

Prise de position du CICM

Développement des compétences d'avenir par une stratégie « formation professionnelle initiale et continue » commune en Grande Région

Les PME artisanales jouent un rôle essentiel dans l'économie, la formation professionnelle et l'emploi de la Grande Région. Avec 33.000 apprentis, les 230.000 entreprises artisanales¹ regroupées au sein du Conseil interrégional des Chambres de Métiers de la Grande Région (CICM) représentent un puissant facteur de l'économie et de l'emploi.

Au sein de la Grande Région, l'Artisanat emploie au total 750.000 personnes avec une part élevée de travailleurs frontaliers. Pour l'Artisanat, l'intégration des régions est une réalité vécue qu'il s'agit de développer surtout face au défi du manque de main-d'œuvre et du développement des compétences d'avenir, requises dans le cadre de la double transition écologique et digitale en cours. A cet égard, la recherche de synergies et la mise en place d'une stratégie plus conséquente en matière de formation professionnelle initiale (apprentissage) et continue s'avère une nécessité pour les années à venir.

*

* *

I. Transformation du monde du travail et « Lifelong Learning »

Le CICM est d'avis qu'une approche stratégique commune définissant un cadre pour la formation initiale et continue nécessite à la base une **concertation régulière et approfondie entre les acteurs institutionnels et les milieux économiques sur les stratégies régionales en matière de main-d'œuvre qualifiée adoptées** qui devraient être rendues compatibles entre elles. Les représentants de l'Artisanat saluent en ce sens certains échanges engagés, notamment entre les services de l'emploi de la Grande Région², mais font toutefois un appel à l'adresse des autorités compétentes pour que le **processus de concertation sur les « métiers en difficultés » et surtout les « métiers**

¹ Y compris les entreprises artisanales de la Région Grand Est (2021)

² Les services de l'emploi de la Grande Région échangent sur le thème de la « Transformation du marché du travail » : <https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2022/09/gr.html>

en pénurie » soit accéléré au niveau interrégional³, surtout au vu des besoins futurs de main-d'œuvre qualifiée dans le contexte de la transition écologique.

Sachant que l'année **2023** sera l'« **Année européenne des compétences** », et surtout de la formation continue, le CICM souligne que la formation tout au long de la vie devrait représenter une priorité politique aussi en Grande Région permettant d'adapter les compétences de la main-d'œuvre aux besoins du marché tout en contribuant à une croissance durable, favorisant l'innovation et améliorant la compétitivité des entreprises.

Dès lors, il est primordial de **soutenir les entreprises dans le développement des compétences techniques et professionnelles nécessaires** à leur éclosion et leur fonctionnement. Une telle approche permet également de garantir l'employabilité future des salariés, que ce soit par leur montée en compétences (« upskilling ») ou une requalification de ces derniers (« reskilling »).

Aux yeux des entreprises artisanales, il sera d'autant plus important d'améliorer l'accès à la formation continue en Grande Région par la **mise en œuvre de solutions pratiques interrégionales communes, tout en évitant d'imposer des obligations nouvelles aux entreprises⁴**, par exemple par l'introduction de « droits » nouveaux en matière de formation du côté des salariés. Le CICM plaide en faveur d'une **promotion des instruments existants**, suite à une évaluation de ces derniers, tout comme l'identification des éventuels obstacles à leur utilisation. Ainsi, des **outils efficaces**, comme le « QualiScheck »⁵ de la Rhénanie-Palatinat, qui constitue un programme de soutien sur la base d'un « voucher » en vue de la réalisation de formations continues dans un contexte transfrontalier, devraient être **testés à l'échelle de la Grande Région**.

En ce qui concerne l'offre de formations continues de courte durée répondant aux besoins immédiats des salariés et des entreprises, le CICM partage l'idée discutée au niveau de la Grande Région qu'un **organisme pourrait jouer un rôle de pilote en ce qui concerne le suivi des mesures** accompagnant la transformation du monde du travail au niveau interrégional.

II. Stratégie « formation professionnelle initiale et continue » commune en Grande Région : une nécessité ?

Plus qu'un simple concept politique, la Grande Région est une réalité quotidienne. La libre circulation (mobilité) des personnes est un des principaux aspects de cette réalité. Dans cet ordre d'idées, la **Grande Région** peut actuellement être considérée comme étant le **théâtre d'un grand « jeu » de débauchage et d'embauchage de personnel** avec, en parallèle, la création d'un flux de main-d'œuvre qualifiée qui se fait souvent au profit d'une région et aux dépens des autres composantes de la Grande Région.

La **formation** pourrait dès lors être un **terrain d'entente pour construire une approche commune et durable** et pour faire face à un problème commun et récurrent qui touche

³ Position défendue par le CICM dans le cadre de la conférence « La transformation du monde du travail en Grande Région : Défis et possibilités transfrontalières » du CESGR (12/09/2022) : <https://www.iba-oie.eu/fr/actualites/detail/retour-sur-la-conference-la-transformation-du-monde-du-travail-en-grande-region-defis-et-possibilites-transfrontalieres>

⁴ Position défendue par le CICM dans le cadre de la conférence « La transformation du monde du travail en Grande Région : Défis et possibilités transfrontalières » du CESGR (12/09/2022), Ibidem

⁵ <https://www.berufliche-weiterbildung.rlp.de/foerderprogramm-qualischeck-2021-2027>

l'ensemble de la Grande Région : la pénurie de salariés qualifiés dans quasiment tous les secteurs de l'économie.

La collaboration en matière de formation professionnelle au niveau de la Grande Région présente indéniablement des chances et des opportunités pour l'ensemble des partenaires, régionaux et nationaux. Cependant, devant l'hétérogénéité des composantes de la Grande Région sur les plans politique, économique et culturel, une telle **collaboration bi- ou multilatérale peut se heurter dans la réalité quotidienne à des freins et à des difficultés non négligeables** lors de la conception et de la mise en pratique de projets communs.

Chances et opportunités

Les **chances** et les **opportunités** liées à une collaboration plus étroite entre les acteurs institutionnels et les acteurs privés de la Grande Région dans le domaine de la formation professionnelle en général et de l'apprentissage en particulier sont **multiples**. Elles se situent aussi bien au niveau des acteurs et des offreurs de formation qu'au niveau des destinataires de l'offre de formations.

Complémentarité, rentabilité et masse critique

Un des défis majeurs futur sera **l'offre d'une gamme complète de formations** qui puisse remplir l'intégralité des besoins de formation exprimés par les entreprises et par les particuliers resp. les salariés. Il est un fait que les offreurs de formation présents sur les différents marchés régionaux en Grande Région se trouvent devant l'impossibilité de satisfaire une demande éminemment diverse et variée, beaucoup de leurs formations n'atteignent pas les **masses critiques nécessaires en termes de participants** pour rentabiliser les investissements réalisés.

Un marché plus vaste par extension à l'ensemble de la Grande Région permettrait d'accomplir une division du travail, de rechercher des **effets de synergie** et d'agir dans un **esprit de complémentarité** de façon à mieux répondre aux attentes des clients dans le respect des contraintes économiques et budgétaires.

Externalisation et rapatriement de formations

Les différents acteurs régionaux de la formation professionnelle ne disposent souvent pas des capacités en termes d'ingénierie, des ressources humaines et financières, des compétences techniques indispensables pour concevoir, piloter et mener à bien des **projets de formation stratégiques dans tous les domaines spécifiques ou dans un grand ensemble de niches particulières**. En effet, de tels projets nécessitent généralement des investissements importants et soutenus en matière de conception, de recherche et de développement.

La collaboration au niveau de la Grande Région permettrait une **mise en commun, voire une mutualisation des moyens** durant la phase de création et de lancement d'un projet de formation, le cas échéant moyennant la mise en place d'un projet pilote ou d'un partenariat limité dans le temps servant de « laboratoire ». Par la suite, il appartiendrait aux partenaires de prendre la décision, soit en faveur de la poursuite du projet et de la diffusion de la formation au niveau de la Grande Région, soit en faveur d'un rapatriement et d'une diffusion au niveau régional resp. national.

La **formation** ne doit pas être exclusivement considérée et pensée comme fournisseur de compétences et de qualifications répondant aux besoins des entreprises et des particuliers. Elle représente à elle-même un **créneau à part entière de la stratégie de développement de la Grande Région et de ses composantes** capable de générer croissance, emploi et plus-value.

Carrière professionnelle et accès à l'enseignement supérieur

Les différentes composantes de la Grande Région ne sont pas toujours en mesure d'offrir des **parcours de formation complets**. Fréquemment, le volet enseignement supérieur fait défaut. Pour pouvoir poursuivre leurs parcours de formation et développer leurs carrières professionnelles, les candidats potentiels sont bien souvent obligés de se tourner vers les organismes de formation étrangers et, en l'occurrence, vers ceux de la Grande Région.

Une **collaboration volontariste et renforcée sur le plan de l'enseignement supérieur** pourrait dès lors s'avérer utile et pertinente, notamment (1) en vue **de faciliter l'accès aux institutions et organismes d'enseignement supérieur dans la Grande Région** via la promotion de l'échange des étudiants et l'élargissement de la gamme des solutions offertes ; (2) de s'inspirer des « **best practices** » mises en place dans les différents pays et régions⁶ comme **l'extension à l'enseignement supérieur de la formule de l'apprentissage dual/en alternance** et l'accès aux études supérieures pour les candidats issus de la formation professionnelle en application du principe de l'équivalence (« Gleichwertigkeit ») entre formation classique/générale et formation technique/manuelle ; (3) de faire pression sur les responsables politiques afin **de créer davantage de passerelles et d'adapter l'accès aux études supérieures, les méthodes d'enseignement et les contenus** aux besoins spécifiques du monde économique et professionnel, notamment des PME de l'Artisanat.

Freins et difficultés

La collaboration en matière de formation au niveau de la Grande Région se réduit trop souvent à des déclarations d'intention et à des projets limités dans le temps et dans l'espace. Dans la réalité quotidienne, des **projets plus ambitieux se heurtent à des difficultés d'ordre institutionnel, juridique et pratique** qui constituent autant de freins à une collaboration plus systématique, plus structurée et donc pérenne et durable.

Parmi les principaux freins détectés, il y a lieu de relever :

- **la question de la gouvernance et du financement**, c'est-à-dire la présence et la confrontation des particularités nationales, régionales et locales en matière de répartition des compétences et des responsabilités pour les divers aspects de la formation, y compris le financement

Proposition préconisée par le CICM : création d'un tableau de corrélation reprenant les instances nationales, régionales, locales compétentes et responsables

- **le manque de cohérence**, c'est-à-dire l'absence de concepts et de définitions univoques partagés par l'ensemble des partenaires potentiels (cf. apprentissage formel/non formel/informel, formation continue, apprentissage tout au long de la vie ou Lifelong Learning)

Proposition préconisée par le CICM : mise en place d'un glossaire / nomenclature commune et partagée

⁶ La Chambre des Métiers Luxembourg offre, dans le cadre d'un accord avec la Handwerkskammer Trier, un certain nombre de formations supérieures, lesquelles sont organisées sous contrat d'apprentissage d'après un modèle qui combine formation initiale et formation supérieure menant à la fois à un diplôme de niveau DAP et à un diplôme de niveau Bachelor. Les diplômes Bachelor sont les suivants : Bachelor of Engineering - Bauingenieurwesen, Bachelor of Engineering – Elektrotechnik, Bachelor of Engineering - Technische Gebäudeausrüstung und Versorgungstechnik.

- **la question de la certification et le manque d'approche et de méthode communes au niveau de la reconnaissance des certificats et diplômes** émis dans les différents pays de la Grande Région

Proposition préconisée par le CICM : référence systématique au cadre européen des certifications/CEC (condition préalable : clarification de la question du référencement national à différents niveaux du CEC de qualifications équivalentes)

- **l'impact de sujets collatéraux** tels que la surveillance et le contrôle de l'apprentissage initial par les conseillers à l'apprentissage, la différence entre les montants des indemnités d'apprentissage, l'ensemble du volet de la sécurité sociale, l'assurance des apprenants, etc.

Proposition préconisée par le CICM : création d'un cadre commun applicable pour les mesures de formation transfrontalières **ou décision préalable quant à l'applicabilité de la législation du pays d'envoi ou du pays d'accueil.**

Ces facteurs ou la conjonction de plusieurs de ces facteurs expliquent que les projets de formation transfrontaliers sont le plus souvent des projets « ad hoc » et non pas institutionnels, des projets bilatéraux et non pas multilatéraux, des projets rassemblant deux ou plusieurs organisations sur base de relations personnelles et de confiance construites dans la durée (et non pas sur base d'une volonté et d'une décision politiques nationales ou supranationales).

III. En faveur d'un axe de développement commun « formation professionnelle initiale et continue » en Grande Région

Si pour l'apprentissage transfrontalier certaines modalités de collaboration grand-régionales formelles existent déjà (voir ci-après), elles font défaut pour la formation professionnelle continue.

La **promotion d'une culture transnationale/transrégionale de l'apprentissage tout au long de la vie**, qui soit attrayante et pertinente, tant au niveau professionnel qu'au niveau privé, implique l'engagement et la **participation d'un nombre important d'acteurs au niveau interrégional** : partenaires sociaux, chambres professionnelles, entreprises, organisations, centres de recherche, universités, institutions éducatives professionnelles et autres.

Il s'agira à l'avenir de promouvoir et de mettre en œuvre la création d'espaces de coopération entre les acteurs et les partenaires de la Grande Région dans des contextes formels et non formels de formation continue.

Il s'agira avant tout aussi **d'améliorer la transparence et la visibilité** en ce qui concerne les offres déjà existantes dans le domaine de la formation continue. Etant donné que chaque région dispose de son propre portail de formation continue, il importera de les relier entre eux via une **plateforme interactive commune.**

Compte tenu des remarques qui précèdent, il y a lieu

- de souligner **la nécessité, l'opportunité et l'intérêt partagé d'une collaboration étroite, systématique et structurée** en matière de formation dans la Grande Région ;
- de poursuivre l'approche et la pratique actuelles en se focalisant, du moins à court terme, sur des **collaborations « ad hoc » et de circonstance et sur des projets bi- ou multilatéraux, de petite envergure, limités dans le temps et dans l'espace**, regroupant un nombre restreint de partenaires et offrant une perspective de coopération durable ;

- d'activer les leviers politiques en vue d'une **déclaration d'intention politique forte et crédible accompagnée** parallèlement de la mise en place d'un **dispositif réglementaire, administratif et financier concret et opérationnel** en vue de la création, à moyen terme, d'un **cadre institutionnel** assurant transparence, sécurité juridique, cohérence, pérennité et durabilité à toute forme de collaboration transfrontalière.

IV. En faveur d'une promotion renforcée de l'apprentissage transfrontalier et de la mobilité des apprentis

Pour le CICM, la possibilité de l'apprentissage transfrontalier contribue à assurer aux entreprises la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée dans la région. Par ailleurs, elle constitue une opportunité de formation, ouvre des perspectives d'emploi et favorise la mobilité professionnelle dans la Grande Région. Elle permet aux apprentis d'accomplir la partie pratique de leur formation dans un pays en bénéficiant d'un contrat d'apprentissage et de suivre la formation scolaire dans l'autre pays.

Le CICM se félicite du fait que, dans le **contexte de l'accord-cadre signé en 2014** à Trèves⁷, les **progrès réalisés** dans le domaine de la formation professionnelle transfrontalière font l'objet d'un **suivi documentaire**⁸ par la Grande Région.

Initiatives bilatérales

La convention bilatérale signée en 2018 entre le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat a permis d'approfondir la bonne coopération mise en place entre ces deux pays en matière de formation professionnelle transfrontalière. Dans le cadre de celle-ci, les chambres de métiers compétentes garantissent aux apprentis suivant leur formation en entreprise au Luxembourg et fréquentant un centre de formation à Trèves qu'ils pourront obtenir leur diplôme à la Chambre de Métiers de Trèves (Handwerkskammer Trier).

Le CICM estime que de telles mesures complémentaires fournissent une importante contribution au développement de l'attractivité de la formation par alternance et de l'intégration du marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région.

Le CICM salue également la mise en œuvre d'autres mesures bilatérales et multilatérales visant à développer la formation professionnelle transfrontalière, notamment l'accord relatif à l'apprentissage transfrontalier conclu en 2014 entre la Sarre et la Lorraine, l'accord sur la formation professionnelle transfrontalière conclu en octobre 2017 entre le Luxembourg, la France, le Conseil Régional Grand Est et la DRAAF⁹, l'accord-cadre de 2016 sur la bidualité¹⁰ entre la « Deutschsprachige Gemeinschaft » (DG), l'Institut pour la formation et la formation continue dans les PME (IAWM) de Belgique (Région Est), la Chambre des métiers de Trèves et la Kreishandwerkerschaft de la région

⁷ Accord-cadre du 5 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région / <https://men.public.lu/content/dam/men/fr/actualites/articles/communiqués-conference-presse/2014/11/13-accord-cadre/rahmenvereinbarung-accord-cadre.pdf>

⁸ 5^{ème} rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région (2021) / <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU-KEwix9Oxbuz7AhWDOvEDHanPACsQFnoECAgOAO&url=https%3A%2F%2Fwww.grossregion.net%2Fcontent%2Fdownload%2F4926%2Fpublication%2F5.%2520Umsetzungsbericht.pdf&usq=AOvVaw3aG5Akz-5VNUB8cnpXBrvh>

⁹ Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Grand Est

¹⁰ BRF Nachrichten: DG vereinbart mit Trier Bidualität im Handwerk, 17.10.2016, <https://brf.be/regional/1029092/>

Moselle-Eifel-Hunsrück ainsi que la mise en œuvre de projets de « formation » transfrontaliers entre la Wallonie et les régions frontalières par « Le Forem ».

Le CICM soutient ces initiatives en considérant que leur développement constitue une démarche positive. Toutefois, conformément au principe de subsidiarité, les réglementations relatives aux compétences en matière de formation professionnelle diffèrent au sein de la Grande Région.

A titre d'exemple, en Allemagne et donc dans la Sarre et en Rhénanie-Palatinat, la formation professionnelle extrascolaire dans l'Artisanat est régie par des lois fédérales, en l'occurrence, par la loi relative à la formation professionnelle (« Berufsbildungsgesetz ») et le code de l'Artisanat (« Handwerksordnung »). A titre complémentaire, les dispositions arrêtées par les chambres en leur qualité d'autorités compétentes doivent être respectées en matière de formation professionnelle dans l'Artisanat. En revanche, au Luxembourg, l'ensemble de la formation professionnelle, y compris la formation scolaire, est réglementée dans le cadre de lois. Par ailleurs, à travers des dispositions légales et réglementaires, le Luxembourg prévoit expressément des formations professionnelles transnationales (« apprentissage transfrontalier »). Ainsi, si une entreprise de formation est implantée au Luxembourg, la formation scolaire peut être suivie dans une région voisine. Quant à la Région Grand Est et à la Wallonie, elles ont mis en place des systèmes autonomes.

Réflexions sur d'autres initiatives dans le domaine de la formation professionnelle transfrontalière

Le CICM pense qu'il faudrait réfléchir à la question de savoir si, **à l'avenir, une adaptation des lois nationales relatives à l'éducation** peut être utile pour permettre une formation transfrontalière plus étendue avec une **double qualification**, voire un **diplôme spécifique**.

En tout état de cause, il est essentiel que les modifications de la législation nationale soient décidées en **concertation avec les organismes nationaux et régionaux de l'Artisanat et les fédérations**.

Un certain nombre de chambres membres du CICM entretiennent de multiples contacts avec des pays européens et non européens et pratiquent pour les apprentis, les compagnons et les maîtres différentes formes de séjour à l'étranger plutôt de courte durée. A ce sujet, certaines d'entre elles ont signalé des procédures de déclaration contraignantes qui s'appliquent en principe aussi aux séjours des apprentis en stage dans le cadre d'un projet de mobilité.

Différents services de consultation sont arrivés à la conclusion qu'il n'existe **pas d'interprétation homogène de la notion de « séjour d'apprentissage »**. A titre d'exemple, un stage suivi par un apprenti allemand dans une entreprise française est qualifié tantôt d'« emploi », tantôt de « séjour d'apprentissage », ce qui crée une incertitude juridique pour tous les intéressés.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la formation « transfrontalière », il faudrait donc **éliminer certains freins administratifs** en veillant à ce que la qualité et la transparence de la formation n'en soient pas affectées.

Propositions concrètes du CICM en vue de la promotion des apprentissages transfrontaliers

L'expérience des chambres de métiers montre que la formation transfrontalière nécessite beaucoup de **conseils**, mais aussi des **solutions sur mesure** importantes pour les

jeunes. Il faudrait que la mobilité soit garantie et donc également la possibilité de se rendre à l'établissement de formation choisi.

Compte tenu de toutes les expériences vécues, les chambres de métiers membres du CICM proposent une série de mesures susceptibles de favoriser la mobilité des apprentis, à savoir :

- **éliminer les barrières linguistiques existantes et lutter contre le déclin de l'intérêt pour les cours de langues étrangères ou l'apprentissage de celles-ci et donner plus de place à l'enseignement des langues dans les centres de formation d'apprentis** ;
- **motiver le personnel formateur, dans le cadre de l'orientation professionnelle, de prendre également en compte les formations proposées hors du territoire national** ;
- **prévoir des subventions à la mobilité pour les apprentis suivant une formation transfrontalière** ;
- **développer le réseau transfrontalier des transports publics de proximité et la mobilité transfrontalière par une extension et une intensification de ces transports, ce qui permettrait aux apprentis en formation transfrontalière de rejoindre plus facilement les entreprises implantées près de la frontière, les jeunes ayant besoin des moyens de transport de proximité** ;
- **favoriser et développer la reconnaissance de l'équivalence des diplômes professionnels dans la mesure où cela est juridiquement possible** ;
- **veiller à la transparence des systèmes de formation, en étudiant la question des diplômes et en définissant le contenu des formations (traduction des documents officiels, visite des centres de formation par les entreprises de formation transfrontalière et les formateurs, fourniture de conseils aux apprentis, formateurs et centres de formation).**

Le CICM rappelle par ailleurs les propositions faites par le CES du Grand-Duché de Luxembourg dans son avis de mars 2021 concernant plus précisément l'apprentissage transfrontalier¹¹, avis présenté et discuté dans le cadre des travaux 2021/2022 du CESGR, à savoir notamment :

- **Création d'une cellule ou d'un réseau en charge de la gouvernance de l'apprentissage transfrontalier** (sous l'égide d'une « **Taskforce formation transfrontalière** »), en vue de la mise en place d'un partenariat stratégique des entités territoriales de la Grande Région ayant notamment pour objet de partager les besoins et l'expertise en matière d'apprentissage ;
- **Communication plus affirmée vis-à-vis du grand public sur l'apprentissage transfrontalier** ;
- **Mise en œuvre d'un processus de reconnaissance mutuelle des qualifications issues de l'apprentissage** (via une approche commune au niveau de la reconnaissance des certificats et des diplômes émis dans les différents pays de la Grande Région)¹² ;

¹¹ CES : La formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région (mars 2021) <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/formation-transfrontaliere.pdf>

¹² CES (page 11 de l'avis; Ibid) : « Le CES est d'avis que la composition transfrontalière d'équipes d'évaluation - des commissions d'examen multinationales - doit être envisagée et ce par référence aux recommandations de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière de la Grande Région, tout en évitant une « sur-institutionnalisation ».

- **Reformulation de la définition de l'apprentissage transfrontalier afin de rendre possible une mobilité bidirectionnelle des apprentis¹³.**

Conseil Interrégional des Chambres de Métiers de la Grande Région

Luxembourg, le 22 novembre 2022

Des exemples dans la pratique montrent que des projets communs sont tout à fait réalisables avec un cadre réglementaire souple tel que le modèle « relieur » dans l'Artisanat où des examinateurs allemands et luxembourgeois sont présents pendant l'examen et lors de l'obtention du diplôme allemand et du diplôme luxembourgeois. »

¹³ CES (page 13 de l'avis; Ibid) : « Deux cas peuvent se présenter : soit la formation se fait en milieu professionnel (en entreprise) sous contrat d'apprentissage au Luxembourg et la formation scolaire est assurée par une institution dans un pays limitrophe, soit la formation se fait en milieu scolaire au Luxembourg et la formation en milieu professionnel (en entreprise) est assurée par une institution dans un pays limitrophe. »