, ainsi que d'apprentissage de l'étiquette commerciale, avec un travail préparatoire substantiel d'analyse et de transmission de l'éthique, des valeurs, de l'image et des pratiques de sa propre entreprise afin d'être ainsi le mieux représenté possible.

#### Meilleures pratiques (recommandations et conseils)

Pour encourager ce type d'activités et de services, il serait recommandé de disposer d'une liste des Entreprises d'Entraînement capables de représenter commercialement d'autres EEP et/ou de faire en sorte que des représentants d'EEPM assistent aux foires ou événements dans les pays respectifs où ils sont établis. Il pourrait également y avoir une liste des opportunités ouvertes directement liées à la foire commerciale où les organisateurs de la foire commerciale agiraient, avant la date de l'événement, comme une sorte d'intermédiaire entre les différentes EEP étrangères souhaitant être représentées et les EEP locales assistant à l'événement et qui accepteraient de les représenter.

Avant l'événement, plusieurs échanges en ligne devront avoir lieu pour remettre tous les documents commerciaux et de marketing nécessaires, expliquer les processus et répéter les argumentaires de vente avec l'EEP étrangère qui assurera la représentation locale / physique pendant la foire.

Après l'événement, le rapport de vente nécessitera également plusieurs échanges de suivi entre les deux EEP afin de permettre l'intégration des ventes réalisées dans le système de comptabilité interne et le partage des nouveaux contacts établis lors de l'événement. Cela peut également être un excellent moyen pour les deux EEP d'établir une collaboration continue et d'accroître les échanges entre elles à l'avenir.

#### 4.4. Manifestations et activités multinationales

Ces événements internationaux et multinationaux sont régulièrement organisés par PEN Worldwide. Tous les stagiaires qui font partie d'une EEP elle-même membre du réseau mondial des Entreprises d'Entraînement sont invités à y participer et à développer leurs aptitudes et compétences dans un environnement international.

##### → Concours entre EEP

Ces événements sont organisés en mettant l'accent sur différents aspects opérationnels de l'Entreprise d'Entraînement et de ses services au niveau multinational. Les stagiaires y sont mis à l'épreuve et évalués sur différents ensembles d'aptitudes et de compétences particulièrement importantes pour leur entrée dans le monde réel des affaires, telles que l'esprit d'entreprise, la prise de parole en public, le travail d'équipe et les compétences en matière de leadership. Quelques exemples de concours : concours d'argumentaires de vente, concours de plans d'affaires ou de marketing, etc.

##### → Défis d'équipe

Ce type d'événement permet aux stagiaires de développer leurs compétences en matière de constitution d'équipes, de communication et de présentation, ainsi que de mettre en valeur leur esprit critique et leurs capacités de résolution de problèmes. La participation à des défis d'équipe multinationaux offre une excellente occasion de nouer des contacts avec des stagiaires d'Entreprises d'Entraînement du monde entier, avec des représentants d'entreprises mentors et avec d'autres professionnels qui font office de juges. Ils apprennent ainsi à communiquer à travers différentes cultures, langues et groupes cibles d'EEP et à collaborer le plus efficacement possible.

##### → Événements relatifs aux échanges commerciaux

Axés sur l'augmentation du volume des échanges internationaux entre les Entreprises d'Entraînement, ces événements comprennent des manifestations commerciales intensives et des foires commerciales d'EEP. Les stagiaires peuvent tester leurs compétences en matière de vente et de négociation, ainsi que les processus commerciaux de traitement des commandes. Ils font l'expérience de langues, de cultures et d'étiquettes commerciales différentes. Les interactions leur permettent d'acquérir des compétences non techniques qui peuvent être facilement mises à profit dans le monde réel des affaires.

##### → Événements sur les médias sociaux

Interactifs et engageants, ces événements sont conçus pour permettre aux stagiaires de tester leurs compétences en matière de conception créative et leur connaissance des différents canaux de médias sociaux tels que Facebook, Instagram, Twitter, YouTube ou LinkedIn. Les critères d'évaluation comprennent généralement la créativité et la qualité de la conception et du message lui-même, ainsi que sa viralité au travers du nombre de likes et de partages.

## Meilleures pratiques (recommandations et conseils)

- Avant l'événement, chaque EEP doit contacter la centrale nationale de son pays pour vérifier son code international d'Entreprise d'Entraînement afin d'éviter les problèmes techniques de dernière minute lors de sa participation.
- La page FAQ du site web des événements internationaux de PEN Worldwide peut répondre à la plupart des questions que les formateurs / stagiaires peuvent se poser avant les événements. ([Page FAQ - Événements PEN Worldwide](#)).
- Les stagiaires doivent vérifier le fuseau horaire de l'événement pour ne pas le manquer.
- Tous les événements internationaux pour les EEP sont régulièrement partagés sur le [calendrier mondial des événements pour les EEP](#) et / ou sont partagés par les centrales nationales.
- Assurez-vous que les Entreprises d'Entraînement lisent et prennent connaissance des bulletins d'information envoyés par le centre de coordination mondial de PEN, car c'est un excellent moyen de se tenir au courant de toutes les activités et de tous les événements internationaux.

## **5. Reconnaissance et accréditation des EEPM en tant que mobilité**

### **5.1. Reconnaissance des mobilités en ligne et mixtes**

Le guide Erasmus+ indique que toutes les activités de mobilité physique des apprenants peuvent être combinées avec des activités virtuelles (format mixte). Les durées minimales et maximales spécifiées ne s'appliquent qu'à la composante mobilité physique. Cela signifie qu'à l'heure actuelle, le programme Erasmus+ dans le cadre de l'action clé 1 ne prévoit pas et ne prend pas en considération les mobilités qui sont uniquement virtuelles, sauf pendant la période de pandémie, en raison d'un cas de force majeure.

Cependant, il faut souligner que l'approche la plus commune des agences nationales européennes a été de permettre un report des mobilités physiques, garantissant une extension de la durée des projets et une plus grande flexibilité dans la prise en charge des coûts exceptionnels encourus pour assurer l'organisation de la sécurité de la mobilité. Cela souligne que, dans le cadre du programme Erasmus+, la composante "sur place" des expériences de mobilité reste une prérogative très importante, la composante "virtuelle" étant reconnue et appréciée car elle est complémentaire et préparatoire à la composante physique.

### **5.2. Systèmes d'évaluation des compétences**

Le guide Erasmus+ précise que le programme promeut les outils de l'UE pour la transparence et la reconnaissance des compétences, des aptitudes et des qualifications, en

particulier Europass (y compris le titre numérique européen pour l'apprentissage), Youthpass, le cadre européen des certifications (CEC), la classification européenne des aptitudes, des compétences, des qualifications et des professions (ESCO), le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS) et le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (EQAVET).

L'un des objectifs communs de ces outils est de faire en sorte que les compétences, les aptitudes et les qualifications puissent être reconnues et comprises plus facilement, à l'intérieur et au-delà des frontières nationales, dans tous les systèmes d'éducation et de formation et dans tous les secteurs du marché du travail, indépendamment du fait qu'elles aient été acquises par le biais de l'éducation et de la formation formelles ou par d'autres expériences d'apprentissage (par exemple, l'expérience professionnelle, le bénévolat, l'apprentissage en ligne).

Dans les projets Erasmus+, il est recommandé d'utiliser des outils de reconnaissance des compétences tels que

**Le système ECVET** (système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels) permet la mise en place de partenariats et de réseaux de coopération à long terme qui pourront réaliser des projets et des initiatives, impliquant les institutions compétentes des pays partenaires pour la certification des compétences, à travers les phases suivantes :

- Définition des unités d'apprentissage
- Réalisation du cours de formation
- Évaluation des résultats de l'apprentissage
- Validation et reconnaissance des acquis de l'apprentissage

**L'Europass Mobilité** est un document décrivant les compétences développées au cours d'une expérience de mobilité spécifique. Le document peut inclure des informations sur le rôle, les responsabilités, les compétences professionnelles, les compétences linguistiques, les compétences numériques, les compétences organisationnelles et managériales et les compétences en matière de communication. Le partenaire d'envoi et l'organisation d'accueil (c'est-à-dire celle où la mobilité a lieu) sont chargés de remplir les documents nécessaires à la certification.

**Le Youthpass** est un autre document décrivant les compétences acquises, en utilisant la classification des huit compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie du Conseil Européen de 2018 (compétences en communication dans la langue maternelle, compétence en communication dans les langues étrangères, compétence en mathématiques et compétences de base en sciences et technologies, compétence numérique, apprendre à apprendre, compétences sociales et civiques, sens de l'initiative et esprit d'entreprise, et conscience et expression culturelles).

Une fois qu'ils ont vécu les mobilités, il est également utile que les stagiaires, avec l'aide de leurs formateurs, mettent à jour leur CV Europass avec l'expérience acquise et les aptitudes et compétences acquises ou renforcées ; cela constituera certainement une valeur ajoutée pour l'entrée sur le marché du travail. Il pourrait être intéressant de demander aux stagiaires de traduire leur CV en anglais afin d'appliquer les compétences linguistiques acquises et/ou améliorées au cours de la mobilité et de l'actualiser dans une perspective européenne et internationale.

### **5.3. Accréditation des expériences de mobilité internationale**

Actuellement, l'accréditation Erasmus+ (Charte de mobilité de l'EFPP) est réservée aux établissements d'enseignement et de formation qui organisent des projets de mobilité.

Les projets de mobilité à court terme des apprenants et du personnel sont réalisables par toutes les organisations et sont également accessibles aux établissements non accrédités.

Les mobilités de longue durée, quant à elles, concernent principalement les organismes accrédités. Les projets accrédités pour la mobilité des stagiaires et du personnel sont en effet réservés aux seules organisations titulaires d'une accréditation Erasmus dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels (Charte de mobilité EFPP). Cette ligne de financement spéciale permet aux organisations accréditées de recevoir un financement pour des activités de mobilité sur une base régulière.

Comme mentionné ci-dessus, la Commission européenne encourage une approche de mobilité mixte, c'est-à-dire qu'une phase de mobilité virtuelle à l'étranger doit être combinée avec une phase de mobilité en personne qui doit respecter la durée minimale. Ce n'est que dans des cas exceptionnels que la durée de la phase de mobilité en personne peut être raccourcie ou annulée et remplacée par une prolongation de la période de mobilité virtuelle.

Il n'existe donc pas d'accréditation spécifique pour la mobilité en ligne, mais les deux phases (virtuelle et physique) sont valables aux fins de la reconnaissance des acquis de l'apprentissage, également sous la forme de crédits ECTS (système européen de transfert et d'accumulation de crédits).

La question clé est de savoir quelles compétences peuvent être reconnues après une expérience de mobilité en ligne ou mixte, en particulier au sein d'une entreprise multinationale, comme l'a montré la première table ronde en ligne dans les pays partenaires, les compétences les plus importantes à reconnaître sont les compétences sociales et les compétences de vie.

Les tables rondes avec les employeurs et les formateurs en Italie ont montré que, tout en reconnaissant l'importance des compétences techniques telles qu'une connaissance approfondie des produits et des processus de l'entreprise, les compétences distinctives sont avant tout les compétences transverses, dont certaines sont des compétences de base (communication en langues étrangères, utilisation des outils numériques et du web) et

d'autres sont liées aux compétences personnelles (confiance en soi, motivation, curiosité, flexibilité, travail d'équipe et coopération, sentiment d'appartenance et d'identité).

Ils ont également souligné la nécessité de partager des pratiques et des expériences communes, ce qui doit se faire en personne dans la mesure du possible, et en ligne si ce n'est pas le cas (modèle mixte). Une EEP multinationale pourrait être un outil efficace pour développer des compétences techniques et transverses dans une dimension mondiale.

La table ronde organisée au Danemark s'est concentrée sur des compétences transverses spécifiques telles que la langue, la motivation, la confiance en soi, la compréhension culturelle et la flexibilité, et a proposé des outils en ligne pour favoriser leur acquisition, tels que le café des langues, les réunions informelles ou les jeux et quiz de formation.

La table ronde organisée par la Slovaquie et par PEN Worldwide s'est concentrée sur d'autres compétences importantes telles que les compétences de présentation, la capacité de réaction et la disponibilité, les compétences numériques, l'essai et l'expérimentation de nouvelles choses, la compétence interculturelle. L'aspect important à prendre en considération est également l'étiquette commerciale des différents pays - influencée par la culture en général - et l'accent mis sur le respect de ces diverses valeurs culturelles.

La table ronde en France a souligné l'importance cruciale des compétences non techniques, mais a également mis en lumière une question intéressante concernant les compétences linguistiques : en effet, certains stagiaires sont originaires de pays d'Europe de l'Est ou de pays arabophones et ces activités multinationales pourraient utiliser leurs compétences particulières dans l'EEP, en leur donnant, à eux qui sont parfois isolés des autres, un rôle plus important au sein de l'EEP.

Il a été souligné que les compétences les plus importantes sont les compétences non techniques, et tous les partenaires ont conclu qu'une Entreprise d'Entraînement est un environnement idéal pour leur réalisation et leur développement.

Une EEP multinationale peut certainement contribuer à renforcer ces compétences et surtout à développer la capacité d'aborder son travail de manière globale, en assimilant l'identité internationale de l'entreprise (chaque succursale doit porter le nom de l'Entreprise d'Entraînement multinationale) et en appartenant à une communauté multiculturelle.

En ce qui concerne les coûts éligibles pour les activités de mobilité en ligne ou virtuelle, pendant la "période virtuelle", le participant ne reçoit aucune subvention (pour l'aide individuelle), mais l'organisation bénéficiaire reçoit le coût unitaire de l'aide organisationnelle pour chaque participant. Une fois que la période de mobilité physique a commencé, le participant acquiert le droit de recevoir le financement normal.

Par conséquent, les frais de voyage, la contribution pour le soutien individuel et les frais d'inscription aux cours ne sont pas applicables aux activités virtuelles. En revanche, le soutien linguistique en ligne doit être fourni dans tous les cas, de même que les coûts liés aux besoins particuliers d'une ou de plusieurs personnes et les coûts exceptionnels pour l'achat ou la location de matériel.

La mobilité devrait faire partie intégrante d'une stratégie d'internationalisation du parcours de formation, ce qui conduit également à revoir les programmes de formation d'un point de vue européen / international (comme cela a déjà été souligné dans ce guide). Il pourrait être intéressant d'accréditer les organisations d'EFP qui rejoignent des plates-formes européennes en ligne telles qu'[EPALE](#) et [eTwinning](#). eTwinning permet notamment aux prestataires d'EFP de créer des classes virtuelles communes et de mener des projets avec d'autres prestataires d'EFP et d'autres organisations partenaires ; il semble donc particulièrement adapté à une expérience d'EFP multinationale.

## **Contextes nationaux de MULTINA**

Quels sont les éléments spécifiques au contexte de chaque pays à prendre en considération pour mettre en œuvre des activités multinationales avec MULTINA pour votre groupe cible/les besoins spécifiques de votre pays ?

### **Danemark**

#### **Cadre spécifique et contexte du réseau pour les activités d'internationalisation**

Dans le réseau danois, les stagiaires ont peu d'options pour les activités multinationales. Lorsque le projet MULTINA a démarré, les Entreprises d'Entraînement danoises n'avaient pas beaucoup d'expérience en matière de travail international. Aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises commencent à faire du commerce international et à avoir des contacts avec des entreprises d'autres pays. La prochaine étape consistera à faire participer les entreprises à des activités internationales ayant une composante sociale, telles que des foires commerciales en ligne ou d'autres événements similaires. L'une des raisons pour lesquelles nous avons rejoint le projet MULTINA était l'espoir de l'utiliser pour susciter un intérêt pour le travail international et accroître l'activité internationale au sein du réseau.

#### **Groupe cible des Entreprises d'Entraînement au Danemark**

Le principal groupe cible est constitué par les stagiaires de l'EFP qui ont terminé leur formation de base dans une école d'EFP mais qui n'ont pas réussi à obtenir un stage dans une entreprise dans le cadre de leur formation. Au lieu de cela, ils vont dans une Entreprise

d'Entraînement où ils continuent à postuler pour des stages dans des entreprises, mais où ils peuvent également terminer leur formation. Cela signifie que la majorité des stagiaires des EEP danoises ont moins de 30 ans, à quelques exceptions près et qu'ils ont souvent des difficultés à obtenir un stage dans une véritable entreprise.

### **Besoins et attentes actuels en matière d'internationalisation@domicile**

- Pour développer les compétences interculturelles et techniques nécessaires au marché du travail actuel et futur, nos stagiaires doivent être autorisés à participer en ligne et dans un environnement sûr, car beaucoup d'entre eux rencontrent des difficultés diverses.
- Leurs attentes sont très faibles, voire inexistantes, mais l'intérêt semble avoir été éveillé et l'activité internationale a lentement augmenté au cours de l'année écoulée. Nous espérons qu'en apprenant du consortium et des parties prenantes d'autres pays, l'intérêt et la demande d'internationalisation@domicile augmenteront dans le réseau danois.

## **France**

### **Cadre spécifique et contexte du réseau pour les activités d'internationalisation**

Bien que toutes les EEP françaises aient des activités commerciales, leurs tâches principales se situent du côté de l'administration et de la comptabilité plutôt que d'être strictement commerciales. Les activités commerciales se déroulent principalement dans un contexte national et en langue française. Les EEP françaises s'ouvrent de plus en plus au commerce international, vers les pays francophones (Suisse, Belgique, Canada) ou vers les pays européens (Allemagne, Espagne, Italie, Danemark...) en langue anglaise, en utilisant des outils d'EEP en ligne utilisés « tels quels » qui limitent la communication en langues étrangères en automatisant les transactions commerciales.

### **Besoins et attentes actuels en matière d'internationalisation@domicile**

Les attentes du réseau français seraient de trouver des outils ou des méthodes pour encourager la pratique commerciale internationale et le multilinguisme. Des activités simples et de courte durée qui motivent les formateurs et engagent les apprenants seraient privilégiées. La compétence commerciale et le bilinguisme dans la maîtrise des compétences administratives sont largement recherchés par les employeurs.

L'évaluation des compétences et de la maîtrise de la langue anglaise se fait principalement par le biais du TOEFL et du TOEIC. Le réseau français n'utilise actuellement aucun outil pour mesurer la compétence et la maîtrise commerciales.

## **Groupe cible des entreprises d'entraînement ou pédagogiques en France**

Sur la centaine d'EEP que compte le réseau français, environ 12 % se trouvent dans des écoles et le reste dans des organismes de formation pour demandeurs d'emploi adultes. Ces derniers accueillent des demandeurs d'emploi ayant un faible niveau de formation initiale (fin de la scolarité obligatoire, fixée à la fin du lycée), confrontés à de nombreuses difficultés sociales (surtout en 2023) telles que faibles revenus, handicap, âge avancé, public migrant, famille monoparentale avec enfant, jeunes en rupture de scolarité et de liens familiaux, problèmes de santé (addiction). Ces publics sont accueillis dans des centres de formation professionnelle pour adultes, publics et privés, qui proposent un accompagnement professionnel, une formation, une validation des acquis de l'expérience ainsi qu'un accompagnement social (techniques de recherche d'emploi, pédagogie des compétences sociales et citoyennes, assistance médico-sociale).

Ce public utilise principalement les EEP pour se former aux métiers du secrétariat et de l'assistantat administratif, avec le double objectif de suivre une formation courte et professionnalisante (environ 500 heures de formation sur 4 mois en EEP et 1 mois de stage dans une entreprise réelle) et d'obtenir la certification des compétences acquises, leur permettant de trouver ou de retrouver un emploi.

Les EEP françaises fonctionnent avec 3 sessions de formation par année scolaire :

- de septembre à décembre avec une formation pratique en janvier
- de janvier à avril avec une formation pratique en mai
- de mai à août avec une formation pratique en août, traditionnellement un mois de vacances pour l'équipe enseignante et l'organisme de formation.

Le public et les formateurs français de l'EEP ne sont pas très ouverts au commerce international et à la pratique de l'anglais.

## **Besoins et attentes actuels en matière d'internationalisation@ domicile**

- L'attente du réseau français est de trouver des outils ou des méthodes pour encourager la pratique commerciale et le multilinguisme dans ses EEP. Des outils et procédures réactifs et rapides, des activités simples et de courte durée qui motivent les formateurs et qui impliquent les stagiaires seraient tout à fait appropriés.
- Trouver des EEP basées hors de France qui acceptent la communication en langue française.
- Généraliser l'utilisation des traducteurs automatiques dans les EEP de manière commune et les simplifier pour les apprenants.
- Trouver un financement durable pour les activités internationales, en particulier pour les foires. (Erasmus+ ?)

- Améliorer et imposer une mise à jour semestrielle des données de contact pour toutes les EEP (telles que le courrier électronique, la boutique en ligne, la vidéoconférence, le téléphone...) afin d'améliorer la motivation des stagiaires et des formateurs.
- Les EEP françaises n'expriment pas de demande ou de besoin spécifique en matière de commerce et de relations internationales (à quelques exceptions près - ce qui apparaît alors un peu paradoxal ou marginal - notamment lorsque le titre, le diplôme ou la certification de compétences professionnelles recherchés portent sur le commerce international ou les langues étrangères).

## Italie

### **Cadre spécifique et contexte du réseau pour les activités d'internationalisation**

En Italie, la majorité des écoles et des centres de formation professionnelle qui animent des EEP ont relancé leurs activités internationales, en particulier les programmes d'échange (Erasmus+), mais pas nécessairement pour les mêmes classes que celles qui participent à l'EEP.

Certaines EEP des écoles/centres les plus actifs organisent également des conférences et des réunions en ligne avec des EEP étrangères, et/ou participent à des foires commerciales internationales (en particulier à Prague, Vienne et Bruxelles).

La majorité des EEP italiennes travaillent actuellement au niveau national, et l'un des objectifs de notre réseau pour les prochaines années est d'accroître l'intérêt et la participation des EEP italiennes aux activités internationales, peut-être en commençant par les activités en ligne auxquelles il est plus facile de participer (comme les journées commerciales mensuelles, la marketplace, le système de certification international, etc.)

### **Groupe cible des entreprises d'entraînement en Italie**

En Italie (Programma Simulimpresa), nous avons environ 250 EEP chaque année. Environ 70 % d'entre elles sont situées dans des établissements d'enseignement secondaire supérieur, 25 % dans des centres de formation professionnelle, 3 % à l'université et 2 % dans des établissements d'enseignement secondaire inférieur.

Les EEP qui se trouvent dans les écoles secondaires supérieures (en particulier celles qui sont orientées vers les relations internationales et la gestion) et dans les cours universitaires se concentrent principalement sur l'internationalisation et s'intéressent à l'amélioration de leurs activités internationales. Seules quelques-unes d'entre elles disposent d'une véritable "politique" (un programme avec des objectifs attendus, des équipes spécifiques, des critères d'évaluation, etc.)

## **Besoins et attentes actuels en matière d'internationalisation@domicile**

Les principaux besoins et attentes sont les suivants :

- l'accroissement des relations commerciales entre les EEP des différents pays
- l'amélioration des plates-formes existantes des EEP qui doivent être améliorées pour fonctionner de manière réaliste
- des possibilités de stages internationaux dans des EEP étrangères (pour les particuliers)
- des possibilités d'"échanges scolaires" pour partager les expériences entre les EEP (en personne ou par le biais d'un système mixte)
- l'organisation de réunions internationales pour les formateurs, afin de permettre un partage d'expériences
- la possibilité de visiter des entreprises réelles étrangères pour connaître leur organisation et leurs experts commerciaux
- les foires commerciales internationales devraient être organisées en format hybride, ce qui permettrait d'élargir le choix des dates (le printemps étant la meilleure période pour les écoles et les centres de formation professionnelle italiens).

## **Slovaquie**

### **Cadre spécifique et contexte du réseau pour les activités d'internationalisation**

De nombreuses écoles organisent des stages pour leurs stagiaires dans des entreprises étrangères, afin qu'en plus de la langue, ils se familiarisent avec l'éthique du travail et la mentalité de ce pays. Les Entreprises d'Entraînement slovaques participent principalement en ligne à d'autres foires commerciales internationales d'Entreprises d'Entraînement.

### **Groupe cible des Entreprises d'Entraînement en Slovaquie**

Les EEP sont établies dans 90 % des écoles professionnelles secondaires en Slovaquie. En 2023, la pratique de l'entreprise sera enseignée dans 46 académies commerciales, 107 écoles secondaires et 1 école supérieure. En outre, les EEP sont également présentes dans 3 universités.

## **Besoins et attentes actuels en matière d'internationalisation@domicile**

- Avec le développement rapide de la technologie et de l'IA, à une époque où de nouvelles professions seront créées et d'autres disparaîtront, il est important de communiquer et de collaborer à l'échelle mondiale. C'est pourquoi il est important que les jeunes soient orientés vers l'international pendant leurs études.

- Ils espèrent acquérir de l'expérience pour leur pratique future grâce aux activités d'internationalisation. L'objectif est d'acquérir des compétences qui leur permettront de prendre un bon départ dans leur futur emploi.
- L'amélioration des compétences en langues étrangères et en communication, le développement des compétences internationales et interculturelles et l'acquisition d'une éducation de qualité.
- Le facteur décisif dans le choix d'un parcours éducatif, en particulier à l'étranger, est la possibilité d'obtenir un bon emploi et de bons revenus.