



CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

CES/FORM.PROF.TRANSFR. (2021)

# La formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région

Une discrète réalité et une grande opportunité

Avis

Luxembourg, le 1<sup>er</sup> mars 2021

## SOMMAIRE

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Sommaire .....                                                                                               | 1  |
| Introduction.....                                                                                            | 2  |
| 1. Généralités et état des lieux des formations professionnelles transfrontalières au Luxembourg .....       | 5  |
| 2. Analyse des formations professionnelles transfrontalières – Quelques propositions de la part du CES ..... | 8  |
| 2.1. Liminaire .....                                                                                         | 8  |
| 2.2. Apprentissage transfrontalier au niveau de la Grande Région .....                                       | 8  |
| 2.3. Apprentissage transfrontalier, la situation luxembourgeoise.....                                        | 11 |
| 2.4. Perspectives : vers une politique intégrée en matière d'apprentissage transfrontalier .....             | 15 |
| Encadré : La formation professionnelle continue (FPC) transfrontalière au niveau de la Grande Région .       | 17 |
| Synthèse .....                                                                                               | 20 |
| Annexes : .....                                                                                              | 22 |

## INTRODUCTION

Le présent avis du Conseil économique et social (CES) fait partie de la série d'auto-saisines dédiée au travail transfrontalier. Le premier avis de ladite série, adopté par l'Assemblée plénière du CES le 20 janvier 2020, faisait une description globale du phénomène du travail transfrontalier afin de mettre en avant l'importance vitale de cet apport en main-d'œuvre pour l'économie luxembourgeoise.

Le présent avis se focalise quant à lui sur la thématique de la formation professionnelle transfrontalière, avec un accent particulier sur la formation professionnelle initiale, et plus particulièrement les formations qui se déroulent sous contrat d'apprentissage, communément appelé « apprentissage ».

La Grande Région s'est transformée, au fil des années, d'un territoire de coopération essentiellement politique et économique à un espace de vie commun, dont les citoyens peuvent bénéficier au quotidien pour travailler, entreprendre ou étudier, se cultiver, passer les vacances ou faire leurs courses. Malgré cette facilité à passer les frontières au quotidien et pour toutes sortes d'activités, force est de constater que les différences en termes démographique, économique, d'emploi ou de conditions de vie des citoyens sont encore et toujours marquées par une forte diversité, voire de multiples disparités au sein de la Grande Région.

Les différences au niveau des systèmes de formation sont particulièrement importantes. Citons à cet égard le rôle et l'importance perçus de l'apprentissage ou encore l'organisation pratique de la formation professionnelle continue. La compétence politique au niveau de la gestion des systèmes de formation professionnelle (initiale et continue) n'est par ailleurs pas comparable entre les différentes entités territoriales.

Le tableau ci-dessous illustre la situation de chacune des régions par rapport à certains objectifs fixés par la stratégie Europe 2020 et permet de mettre en avant des divergences économiques et sociales au sein de la Grande Région. Ainsi, peut-on observer de fortes disparités au niveau de la population âgée de 30 à 34 ans et titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur, de même au niveau de la participation à l'apprentissage tout au long de la vie. Ces indicateurs tendent à souligner que la Grande Région a plusieurs visages socio-économiques.

**Tableau 1 : Objectifs Europe 2020 et autres objectifs européens (situation en 2019)**

| Objectifs                                                | Cible de d'UE                     | Sarre | Lorraine | Luxembourg | Rhénanie-Palatinat | Wallonie | DG Belgien | GR. Region |       |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------|----------|------------|--------------------|----------|------------|------------|-------|
| Taux d'emploi                                            | en %                              | 75,0  | 76,6     | 68,2       | 72,1               | 80,0     | 64,1       | 67,3       | 72,1  |
| Dépenses de R&D                                          | en % du PIB                       | 3,00  | 1,76     | 1,25       | 1,27               | 2,50     | 2,64       | n.d.       | 2,26* |
| Population âgée de 30 à 34 ans titulaire d'un diplôme de | en % de la population du même âge | >40,0 | 30,0     | 39,2       | 56,2               | 33,3     | 42,2       | n.d.       | 38,5  |

|                                                        |                                                                            |       |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|
| l'enseignement supérieur                               |                                                                            |       |      |      |      |      |      |      |      |
| Jeunes quittant prématurément l'école                  | en % de la population des 18 à 24                                          | <10,0 | 11,7 | 6,6  | 7,2  | 11,6 | 10,9 | n.d. | 10,1 |
| Participation à l'apprentissage tout au long de la vie | en %                                                                       | >15,0 | 7,5  | 20,6 | 19,1 | 7,9  | 6,6  | n.d. | 10,5 |
| Taux de risque de pauvreté                             | inférieur à 60 % du revenu équivalent médian disponible au niveau national | -     | 16,8 | 14,9 | 18,7 | 15,6 | 21,9 | n.d. | 17,7 |

\* Sans Lorraine n. d. : non disponible

Source : Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2019/2020 pour le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)

Nonobstant ces différences, la Grande Région peut être considérée comme un laboratoire européen qui reflète, à une échelle de grandeur réduite, la vision européenne d'une coopération entre Etats membres ; un espace où les libertés fondamentales de la construction européenne sont mises en œuvre sur une base quotidienne et concrète par les citoyens, les salariés et les entreprises. En effet, au-delà des nombreuses collaborations transfrontalières qu'on identifie dans différents domaines, y incluse la formation, ce territoire a surtout su développer le plus grand marché du travail transfrontalier de l'UE-27 ; une émanation logique des nombreux liens économiques qui se sont établis dans la région au cours des années.

Dans un contexte de mobilité géographique des travailleurs, la formation transfrontalière s'est développée au cours des années comme l'un des axes de la coopération grand-régionale, tout en sachant que son articulation sur le terrain s'inscrit nécessairement dans des accords de coopération bilatéraux entre différentes entités territoriales composant la Grande Région sachant que cette dernière n'a pas de « compétence » politique au niveau de la coordination des systèmes de formation professionnelle. La grande diversité de formations existantes au sein de la Grande Région, et aussi la « culture » afférente sont le reflet de la diversité économique, sociale, démographique et culturelle propre à chaque région.

Au vu du fait que dans la Grande Région, où environ 232.000 frontaliers (en 2017, selon OIE<sup>1</sup>) traversent chaque jour une frontière nationale pour se rendre sur le lieu de travail, l'engagement en faveur de la formation ne peut en effet aucunement se limiter aux frontières nationales, malgré les différences et divergences socio-économiques précitées. D'où la nécessité d'une collaboration étroite entre les régions afin de mettre en commun les forces et les opportunités propres à chacune des régions et ainsi créer des synergies et des complémentarités au niveau des formations transfrontalières, dans une optique

<sup>1</sup> Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi <https://www.iba-oie.eu>

« gagnant-gagnant ». L'objectif est de créer un développement harmonieux et équilibré permettant de dépasser les faiblesses et les menaces auxquelles doivent faire face chacune des régions à titre individuel, tout en préservant leurs spécificités régionales.

Une formation professionnelle conçue pour plusieurs versants de la Grande Région a tout le potentiel d'atteindre une masse critique qu'une approche isolée ne saurait guère atteindre. La crise sanitaire, ainsi que la double transformation digitale et énergétique, couplées au manque de main-d'œuvre qualifiée créent un fort stimulus pour inciter les entités territoriales à joindre leurs forces au niveau de la formation, des qualifications et de l'acquisition des compétences. Le droit à l'expérimentation doit être donné aux différents versants territoriaux afin de développer, avec leurs voisins, des concepts de formation transfrontaliers qui répondent aux besoins des apprenants et des entreprises ; le tout cadré par des lignes directrices fortes.

\*\*\*

Le présent avis fait, au premier chapitre, un bref état des lieux des différentes formations transfrontalières existantes au Luxembourg, en mettant l'accent sur l'apprentissage. Le deuxième chapitre présente une analyse de la formation professionnelle transfrontalière mettant ainsi en avant les principales forces et faiblesses d'une conception davantage « grand-régionale » de la formation avec quelques propositions du CES afin de donner des impulsions pour un développement plus harmonieux en matière de formations transfrontalières dans la Grande Région. La dernière partie est dédiée à la formation professionnelle continue sous forme d'un encadré. Celui-ci esquisse brièvement la situation au niveau de la Grande Région mettant en avant le fait que - malgré une offre vaste et de nombreux prestataires - le développement de la formation à une échelle transrégionale est freiné par certains facteurs d'ordre systémique alors que le potentiel de synergies est manifeste.

# 1. GENERALITES ET ETAT DES LIEUX DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES TRANSFRONTALIERES AU LUXEMBOURG

Au stade actuel, l'apprentissage transfrontalier est défini de manière résolument restrictive par l'article 37(1)<sup>2</sup> de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle (*texte coordonné au 12 juillet 2019 et applicable à partir du 16 juillet 2019*)

« On entend par apprentissage transfrontalier, la formation où la partie en milieu professionnel se fait sous contrat d'apprentissage dans un organisme de formation situé au Luxembourg et où la partie en milieu scolaire est assurée par une institution dans un pays limitrophe »

et par les règlements grand-ducaux du 26 juillet 2010 portant organisation de l'apprentissage transfrontalier et du 4 septembre 2020 déterminant 1. les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle ; 2. fixant les indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'Horeca, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur de santé et social. Il convient de noter que le dernier de ces textes est pris annuellement, entraînant que la liste des formations professionnelles transfrontalières est fixée tous les ans au Luxembourg.

D'après les données récoltées par le CES auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (MTEESS), l'apprentissage transfrontalier (TRF), tel que défini par ladite loi, se chiffre actuellement à 76 formations (dites « TRF ») prévues par le RGD du 13 juillet 2012<sup>3</sup>, 99 formations (TRF) prévues par le RGD du 3 août 2016<sup>4</sup> et 146 formations (TRF) prévues par le RGD du 4 septembre 2020<sup>5</sup>.

Le détail des placements et des contrats TRF sont indiqués en annexe:

- les placements pour la période de 2011 à 2019 (voir en annexe : *Tableau 2 Placements apprentissage transfrontalier (jeunes et adultes) de 2011 à 2019* ; pour 2020, les placements se chiffrent à 90 placements en 2020 dans 25 métiers/professions différents<sup>6</sup>);
- les nouveaux contrats conclus par année (voir en annexe : *Tableau 3: Apprentissages transfrontaliers – Nouveaux contrats conclus par année gérés sous la responsabilité de la Chambre de Commerce/Chambre des salariés (CSL) de 2010 à 2020*, le *Tableau 4: Apprentissages transfrontaliers – Nouveaux contrats conclus par année gérés sous la responsabilité de la Chambre des Métiers/CSL de 2010 à 2020* et le *Tableau 5: Apprentissages transfrontaliers – Nouveaux contrats conclus par année gérés sous la responsabilité de la Chambre de l'Agriculture/CSL de 2013 à 2020*).

---

<sup>2</sup> Article 37 : Un règlement grand-ducal fixe les conditions de mise en compte d'unités capitalisables passées à l'étranger ainsi que celles selon lesquelles des certificats et diplômes étrangers sont reconnus équivalents aux certificats et diplômes prévus aux articles 13 et 34. Les modalités selon lesquelles un apprentissage transfrontalier peut se faire sont fixées par règlement grand-ducal.

<sup>3</sup> Règlement grand-ducal du 13 juillet 2012 portant fixation des indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'HORECA, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur santé et social

<sup>4</sup> Règlement grand-ducal du 16 juillet 2016 portant fixation des indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'HORECA, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur santé et social

<sup>5</sup> Règlement grand-ducal du 4 septembre 2020 portant fixation des indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'HORECA, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur santé et social

<sup>6</sup> Source : statistiques ADEM-OP

A noter que l'article 37 (6) de la loi du 19 décembre 2008 *portant réforme de la formation professionnelle (texte coordonné au 12 juillet 2019 et applicable à partir du 16 juillet 2019)* autorise le Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse « à conclure des accords avec les instituts compétents en matière de formation professionnelle dans les pays limitrophes jusqu'au niveau du brevet de technicien supérieur, les chambres professionnelles concernées entendues en leur avis ».

De même des accords bi- et multilatéraux en faveur de l'apprentissage transfrontalier ont ainsi été signés dans la Grande Région créant des opportunités de formation sous contrat d'apprentissage pour les jeunes du Luxembourg et de la Grande Région et ceci jusqu'à un niveau BTS (Brevet de technicien supérieur). Les accords et conventions existants à l'heure actuelle sont les suivants :

- 1) L'accord conclu en 2009 entre le Ministère de l'Education nationale de la jeunesse et de l'enfance (MENJE) et le *Ministerium für Bildung und Kultur des Saarlandes und des Landes Rheinland-Pfalz* réglementant l'admission des élèves des écoles professionnelles qui terminent un apprentissage de relieur dans l'artisanat en Rhénanie-Palatinat ou en Sarre au Lycée des Arts et Métiers.
- 2) L'accord-cadre multilatéral entre différents partenaires de la Grande Région signé en date du 4 décembre 2014 et en date du 4 décembre 2015 lequel pose le cadre de la formation professionnelle transfrontalière.
- 3) La déclaration d'intention entre le gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et le gouvernement de la République française sur une expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de la formation professionnelle par apprentissage du 26 mai 2015.
- 4) « Rahmenvereinbarung über die Grenzüberschreitende Lehrlingsausbildung » entre la Chambre des Métiers du Luxembourg et la « Handwerkerkammer Trier » du 30 mars 2016. Cet accord-cadre sectoriel règle la coopération en matière d'apprentissage initial et en matière d'apprentissage combiné et parallèle initial/supérieur (*Duales Studium DAP/Bachelor*).
- 5) Le protocole d'accord pour la mise en œuvre de l'expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de l'apprentissage entre le Gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et la Région Grand Est du 3 juillet 2017<sup>7</sup>.
- 6) Un accord bilatéral signé en date du 12 mars 2018 entre, d'une part, le Grand-Duché de Luxembourg, la Chambre d'agriculture, la Chambre de commerce, la Chambre des métiers et la Chambre des salariés et d'autre part, la Rhénanie-Palatinat, la *Regiondirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit*, la *Handwerkskammer Trier, der Industrie- und Handelskammer Trier*, la *Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz* et le *Deutschen Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz* règle la transposition de l'accord-cadre de la Grande Région du 4 décembre 2014<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Du côté de la France, les formations offertes en apprentissage transfrontalier sont organisées suivant les dispositions de la CIG (Conférence intergouvernementale entre le Luxembourg et la France) telles que formalisées à travers le protocole d'accord. L'offre comprend un certain nombre de formations BTS en alternance et de Bac professionnels.

<sup>8</sup> La « Rahmenvereinbarung » a eu comme effet principal d'entériner à travers un texte bilatéral une pratique préexistante et clairement définie à une échelle opérationnelle.

L'apprentissage transfrontalier au Luxembourg comprend des organisations différentes :

- 1) Le cas de figure, largement prédominant aujourd'hui, consiste en une formation pratique en entreprise luxembourgeoise accompagnée d'une formation théorique dispensée dans un organisme de formation professionnelle à l'étranger et sanctionnée uniquement par un diplôme étranger du fait que cet apprentissage n'est pas offert au Luxembourg. L'apprentissage transfrontalier offre ainsi la possibilité de s'inscrire à des formations qui ne sont pas offertes dans le cadre du système scolaire luxembourgeois.
- 2) D'autres cas de figure spécifiques concernent également des formations professionnelles offertes au Luxembourg dans une moindre mesure (par exemple, les modèles pour la formation du « relieur » sanctionnée par une double certification, ainsi que celui du « brasseur-malteur », également avec double certification étrangère et luxembourgeoise) ; ces cas de figure ne sont pas commentés par le CES.

Les apprentissages (formations sous contrat d'apprentissage) sont réservés aux formations de niveau CCP (Certificat de capacité professionnelle), DAP (Diplôme d'aptitude professionnelle) et DT (Diplôme de technicien), tandis que dans la Grande Région, des apprentissages aux niveaux Brevet de technicien supérieur (BTS) et Bachelor sont possibles, tels que :

- des BTS français comme le BTS Fluide, énergie, domotique, le BTS Lunetier, le BTS Maintenance des systèmes et
- et des Bachelors allemands le « Bachelor of Engineering – Holztechnik », le « Bachelor of Arts – Betriebswirtschaft » ainsi que le « Bachelor of Engineering – Bauingenieurwesen », le « Bachelor of Engineering – Elektrotechnik » et le « Bachelor of Engineering – Technische Gebäudeausrüstung und Versorgungstechnik ».



## 2. ANALYSE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES TRANSFRONTALIERES – QUELQUES PROPOSITIONS DE LA PART DU CES

### 2.1. Liminaire

L'analyse du CES s'articule autour de quatre aspects fondamentaux à privilégier dans le cadre d'une approche commune de formation professionnelle en Grande Région

1. la création d'environnements propices à la formation professionnelle – l'apprentissage à titre principal et la formation professionnelle continue à titre accessoire,
2. la souplesse des institutions et des systèmes formels de formation,
3. la création de partenariats et d'espaces de coopération renforcés,
4. la valorisation de la formation professionnelle.

### 2.2. Apprentissage transfrontalier au niveau de la Grande Région

Il va sans dire qu'aujourd'hui l'apprentissage transfrontalier complète utilement l'offre de formation au sein de la Grande Région dans la mesure où ce dispositif permet de proposer des apprentissages pour lesquels une « version nationale » serait difficilement réalisable, voire inconcevable faute de contingents de candidats suffisants.

A noter que l'apprentissage transfrontalier jouit d'une grande acceptation parmi les entreprises, notamment luxembourgeoises. Ce dispositif de formation donne un choix plus large en matière de professions sous contrat d'apprentissage et contribue à couvrir le besoin en compétences du marché du travail régional et national via la formation d'une main d'œuvre qualifiée.

Il représente également des avantages considérables pour les apprentis de la Grande Région :

- l'obtention d'un diplôme étranger reconnu par le pays d'accueil, le cas échéant,
- l'immersion dans un environnement de travail transfrontalier,
- le choix d'effectuer un apprentissage dans un pays ou dans une région d'accueil transfrontalier/ère,
- la possibilité d'une insertion professionnelle rapide sur le marché du travail de la région ou du pays d'accueil.

Actuellement, différents apprentissages sont mis en œuvre avec succès sur la base d'accords bilatéraux, voire multilatéraux, pour les pays et les régions de la Grande Région.

Vu l'hétérogénéité des systèmes de formation et le principe de subsidiarité au niveau de la Grande Région concernant l'apprentissage transfrontalier, une approche pragmatique est de mise et doit le rester. A ce sujet, les acteurs co-responsables au niveau de la Grande Région, dont notamment les chambres professionnelles luxembourgeoises, sont parvenus à mettre en place des formules originales et des solutions « ad hoc » afin de faire en sorte que l'apprentissage transfrontalier puisse être une réalité concrète pour les apprentis et les entreprises. Ce « droit à l'expérimentation » des acteurs de terrain devra subsister également à l'avenir afin de mettre en œuvre des formules de coopération concrètes sur le terrain.

Néanmoins l'expérience du terrain montre que le développement de l'apprentissage transfrontalier est freiné par certains facteurs d'ordre systémique : des systèmes différents concernant la formation, des approches divergentes concernant la reconnaissance des qualifications professionnelles, des obstacles linguistiques ainsi que des différences au niveau des montants des indemnités d'apprentissage. De plus,

des collaborations transfrontalières *ad hoc* pourraient bénéficier d'une gouvernance plus affirmée et d'une certaine coordination des activités menées de part et d'autre des frontières.

Concrètement, afin de tendre vers une approche plus holistique de l'apprentissage transfrontalier dans la Grande Région, différentes questions nécessiteraient des approches communes. Elles traitent notamment :

- de la définition de l'apprentissage transfrontalier,
- des conditions d'accès à un apprentissage transfrontalier,
- du statut des apprentis transfrontaliers,
- des problèmes liés à la mobilité transfrontalière des apprentis,
- de la gouvernance des systèmes d'apprentissage transfrontaliers,
- de la reconnaissance des qualifications,
- du financement des apprentissages transfrontaliers.

Il semble évident que ces questions ne pourront pas être abordées d'un seul coup, mais requerront un travail de concertation et de coordination ambitieux mis en œuvre dans le cadre d'un plan à moyen terme et à long terme pour développer et promouvoir l'apprentissage transfrontalier.

Il échet par ailleurs de constater que la collaboration en matière d'apprentissage transfrontalier demeure encore parfois sujette à des déclarations d'intention dont les actions concrètes peinent à être mises en œuvre. Et pour cause, dans la réalité quotidienne, des projets plus ambitieux se heurtent souvent à des difficultés d'ordre institutionnel, juridique et pratique qui constituent autant de freins à une collaboration plus systématique et plus structurée.

S'il semble ainsi peu réaliste, à ce stade, de trouver des solutions à l'ensemble des aspects énoncés et de préconiser la mise en place d'un système unique de gestion de l'apprentissage transfrontalier, le CES identifie néanmoins certaines pistes pour améliorer la situation à court terme, tout en jetant les bases à une coopération transfrontalière davantage structurée permettant, dans le cadre d'une approche itérative, de donner lieu à des axes de développement et des pistes de solution également à moyen et à long termes.

Les travaux de coordination au niveau de l'apprentissage transfrontalier devraient donner lieu, à l'échelle de la Grande Région, à la définition d'une stratégie fluide et non pas à un carcan rigide ou une surréglementation, qui compromettrait la coopération sur le terrain et laquelle doit faire preuve d'un haut degré de flexibilité au regard des nombreux obstacles d'ordre structurel synthétisés ci-avant.

**Proposition 1 - Apprentissage transfrontalier :**

Sous l'égide d'une « Taskforce formation transfrontalière », la création d'une cellule ou d'un réseau en charge de la gouvernance de l'apprentissage transfrontalier pour contribuer à 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 est de mise, et ce en vue de promouvoir et de soutenir l'apprentissage transfrontalier, de faciliter les principes de bonne gouvernance et de soutenir activement les apprentissages en cours.

La création d'un tableau de corrélation reprenant les instances et les compétences nationales et régionales compétentes et responsables au niveau de la Grande Région pourrait constituer l'une des premières missions de cette *Taskforce*.

En outre, compte tenu des spécificités des systèmes de formation professionnelle initiale des quatre pays, il est important d'informer au mieux les citoyens de la Grande Région quant à l'offre transfrontalière existante et quant aux chances et possibilités de reconnaissance des qualifications professionnelles en matière d'apprentissage. A ce niveau davantage d'efforts de communication devront être entrepris.

**Proposition 2 - Apprentissage transfrontalier :**

Le CES encourage également une communication plus affirmée vis-à-vis du grand public sur l'apprentissage transfrontalier et ce notamment par le biais

- du site Internet de la Grande Région,
- des conseils actifs, par exemple dans le cadre d'EURES Grande Région,
- d'une brochure d'information présentant l'offre en matière d'apprentissage transfrontalier,
- des présentations à destination du grand public des meilleures pratiques en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles dans la Grande Région.

Selon le CES, l'un des possibles freins à l'apprentissage transfrontalier tient au problème de reconnaissance des qualifications entre les différentes régions, voire pays composant la Grande Région. Pour y remédier, le CES encourage la mise en place d'actions qui feront évoluer l'offre en fonction des besoins en compétences des entreprises dans la Grande Région et renforceront la confiance mutuelle des pays dans les certifications et les qualifications émises de part et d'autre des frontières.

**Proposition 3 - Apprentissage transfrontalier :**

Le CES encourage les acteurs politiques à entamer un processus de reconnaissance mutuelle des qualifications issues de l'apprentissage. A cet effet, une approche commune au niveau de la reconnaissance des certificats et des diplômes émis dans les différents pays de la Grande Région est à préconiser. Il sera nécessaire d'établir un référencement systématique au Cadre européen des certifications (CEC) à condition de clarifier au préalable la question du référencement national à différents niveaux du CEC de qualifications équivalentes.

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 ».

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.

### 2.3. Apprentissage transfrontalier, la situation luxembourgeoise

La collaboration en matière d'apprentissage au niveau de la Grande Région (apprentissage transfrontalier) présente indéniablement des chances et des opportunités pour l'ensemble des partenaires, tant nationaux qu'étrangers.

Cependant, comme rappelé dans la partie 2.2., 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 d'apprentissage communs.

Les chances et les opportunités liées à une collaboration plus étroite entre les parties prenantes de la Grande Région dans le domaine de l'apprentissage 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.

A noter que de manière générale, et malgré la situation socio-économique actuelle particulièrement difficile pour les entreprises et les salariés, l'apprentissage transfrontalier résiste à l'actuelle crise sanitaire vu le nombre de contrats d'apprentissage nouvellement conclus et en cours fin 2020 au Luxembourg. Ceci est un signe encourageant et illustre le potentiel et les perspectives positives de l'apprentissage.

Face à la transformation des environnements de travail, la pénurie en main d'œuvre qualifiée est devenue une réalité qui concerne non seulement le Luxembourg, mais la Grande Région dans son ensemble. Or, l'apprentissage transfrontalier pour le Luxembourg se base majoritairement sur un principe d'une collaboration transfrontalière à dominante unidirectionnelle selon lequel la formation en entreprise a typiquement lieu au Luxembourg alors que des pays comme l'Allemagne et la France assurent la formation théorique en centre de formation. Ce phénomène paraît en quelque sorte être le miroir des flux de la main d'œuvre en provenance des zones frontalières et à destination du Luxembourg.

Pour le CES il semble évident que les flux « à sens unique » - dans un contexte démographique et de transformation des professions sans précédent - ne pourront guère trouver l'assentiment des autres entités territoriales de la Grande Région, qui sont exposées à une certaine « exportation de main-d'œuvre

qualifiée » sans pour autant pouvoir bénéficier de flux entrants tangibles dans d'autres secteurs. Ainsi, il serait utile de proposer des pistes permettant de rééquilibrer quelque peu cette donne en partant du principe que chaque région dispose de spécificités, d'un tissu socio-économique et de compétences complémentaires pouvant être mises en réseau à l'échelle de Grande Région. En effet, chaque profession et chaque métier - et par corollaire chaque formation – n'atteint pas nécessairement une masse critique dans chaque entité territoriale prise isolément mais une mise en commun et l'exploitation d'avantages comparatifs distincts pourra donner lieu à d'importantes synergies à l'échelle de la Grande Région, avec des flux entrants et sortants entre l'ensemble de ses versants territoriaux.

Les différents acteurs nationaux de l'apprentissage ne disposent souvent ni des capacités, ni des ressources humaines et financières, ni des compétences techniques indispensables pour concevoir, piloter et mener à bien seuls des projets d'apprentissage stratégiques dans des domaines pointus ou dans des niches particulières. En effet, de tels projets nécessitent généralement des investissements importants et soutenus en matière de conception, de recherche et de développement. Une coopération entre les différentes entités territoriales de la Grande Région pourrait ainsi contribuer au développement de projets de formation originaux et adaptés.

Eu égard à ce qui précède, il doit être constaté que malgré ces constats, la définition de l'apprentissage transfrontalier retenue dans le texte de loi luxembourgeois est résolument restrictive, puisqu'elle ne se réfère qu'au cas spécifique pour lequel la formation pratique sous contrat d'apprentissage est effectuée dans une entreprise domiciliée au Luxembourg et l'enseignement scolaire est assuré par une institution domiciliée dans un pays limitrophe.

**Proposition 4 - Apprentissage transfrontalier :**

Afin de favoriser une réelle mobilité des apprentis au sein de la Grande Région, voire dans les pays de l'Union européenne, et afin de garantir une reconnaissance mutuelle transfrontalière des unités de formation acquises, la définition de l'apprentissage transfrontalier est à reformuler de manière qu'une mobilité bidirectionnelle des apprentis devienne possible.

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.

Si la Grande Région ne peut fournir de « définition juridique » partagée et directement applicable dans les différents ordres juridiques des entités territoriales, la *Task force* précitée (Proposition 1) pourrait néanmoins mettre en réseau des représentants issus de la Grande Région afin de s'accorder sur des principes directeurs communs sur la définition et la conception de l'apprentissage transfrontalier.

La collaboration au niveau de la Grande Région permet une mise en commun, voire une mutualisation des moyens durant la phase de création et de lancement d'un projet d'apprentissage, le cas échéant moyennant la mise en place d'un projet pilote ou d'un partenariat limité dans le temps servant en quelque sorte « d'incubateur » ou de « laboratoire ».

Malgré l'ouverture de l'article 37 (6) (cf. Partie 1, Généralités et état des lieux des formations professionnelles transfrontalières au Luxembourg), il s'avère en pratique difficile de conclure de nouveaux accords, voire même de pérenniser les accords en cours, en l'absence d'une véritable gouvernance ou stratégie holistique.

A titre d'exemple, le protocole d'accord entre le Gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg et de la Région Grand Est pour la mise en œuvre de l'expérimentation de coopération transfrontalière dans le domaine de l'apprentissage du 3 juillet 2017 est venu à terme en date du 31 octobre 2019 et les formations faisant l'objet de ce protocole continuent à être organisées sur le terrain (Bac Pro, BTS transfrontaliers). Le CES regrette que ledit protocole n'ait pas été renouvelé en temps utile - un fait qui entraîne des insécurités juridiques aussi bien pour les apprentis que pour les entreprises.

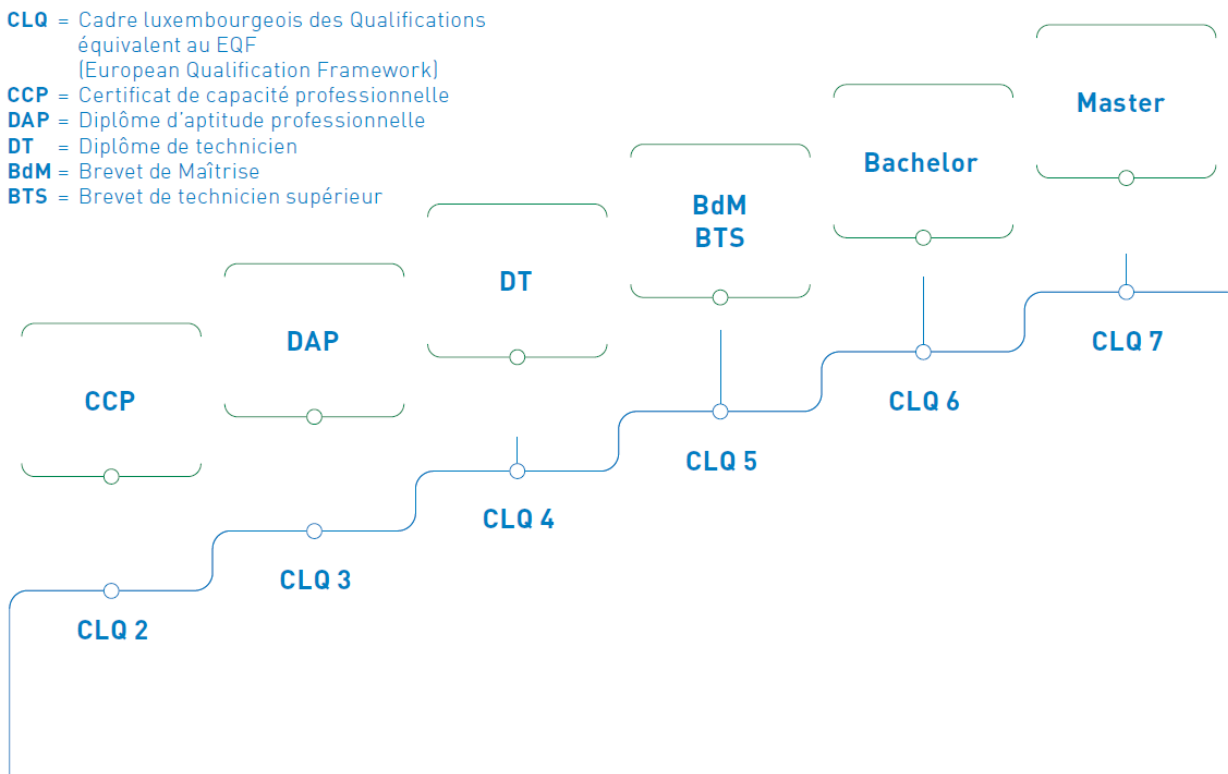
Le CES est d'avis qu'une ouverture de l'article 37 (6), dont est fait référence ci-dessus, doit être envisagée à court terme pour permettre un accès plus large aux possibilités d'apprentissage. Un tel accès lequel peut contribuer au niveau de la Grande Région, voire au-delà, à l'introduction d'un ensemble de principes communs pour valoriser les différents systèmes de qualifications concernés.

### Proposition 5 - Apprentissage transfrontalier :

Il importe d'élaborer une stratégie nationale des « apprentissages transfrontalières Grande Région » en vue de promouvoir et de soutenir l'apprentissage transfrontalier, de faciliter les principes de bonne gouvernance et de soutenir activement les apprentissages en cours et à venir.

Par ailleurs, par le passé, le CES aussi bien que les chambres professionnelles ont invité les responsables politiques non seulement à diversifier l'offre des formations professionnelles initiales à tous les niveaux, mais également à compléter l'offre de formation nationale afin de créer une sorte « d'escalier de transition des formations » (*Stufenmodell*) et ce à différents niveaux et pour tout type de formation professionnelle, le cas échéant.

### Graphique 1 : Escalier de transition des formations



Graphique : Chambre des Métiers

Dans ce contexte, il importe de noter qu'à l'heure actuelle bon nombre d'entreprises luxembourgeoises ont recours aux BTS transfrontaliers sous contrat d'apprentissage étant donné que ce format de formation offre de nombreux avantages aussi bien pour l'entreprise que pour les apprenants. Le système classique de l'apprentissage luxembourgeois (régime concomitant sous contrat d'apprentissage) dispose notamment de procédures qualité en termes de suivi et d'évaluation définies au niveau de la formation en entreprise et la conclusion d'un contrat d'apprentissage garantit des sécurités juridiques aussi bien aux apprentis qu'aux entreprises formatrices.

Malheureusement, la législation luxembourgeoise actuelle ne prévoit pas la possibilité d'organiser des BTS sous contrat d'apprentissage mais limite ce type de formation au format plein temps en milieu scolaire, assorti, le cas échéant, de stages. Ainsi, même si on identifie une volonté à introduire des BTS sous contrat d'apprentissage au Luxembourg, en considérant par exemple le projet pilote du BTS en alternance « Commerce » développé par le Lycée du Nord à Wiltz, ces efforts sont fortement limités par l'absence d'une base légale adéquate avec la contrainte de limiter la partie pratique de la formation à des stages en entreprise.

En conclusion, la possibilité d'une offre généralisée de formations « nationales » BTS sous contrat d'apprentissage n'est actuellement toujours pas possible en l'absence d'une législation y relative. Tel fait contribue à une situation de distorsion entre les BTS luxembourgeois et les BTS transfrontaliers organisés sous contrat d'apprentissage.

Il y a donc lieu de constater un certain manque d'équité et de cohérence entre les formations BTS organisées de part et d'autre des frontières et qu'il sera nécessaire d'ouvrir les BTS luxembourgeois à la formation en alternance. Le cadre légal en vigueur est en décalage avec la réalité du terrain créant une situation ambiguë amplifiée par la non-reconduction du protocole d'accord du 3 juillet 2017 susmentionné.

**Proposition 6 - Apprentissage transfrontalier :**

Il convient d'élargir la notion de la formation professionnelle en y incluant les formations au-delà du niveau de fin d'études secondaires et jusqu'à un niveau post secondaire par l'ajout des formations de Brevet de technicien supérieur (BTS). Dans le même ordre d'idées, des Bachelors et des Masters devraient être envisagés à moyen terme au niveau de la formation professionnelle.

En ce sens, la loi de 2008 portant réforme de la formation professionnelle doit être complétée par un chapitre spécifique réservé aux formations BTS sous contrat d'apprentissage. De même faut-il effectuer les adaptations nécessaires au niveau de la loi du 19 juin 2009 portant organisation de l'enseignement supérieur, laquelle permet actuellement uniquement l'organisation d'un BTS avec stages et non pas sous contrat d'apprentissage.

## 2.4. Perspectives : vers une politique intégrée en matière d'apprentissage transfrontalier

La Commission européenne vient de publier la nouvelle stratégie européenne en matière de compétences qui propose un certain nombre d'actions et d'objectifs pour apporter, d'ici 2025, des solutions aux enjeux tels qu'esquissés (et sous considération de la problématique du chômage des jeunes), ceci dans l'esprit d'une compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience. Elle préconise notamment « *une approche pour rendre l'enseignement et la formation professionnels plus modernes, plus attrayants pour tous les apprenants, plus flexibles et plus adaptés à l'ère numérique et à la transition écologique* ». Le Luxembourg devrait, dans ce contexte, saisir sa chance pour impulser une gouvernance améliorée des collaborations grand-régionales et fédérer les acteurs transfrontaliers pour optimiser l'apprentissage transfrontalier selon les propositions émises ci-avant.

De l'avis du CES, il est important 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. A terme, une telle démarche devrait favoriser l'émergence d'un écosystème de l'apprentissage transfrontalier davantage intégré sous considération des répercussions potentielles de différents sujets sur les politiques nationales de formation (apprentissage) tels que les conditions d'accès, la surveillance et le contrôle de l'apprentissage par les conseillers à l'apprentissage et les dispositions légales en matière fiscale, de droit du travail, de sécurité sociale et autres.

Concrètement, une politique intégrée de l'apprentissage transfrontalier devrait considérer, dans une perspective à moyen terme, les aspects suivants :

- la définition commune « d'apprenti transfrontalier Grande Région » ainsi que les droits et les obligations qui en découlent (à défaut d'une définition européenne du statut d'apprenti permettant, entre autres, de combler les lacunes réglementaires européennes concernant la mobilité transnationale, il serait opportun que les acteurs de la Grande Région conviennent d'une définition commune) ;
- la mise en place d'un système d'assurance qualité et la définition des procédures qualité pour les apprentissages transfrontaliers facilitant notamment la prise de décisions quant à l'applicabilité de la législation des pays concernés ;
- à plus long terme, l'analyse de la faisabilité d'un projet commun à l'ensemble des pays et régions concernés par la création systémique pour les apprentissages transfrontaliers d'une co-diplômation (obtention d'au moins deux diplômes reconnus au niveau national) des pays et régions partenaires (pays/région d'envoi et pays/région d'accueil), voire à moyen terme la création d'un diplôme de la Grande Région, reconnue par les quatre entités et renforçant par ce biais la reconnaissance mutuelle des diplômes nationaux et des compétences transfrontalières acquises.

A plus long terme, le CES encourage aussi les acteurs politiques à agir sur les facteurs d'ordre systémique, tels qu'évoqués au point 2.2., qui continueront à entraver le réel potentiel de l'apprentissage transfrontalier. La mise en place d'un modèle de gouvernance traitant des problèmes juridiques, administratifs et autres que rencontrent les apprenants et les entreprises serait de mise. Le respect des particularités nationales et régionales en matière des responsabilités, de compétence et de mode de financement de l'apprentissage doit bien évidemment être garanti.

## ENCADRE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC) TRANSFRONTALIERE AU NIVEAU DE LA GRANDE REGION

Si pour l'apprentissage transfrontalier certaines modalités de collaboration grand-régionale formelles existent déjà, elles font défaut pour la formation professionnelle continue.

Les initiatives de part et d'autre des frontières se traduisent par de nombreux projets financés par des fonds européens (FSE, INTERREG, Erasmus+), des accords entre différents prestataires de formation et les partenariats clés tels que développés par les chambres professionnelles<sup>9</sup> ou autres acteurs institutionnels, que le CES ne saurait énumérer de façon exhaustive dans le cadre du présent avis.

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE), quant à lui, constate dans son *rapport 2017/2018*<sup>10</sup> sur la situation économique et sociale de la Grande Région que les différences évidentes entre les systèmes de formation et plus particulièrement, au niveau des formations continues constituent jusqu'à présent un frein à l'offre de formations continues communes dans la Grande Région, en particulier dans le secteur porteur de la numérisation. Certaines de ces limitations ont d'ailleurs déjà été abordées dans les propos introductifs du présent avis.

La collaboration en matière de FPC au niveau de la Grande Région demeure trop souvent sujette à des déclarations d'intention et à la réalisation de projets limités dans le temps. L'organisation pratique de la FPC est aussi largement divergente entre les différentes entités territoriales de la Grande Région.

Il est difficile de cerner de façon tangible le réel potentiel des collaborations transrégionales au niveau de la FPC, ce qui est notamment dû à un manque de formalisation communément acceptée et partagée. Bien

---

<sup>9</sup> La Chambre de Commerce, à titre d'exemple, développe en continu des collaborations au niveau de la formation professionnelle continue diplômante, notamment avec l'Université de Lorraine (le partenariat s'articule actuellement autour de trois programmes diplômants à destination de personnes en cours d'emploi avec une quarantaine d'étudiants), et participe dans le projet Interreg DigiMob Industrie 4.0 qui vise à proposer des parcours professionnels certifiants et transfrontaliers, pour les métiers d'opérateurs de production et de maintenance, dans un environnement 4.0. La Chambre de Commerce, la *House of Training* et l'ADEM sont les partenaires de ce projet pour le versant luxembourgeois (le projet réunit également des partenaires sur les autres versants de la Grande Région, à savoir les versants wallon, lorrain et sarrois).

De même, la Chambre des salariés collabore, depuis de nombreuses années, via son centre de formation continue, le « Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) » avec un certain nombre d'organismes de formation continue ou universités de la Grande Région et au-delà. A titre d'exemple, le partenariat avec l'Université de Lorraine, avec laquelle le LLLC collabore depuis 1996, permet de proposer actuellement deux masters, trois licences et le Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires en formation continue sur le territoire luxembourgeois.

La Chambre des Métiers offre, dans le cadre de son accord prémentionné 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*

<sup>10</sup> Thème phare « La formation professionnelle continue à l'ère de la numérisation du monde du travail »

qu'on identifie à priori de nombreuses initiatives<sup>11</sup>, il manque un cadre plus général pour aborder de façon structurée cet aspect de la formation.

De plus, si l'offre est vaste et le nombre de prestataires important, le développement de la formation à une échelle transrégionale est néanmoins freiné par certains facteurs d'ordre systémique, comme des dispositifs différents concernant la FPC (par exemple les conditions d'accès), des approches divergentes concernant la reconnaissance des qualifications professionnelles, des obstacles linguistiques et, enfin, la prédominance persistante du Luxembourg dans l'attraction des ressources humaines dans un contexte d'une « guerre des talents » qui touche désormais tous les territoires.

S'ajoute aux discussions relatives à la coopération en matière de FPC la problématique de la pénurie en main d'œuvre qualifiée. Sous l'effet du vieillissement de la population, la Grande Région devra faire face à une décroissance démographique, selon l'Agence d'Urbanisme et de Développement Durable Lorraine Nord (Agape), mettant en péril cet équilibre du marché du travail au niveau de l'ensemble de la Grande Région. Dans l'ensemble de la Grande Région, la population en âge de travailler (15-64 ans) pourrait ainsi baisser de 670.000 personnes d'ici 2035, soit une baisse de 11% et ce, malgré une croissance démographique (+197.000 habitants).

Ces prévisions à moyen terme constituent un immense défi pour la Grande Région. Déjà aujourd'hui, certaines entreprises ont des difficultés pour recruter du personnel qualifié et élargissent de ce fait leur périmètre de recrutement au-delà de la Grande Région.

Cette situation fait émerger de nouveaux défis en termes d'identification des besoins en compétences, d'une part, et de développement de l'offre de formation pour remédier à l'inadéquation des compétences<sup>12</sup>, d'autre part. Ainsi, au vu de la donne démographique, il est de moins en moins acceptable que les salariés de la Grande Région déjà en poste, ainsi que les demandeurs d'emplois, ne disposent pas de toutes les compétences nécessaires afin d'accompagner et de façonner les grandes mutations socio-économiques et de réussir la transformation des métiers. En d'autres termes, l'investissement dans le développement des compétences à travers la FPC va devenir un enjeu économique et sociétal de plus en plus important, avec, à la clé, un bénéfice potentiel d'une coopération renforcée entre les acteurs de la FPC de la Grande Région de plus en plus évident.

A noter que le constat d'un besoin aigu en formation continue contraste quelque peu avec les chiffres disponibles quant à la consommation réelle de la FPC, laquelle reste, en revanche, plutôt modérée à ce stade. Suivant la Stratégie Europe 2020, environ 15% des adultes (de 25 à 64 ans) devraient participer à l'éducation et à la formation tout au long de la vie en 2020. Or, dans la Grande Région, 10,5% des adultes âgés de 25 à 64 ans ont, en 2019, participé à une formation ou à un enseignement. Ce pourcentage se situe en dessous de la moyenne européenne de 11,3%, considérée en général comme étant déjà relativement faible<sup>13</sup>.

Or, 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 voire sociétal, implique

---

<sup>11</sup> Le quatrième rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région 2019 présente un large éventail d'exemples intéressants de bonnes pratiques dans les différents versants. Chaque versant fixe ses propres priorités, tant en termes de thèmes que de groupes cibles pour les offres de formation continue.

<sup>12</sup> L'inadéquation des compétences au Luxembourg : un employé sur deux concerné, LISER, 2020

<sup>13</sup> Rapport 2019-2020 sur la situation économique et sociale dans la Grande Région

l'engagement et la participation d'un nombre important d'acteurs au niveau régional : partenaires sociaux, chambres professionnelles, entreprises, organisations, centres de recherche, universités, institutions éducatives professionnelles et autres.

Il s'agit dorénavant 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. De tels espaces sont nécessaires pour établir un esprit de confiance mutuelle, faciliter les échanges d'idées et contribuer à l'amélioration de la compréhension des besoins de part et d'autre.

Il importe également que les parties prenantes qui évoluent dans le milieu de la FPC travaillent davantage en partenariat et qu'ils coopèrent afin :

- de remettre en question les pratiques établies dans une optique d'amélioration,
- de renouveler les échanges d'idées,
- de communiquer sur les besoins mutuels et sur ce qu'il est possible de faire en dehors du système de formation formel voire les possibilités de travailler ensemble.

A noter dans ce contexte que le rôle des chambres professionnelles et des partenaires sociaux est primordial afin de garantir la pertinence et l'introduction pratique de la FPC dans l'environnement professionnel.

L'objectif de ces espaces de coopération doit consister à ouvrir de nouvelles perspectives et à apporter des avantages mutuels tant à l'apprenant qu'aux organismes et entreprises impliqués. Pour cela, il faut mener des réflexions quant à la mise en place de nouvelles formes de gouvernance et de gestion transnationales capables de s'adapter à différents systèmes de FPC tout en respectant les variations locales.

Par ailleurs, il importerait que les acteurs de la Grande Région s'accordent sur une compréhension commune de ce que doit être un bon usage de la FPC et sur le type d'initiatives nécessaires pour éliminer les obstacles à une mise en œuvre appropriée de la FPC visant à moyen terme des systèmes de FPC transnationaux.

Afin d'éviter toute incohérence due à l'absence de concepts et de définitions univoques, la FPC (comme d'ailleurs la formation professionnelle en général) devrait faire l'objet d'une définition claire pour les parties prenantes de la Grande Région, en partant de la définition formulée par le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle). Il en est de même des définitions d'apprentissage formel, non formel, informel, et autres.

Au-delà, il est nécessaire d'élaborer un glossaire et une nomenclature « formation professionnelle » communs et partagés par les acteurs de la Grande Région sur base des définitions proposées par le CEDEFOP.

## SYNTHESE

Plus qu'un simple concept politique, la Grande Région est une réalité quotidienne, un véritable laboratoire européen. La libre circulation (mobilité) des personnes est l'un des principaux aspects et moteurs de cette réalité. La formation professionnelle devrait ainsi tout naturellement s'imposer comme un terrain d'entente naturel pour construire des projets communs et durables et pour faire face à un problème partagé et récurrent qui touche l'ensemble de la Grande Région : la pénurie d'une main-d'œuvre qualifiée dans quasiment tous les secteurs de l'économie, avec par ailleurs une donnée démographique défavorable à moyen et à long termes qui pourrait exacerber ce constat.

Aujourd'hui, le flux d'apprentis au niveau de la formation professionnelle initiale est le miroir des principaux flux de main-d'œuvre : le Luxembourg est le principal bénéficiaire et les autres entités sont les principaux fournisseurs. Il existe en outre aujourd'hui de grandes divergences socio-économiques entre les différentes entités territoriales de la Grande Région, ainsi que des conceptions et des approches différentes pour approcher la formation professionnelle, en général, et l'apprentissage, en particulier. Le statut et la valeur sociétale perçus de la formation professionnelle initiale - l'apprentissage - sont, elles aussi, différentes.

Or, toujours est-il que chaque entité territoriale dispose d'un tissu socio-économique différent, et le tissu économique grand-régional dans son ensemble est sans doute marqué par plus de complémentarités que par des aspects directement concurrentiels. Construisant sur cette richesse socio-économique et considérant par ailleurs les défis partagés - comme la gestion de la crise sanitaire et de la crise socio-économique en découlant, la transition digitale et la transition écologique - les différents versants territoriaux ont un intérêt manifeste à coopérer, à faire jouer des synergies, à atteindre, en termes d'ingénierie et de développement de concepts et de contenus de formation professionnelle, une certaine masse critique au bénéfice de l'ensemble de l'économie grand-régionale. Ce constat ne vaut d'ailleurs pas uniquement pour la formation professionnelle initiale, mais aussi pour la formation professionnelle continue.

Au vu de l'absence de « compétences grand-régionales » pour la formation et par ailleurs une gouvernance relativement éclatée des compétences au sein même des différents versants, une coopération entre les partenaires de la Grande Région doit s'asseoir sur un engagement politique fort et un cadre général partagé, qui pourrait être élaboré au sein d'une « Taskforce formation transfrontalière » comme le propose le CES dans le présent avis. Au niveau luxembourgeois, l'engagement national vis-à-vis des partenaires de la Grande Région devrait s'inscrire dans une stratégie nationale « apprentissages transfrontaliers Grande Région ».

Les coopérations concrètes sur le terrain devraient pouvoir s'articuler au sein de ce cadre, mais en donnant une grande souplesse et un droit à l'expérimentation aux différentes régions qui souhaitent renforcer leur collaboration. Ainsi, « ambition politique forte » et « cadre partagé » ne devraient pas rimer avec un carcan rigide qui rendrait la coopération sur le terrain difficile, voire inopérante. Il est, à ce stade, à rappeler que l'apprentissage transfrontalier est déjà aujourd'hui une réalité, comme il ressort des tableaux en annexe.

Le CES plaide aussi pour une reconnaissance mutuelle la plus généralisée possible des qualifications atteintes – et à terme, la montée en puissance d'un système de co-diplômation respectivement co-certification – afin de donner aux apprenants une juste reconnaissance dans toute la Grande Région. Ceci est un maillon essentiel, tout comme le fait que l'apprentissage transfrontalier, qui est au cœur de l'avis

du CES, doit être arrondi vers le haut et embrasser, à l'instar d'un « Stufenmodell », davantage de maillons du cadre européen des qualifications, et notamment les niveaux BTS, Bachelor et Master, dans une optique professionnelle. Les qualifications professionnelles – du CCP via le DAP au Master à connotation professionnelle – doivent pouvoir s'acquérir en Grande Région, sous contrat d'apprentissage en entreprise avec une partie théorique en milieu scolaire (modèle dit « en alternance »).

La Grande Région est une réalité quotidienne et une chance partagée. La formation transfrontalière en est déjà une émanation, mais le potentiel est actuellement sous-exploité. Le CES livre dans son avis des pistes pour monter en puissance ce vecteur de coopération essentiel. Or, il identifie également un grand nombre d'obstacles et de défis d'ordre structurel. Il semble évident que ces questions ne pourront pas être abordées d'un seul coup, mais requerront un travail de concertation et de coordination ambitieux, mis en œuvre dans le cadre d'un plan à moyen terme et à long terme pour développer et promouvoir l'apprentissage transfrontalier et ce à travers une communication proactive.

\* \* \*

**Résultat du vote:**

Le présent avis a été arrêté à l'unanimité des voix des membres présents.

Daniel Becker

Jean-Jacques Rommes

Secrétaire Général

Président

Luxembourg, le 1<sup>er</sup> mars 2021

## ANNEXES :

**Tableau 2 : Placements apprentissage transfrontalier (jeunes et adultes) de 2011 à 2019**

| <b>Année</b> | <b>Placements en apprentissage</b> |
|--------------|------------------------------------|
| 2011         | 34                                 |
| 2012         | 35                                 |
| 2013         | 49                                 |
| 2014         | 48                                 |
| 2015         | 57                                 |
| 2016         | 79                                 |
| 2017         | 64                                 |
| 2018         | 83                                 |
| 2019         | 87                                 |

Source: MTEESS – rapport d’activité 2019

**Tableau 3 : Apprentissages transfrontaliers –Nouveaux contrats conclus par année gérés sous la responsabilité de la Chambre de Commerce/CSL de 2010 à 2020**

| Profession                                                   | Début contrat dans l'année |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           | Total      |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
|                                                              | 2010                       | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | 2020      |            |
| Automobilkaufmann                                            |                            |           |           |           |           |           |           |           |           | 1         |           | 1          |
| BAC MEI                                                      |                            |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 1         | 1          |
| BAC MELEC                                                    |                            |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 3         | 3          |
| Bankkaufmann/frau                                            |                            |           |           |           |           | 1         |           | 1         |           |           |           | 2          |
| Binnenschiffer                                               |                            |           |           |           | 1         |           |           |           |           |           |           | 1          |
| Brasseur-mälteur                                             |                            |           |           |           |           | 2         | 1         | 1         | 1         |           |           | 5          |
| Brauer und Mälzer                                            |                            |           | 2         | 1         |           |           |           |           |           |           |           | 3          |
| Conception des processus de réalisation de produits          |                            |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 4         | 4          |
| Électrotechnique                                             |                            |           |           |           |           |           |           |           |           | 3         | 3         | 6          |
| Elektroniker für Automatisierungstechnik                     |                            |           |           | 1         |           |           |           | 2         |           |           |           | 3          |
| Elektroniker für Geräte und Systeme                          |                            |           |           |           | 2         |           | 1         |           |           |           | 2         | 5          |
| Elektroniker für Maschinen- und Antriebstechnik              |                            |           |           |           | 1         |           |           |           |           | 1         |           | 2          |
| Fachinformatiker - Systemintegration                         |                            |           | 1         | 1         | 1         |           | 1         | 3         | 1         | 1         | 2         | 11         |
| Fachinformatiker Anwendungsentwicklung                       |                            | 3         | 4         | 1         |           | 4         | 2         |           | 2         | 3         | 2         | 21         |
| Fachkraft für Abfall- Kreislaufwirtschaft                    |                            | 1         |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 1          |
| Fachkraft für Veranstaltungstechnik                          |                            | 1         | 1         |           |           |           |           |           |           |           |           | 2          |
| Immobilienkaufmann/frau                                      |                            | 1         | 2         | 1         |           | 1         |           |           |           |           |           | 5          |
| Industriekaufmann/frau                                       |                            | 7         | 5         | 3         | 6         | 6         | 8         | 3         | 5         | 7         | 3         | 53         |
| Informatikkaufmann                                           |                            |           |           |           |           | 1         |           |           | 1         | 1         | 2         | 5          |
| Investmentfondkaufmann                                       |                            |           |           |           |           |           | 1         |           |           |           |           | 1          |
| Kaufmann für Groß- und Außenhandel                           |                            | 1         | 2         |           | 1         | 1         | 2         | 1         | 2         |           |           | 10         |
| Kaufmann/frau für Bürokommunikation                          |                            |           |           | 5         |           |           |           |           |           |           |           | 5          |
| Kaufmann/frau für Büromanagement                             |                            |           |           |           |           | 3         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 26         |
| Kaufmann/frau für Marketingkommunikation                     |                            |           |           | 1         |           |           |           |           |           | 2         |           | 3          |
| Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistungen     |                            | 18        | 12        | 15        | 21        | 18        | 24        | 17        | 21        | 18        | 14        | 178        |
| Lagerfachkraft und Lagerlogistiker/-in                       |                            |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 2         | 2          |
| Management des Unités Commerciales                           |                            |           |           |           |           |           |           |           | 1         |           | 1         | 2          |
| Mediengestalter für Digital und Print                        |                            |           | 1         | 1         | 2         |           | 1         | 1         | 1         |           |           | 7          |
| Négociation et digitalisation de la relation client          |                            |           |           |           |           |           |           | 1         | 8         | 5         | 4         | 18         |
| Services Informatiques aux Organisations                     |                            |           |           |           |           |           |           | 2         | 5         | 3         |           | 10         |
| Sport- und Fitnesskaufmann/frau                              |                            |           |           |           |           |           |           | 1         |           | 1         |           | 2          |
| SP3S                                                         |                            |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 1         | 1          |
| Systèmes Numériques, option Informatique et Réseaux (SNIR)   |                            |           |           |           |           |           |           | 1         | 4         | 4         | 7         | 16         |
| Technischer Produktdesigner                                  |                            |           |           |           |           | 1         |           | 2         |           |           | 4         | 7          |
| Technischer Systemplaner                                     |                            |           |           |           |           |           |           | 1         | 2         |           |           | 3          |
| Technische(r) Zeichner(in)                                   |                            | 1         | 3         | 1         | 1         |           |           |           |           |           |           | 6          |
| Tiermedizinischer Fachangestellter                           |                            |           |           |           |           | 2         | 3         | 4         | 3         | 2         | 2         | 16         |
| Tierpfleger/in                                               |                            |           | 1         |           |           | 2         |           |           | 1         | 1         |           | 5          |
| Veranstaltungskaufmann/frau                                  |                            |           |           |           | 1         |           | 1         |           |           |           |           | 2          |
| Verfahrenmechaniker(in) für Kunststoff- und Kautschuktechnik |                            |           | 2         |           |           | 3         |           |           | 1         | 2         |           | 8          |
| Versicherungskaufmann/frau                                   |                            |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 2         | 2          |
| Weintechnologe                                               |                            |           |           |           | 2         |           |           | 3         | 1         |           | 1         | 7          |
| Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)                       |                            |           | 1         |           | 1         | 1         | 3         |           | 2         | 2         | 1         | 11         |
| <b>Total :</b>                                               | <b>0</b>                   | <b>33</b> | <b>37</b> | <b>31</b> | <b>40</b> | <b>46</b> | <b>52</b> | <b>48</b> | <b>67</b> | <b>62</b> | <b>66</b> | <b>482</b> |

Source : Chambre de Commerce



### La Chambre des Métiers/Chambre des salariés :

Le tableau ci-après montre qu'au niveau du secteur de l'Artisanat, plusieurs qualifications dans plusieurs métiers avec différents partenaires de différents pays sont ainsi actuellement offertes en apprentissage transfrontalier (partie en milieu professionnel sous contrat d'apprentissage dans un organisme de formation au Luxembourg/partie en milieu scolaire dans une institution dans un pays limitrophe) :

- qualifications : qualifications étrangères essentiellement de niveau DAP et de niveau BTS ;
- métiers : 43 métiers ;
- candidats (seuls les contrats d'une durée d'au moins 3 mois sont pris en compte) : 131 nouveaux contrats depuis 2010, dont 22 entre 2010 et 2014, 40 entre 2015 et 2017 et 69 entre 2018 et 2020)
- pays : 3, Allemagne, France, Belgique (dans une moindre mesure).

Depuis 2019, les diplômes et certificats obtenus à la suite d'un apprentissage artisanal transfrontalier sont remis dans le cadre de la remise officielle des diplômes de fin d'apprentissage artisanal. Un « Certificat Handwerk », signé par le Directeur Général de la Chambre des Métiers, est remis aux lauréats.

**Tableau 4 : Apprentissages transfrontaliers – Nouveaux contrats conclus par année gérés sous la responsabilité de la Chambre des Métiers/CSL de 2010 à 2020**

|                                                                                             | 2020      | 2019      | 2018      | 2017      | 2016      | 2015     | 2014     | 2013      | 2012     | 2011     | 2010     | TOTAL      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|------------|
| <b>Total nouveaux contrats</b>                                                              | <b>24</b> | <b>29</b> | <b>16</b> | <b>16</b> | <b>17</b> | <b>7</b> | <b>3</b> | <b>11</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>131</b> |
| Agent qualifié en gestion d'eaux (Fachkraft für Wasserwirtschaft )                          |           |           |           | 1         |           |          |          |           |          |          |          | 1          |
| Agent qualifié en techniques événementielles (Fachkraft für Veranstaltungstechnik)          |           | 2         | 2         | 2         | 2         |          |          | 1         |          |          |          | 9          |
| Armurier (Büchsenmacher)                                                                    |           |           |           |           | 1         |          |          |           |          |          |          | 1          |
| Audioprothésiste (Hörgeräteakustiker)                                                       |           |           |           | 2         |           |          |          |           |          |          |          | 2          |
| Bijoutier - orfèvre (Gold- und Silberschmied)                                               |           |           |           |           |           |          |          | 1         |          |          |          | 1          |
| Bobineur (Ankerwickler)                                                                     |           |           |           |           | 1         |          |          |           |          |          |          | 1          |
| Bottier - cordonnier (Schuhmacher)                                                          |           |           |           |           | 1         |          |          |           |          |          |          | 1          |
| BTS Bâtiment Travaux publics                                                                |           |           |           | 1         |           |          |          |           |          |          |          | 1          |
| BTS Fluide, énergie, domotique                                                              |           |           | 4         | 1         | 1         |          |          |           |          |          |          | 6          |
| BTS Lunetier                                                                                |           |           | 1         | 1         | 1         |          |          |           |          |          |          | 3          |
| BTS Maintenance des systèmes                                                                | 3         | 3         |           |           |           |          |          |           |          |          |          | 6          |
| Carrossier                                                                                  |           |           |           |           |           |          | 1        |           |          |          |          | 1          |
| Charpentier                                                                                 | 3         | 1         |           |           |           |          |          |           |          |          |          | 4          |
| Conducteur d'engins de chantier (Baugeräteführer)                                           |           | 4         | 1         |           |           |          |          |           |          |          |          | 5          |
| Constructeur de voirie (Strassenbauer)                                                      | 4         | 6         | 2         |           |           |          |          |           |          |          |          | 12         |
| Constructeur en béton et béton armé (Beton- und Stahlbetonbauer)                            | 3         |           | 3         | 2         | 2         |          |          |           |          |          |          | 10         |
| Couturier                                                                                   | 1         | 1         |           | 1         |           |          |          |           |          |          |          | 3          |
| Débosselleur de véhicules automobiles                                                       |           |           |           |           |           |          |          |           |          |          |          | 0          |
| Esthéticien canin (Hundefriseur)                                                            | 1         |           |           |           |           |          |          |           |          |          |          | 1          |
| Fabricant - réparateur d'instruments de musique (Musikinstrumentenbauer und -reparateur)    |           |           |           | 1         |           |          |          | 1         |          |          |          | 2          |
| Fabricant et installateur d'enseignes lumineuses (Leuchtreklamenhersteller)                 |           |           |           |           | 1         |          |          |           |          |          |          | 1          |
| Fumiste-ramoneur (Ofensetzer und Schornsteinfeger)                                          | 1         |           |           |           |           | 1        |          |           |          |          |          | 2          |
| Garnisseur d'autos (Kraftfahrzeugpolsterer)                                                 |           |           | 1         |           | 2         |          | 1        |           | 1        |          |          | 5          |
| Imprimeur (Buchdrucker)                                                                     |           |           |           | 1         |           |          |          |           |          |          |          | 1          |
| Installateur chauffage-sanitaire                                                            | 1         |           |           |           |           |          |          |           |          |          |          | 1          |
| Installateur d'équipement énergétique et technique de bâtiment (Fachkraft - Gebäudetechnik) |           | 1         | 1         |           |           |          |          | 1         |          |          |          | 3          |
| Installateur frigoriste (Kälteanlagenbauer)                                                 |           |           |           |           |           |          |          |           |          |          | 1        | 1          |
| LKW-Mechaniker (mécanicien de poids-lourds)                                                 |           |           |           |           |           |          |          |           |          |          |          | 0          |
| Maçon                                                                                       |           |           |           | 1         |           | 2        |          |           |          |          |          | 3          |
| Magasinier du secteur électrotechnique (Lagerverwalter für Eletechnik)                      |           |           |           |           |           |          |          | 1         |          |          |          | 1          |
| Maréchal - ferrant (Hufschmied)                                                             | 1         |           | 1         | 1         | 1         |          |          | 1         | 1        | 1        |          | 7          |
| Mécanicien de cycles (Zweiradmechaniker)                                                    |           |           |           |           |           | 1        |          |           | 1        | 2        |          | 4          |
| Mécanicien de poids-lourds (LKW-Mechaniker)                                                 |           |           |           |           |           |          | 1        | 1         |          |          |          | 2          |
| Mécanicien orthopédiste-bandagiste (Orthopediemechaniker-Bandagist)                         | 2         | 1         |           | 1         |           | 1        | 1        | 1         |          |          |          | 7          |
| Mécatronicien agri-génie civil                                                              | 2         | 2         |           |           |           |          |          |           |          |          |          | 4          |
| Mécatronicien d'autos et de motos                                                           |           |           | 2         |           |           |          |          |           |          |          |          | 2          |
| Menuisier                                                                                   | 1         |           |           |           |           |          |          |           |          |          |          | 1          |
| Orthopédiste - cordonnier (Orthopedieschumacher)                                            |           |           |           |           | 1         |          |          |           |          |          |          | 1          |
| Peintre-décorateur                                                                          |           |           |           |           | 1         |          |          |           |          |          |          | 1          |
| Prothésiste-dentaire                                                                        |           | 1         |           |           |           |          |          |           |          |          |          | 1          |
| Tapissier - décorateur (Raumausstatter)                                                     |           |           |           | 1         | 2         |          |          | 1         | 1        |          |          | 5          |
| Vitrier miroitier (Glaser)                                                                  | 1         |           | 1         | 1         | 2         | 1        |          | 2         |          |          |          | 8          |

Source : Chambre des Métiers

### La Chambre de l'Agriculture/Chambre des salariés :

Dans le secteur de l'agriculture, le Luxembourg est le pays d'accueil pour la formation en milieu professionnel. Tel que présenté sur le tableau ci-après, des qualifications sont offertes dans trois métiers, à savoir : spécialiste en services agricoles, soigneur d'équidés et viticulteur.

**Tableau 5: Apprentissages transfrontaliers – nouveaux contrats conclus par année gérés sous la responsabilité de la Chambre de l'agriculture/CSL**

| Nouveaux contrats:         | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Total               |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------------------|
| Fachkraft für Agrarservice |      |      | 1    | 1    |      |      |      |      | 2                   |
| Pferdewirt                 | 2    | 3    | 9    | 8    |      | 2    | 4    | 5    | 33                  |
| Viticulteur                | 1    |      | 2    | 2    | 1    | 3    | 2    | 1    | 12                  |
| TOTAL                      | 3    | 4    | 12   | 10   | 1    | 5    | 6    | 6    | 47                  |
| Contrats en cours:         |      |      |      |      |      |      |      |      | Moyenne depuis 2015 |
|                            |      |      | 19   | 26   | 23   | 16   | 12   | 17   | 18.83               |

Source : Chambre de l'Agriculture