

N° 5622<sup>4</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

**PROJET DE LOI**

**portant réforme de la formation professionnelle  
et portant modification**

- a) de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
- b) de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
- c) de la loi du 1er décembre 1992 portant
  - 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue et
  - 2. fixation des cadres du personnel des Centres de formation professionnelle continue;
- d) de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(11.6.2007)

**TABLE DES MATIERES**

- 1. Remarques liminaires
- 2. Le contexte général
  - 2.1. Créer un nouveau cadre légal
  - 2.2. Prendre en compte le contexte régional
  - 2.3. Revaloriser le rôle de l'éducation et de la formation
  - 2.4. Réconcilier les mondes de l'Entreprise et de l'Education-Formation
- 3. Les objectifs de la réforme
  - 3.1. Fixer des objectifs précis et mesurables
  - 3.2. Mettre en place un système de formation simple et attractif et réaliser l'équivalence entre la formation générale et la formation professionnelle
- 4. Le cadre légal
  - 4.1. Créer un dispositif légal cohérent
  - 4.2. Créer un „Code de la Formation“
- 5. Le champ d'application, les définitions et les généralités
  - 5.1. Implémenter le concept de l'apprentissage tout au long de la vie (articles 1er, 2)
  - 5.2. Introduire un enseignement basé sur la notion d'„acquisition de compétences“ (article 1er)
  - 5.3. Créer et institutionnaliser un partenariat (articles 3, 4, 5)

6. L'orientation et la guidance tout au long de la vie
  - 6.1. Orienter tout au long de la vie („lifelong guidance“)
  - 6.2. Instaurer un droit à l'orientation scolaire et professionnelle (article 51)
  - 6.3. Mettre en place un concept et une stratégie cohérents
  - 6.4. Créer une „Instance nationale d'Orientation et de Conseil en Formation“ et recruter des professionnels de l'orientation (articles 4, 5, 51, 52)
  - 6.5. Documenter le parcours d'orientation et de formation (article 53)
7. La formation professionnelle de base
  - 7.1. Séparer la formation professionnelle et la formation d'initiation professionnelle (article 6)
  - 7.2. Organiser le CITP dans le strict respect des réalités (articles 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15)
  - 7.3. Définir de nouveaux gisements d'emplois/profils professionnels pour CITP
8. La formation professionnelle initiale
  - 8.1. La création d'une structure hiérarchique basée sur l'effort et le mérite
    - 8.1.1. Fixer la hiérarchie des voies de formation (articles 16, 34)
    - 8.1.2. Fixer les conditions d'accès aux différentes voies de formation (article 28)
    - 8.1.3. Fixer la finalité des voies de formation et établir des passerelles entre les différentes voies de formation (articles 35, 36, 37, 39)
  - 8.2. La mise en place d'une structure pédagogique et organisationnelle adaptée aux besoins des clients
    - 8.2.1. Valoriser la formule de la formation par alternance (articles 16, 17)
    - 8.2.2. Mettre en place un système de formation flexible et efficace (articles 29, 30)
    - 8.2.3. Introduire le système modulaire (articles 29, 32)
    - 8.2.4. Concevoir un système d'évaluation réaliste et efficace (articles 31, 33, 34)
    - 8.2.5. Créer un „Centre de Compétences“ par métier (article 31)
  - 8.3. L'organisation des relations patron-apprenti
    - 8.3.1. Préserver le „modèle Artisanat“ en matière de droit de former (articles 16, 18, 21, 22)
    - 8.3.2. Préserver la structure actuelle des relations contractuelles (articles 19, 20, 24, 25, 27)
    - 8.3.3. Evoluer d'une gestion des litiges vers une médiation patron-apprenti (article 26)
  - 8.4. La fixation des indemnités d'apprentissage
    - 8.4.1. Revaloriser la „carrière Artisanat“ par l'„Apprentissage-Emploi“ (articles 27, 38)
    - 8.4.2. Réaliser le „modèle Artisanat“
  - 8.5. La définition du profil professionnel du „conseiller à l'apprentissage“
    - 8.5.1. Définir le rôle et les missions du conseiller à l'apprentissage et créer la fonction d'„acquisiteur de postes d'apprentissage“ (articles 23, 33, 40)
    - 8.5.2. Elaborer un règlement grand-ducal spécifique pour le conseiller à l'apprentissage
9. La formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle
  - 9.1. Mettre en place un cadre légal cohérent (articles 41, 42, 43, 44)

- 9.2. Créer un „Observatoire de la Formation professionnelle“
- 9.3. Maintenir la finalité et les missions du „Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC)“
- 10. La validation des acquis de l'expérience
  - 10.1 Introduire la validation des acquis de l'expérience – VAE (article 45)
  - 10.2. Etendre la VAE à toutes les formations, professions et carrières (article 45)
  - 10.3. Mettre en place des procédures de VAE réalistes (articles 47, 48, 49)
  - 10.4. Evaluer l'impact de la VAE sur les marchés des services et du travail (article 46)
- 11. Remarques finales

\*

## 1. REMARQUES LIMINAIRES

Par sa lettre du 23 octobre 2006, Madame la Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

L'objet du projet de loi est de réformer le système de l'apprentissage qui actuellement est régi par la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail qui a repris les dispositions de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage (à l'exception de l'article 26, alinéa 2). Il s'agit par conséquent de remplacer une législation qui dans les faits date de plus de 6 décennies.

Le présent avis est pour la Chambre des Métiers l'occasion de se prononcer sur les grandes orientations et les grands axes du projet de réforme de la formation professionnelle. Par conséquent, elle ne va pas se livrer à un examen article par article. Elle va procéder à une analyse thématique avec, le cas échéant, référence aux articles en question. Cette analyse inclut un commentaire des principales dispositions du projet de loi et des propositions d'alternatives concrètes.

L'avis porte sur 9 thèmes:

- le contexte général;
- les objectifs de la réforme;
- le cadre légal;
- le champ d'application;
- l'orientation et la guidance tout au long de la vie;
- la formation professionnelle de base;
- la formation professionnelle initiale;
- la formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle;
- la validation des acquis de l'expérience.

L'absence initiale de propositions de textes pour les divers règlements d'exécution prévus et leur apparition progressive ne facilitent pas l'exercice d'évaluer à la fois le contenu, la portée, les conséquences et les effets collatéraux du projet de loi. Au contraire, elles le font apparaître par moments à une véritable épreuve de navigation à vue!

*Remarque:*

Pour permettre une lecture facile et rapide du présent avis, voir „encarts gris“ en introduction des différents thèmes abordés et „Remarques finales“.

\*

## 2. LE CONTEXTE GENERAL

### *Position de la Chambre des Métiers*

Créer un nouveau cadre légal  
Prendre en compte le contexte régional  
Revaloriser le rôle de l'éducation et de la formation  
Réconcilier les mondes de l'Entreprise et de l'Education-Formation

### 2.1. Créer un nouveau cadre légal

L'initiative de créer un nouveau cadre légal pour l'apprentissage remonte au Gouvernement précédent qui avait annoncé dans la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 de vouloir procéder à une révision de la législation de 1945 et qui avait fini par élaborer un „avant-projet de loi portant réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue“ qui fut soumis pour avis aux chambres professionnelles. La Chambre des Métiers n'avait pas manqué à l'époque de se prononcer sur les grandes orientations de l'avant-projet de loi dans sa prise de position en date du 11 janvier 2005.

L'actuel Gouvernement a pris le relais de son prédécesseur et a fait de la réforme du système de l'apprentissage une des priorités dans le cadre de sa politique d'éducation, d'enseignement et de formation. Ainsi, l'accord gouvernemental du 4 août 2004 prévoit que „le Gouvernement reformera la formation professionnelle actuellement régie par l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945. Pour ce faire, il se fondera sur l'avant-projet de loi de réforme élaboré par le précédent Gouvernement“. Le Gouvernement a retravaillé les textes de l'avant-projet de loi et a engagé un large processus de consultation et de concertation avec les chambres professionnelles concernées, dont la Chambre des Métiers. Un certain nombre de remarques et de suggestions des chambres professionnelles formulées dans une prise de position commune datant du 22 février 2006 ont été prises en considération, d'autres ne l'ont cependant pas été.

La Chambre des Métiers tient à remercier et à féliciter tant le précédent Gouvernement que l'actuel Gouvernement: l'un pour avoir lancé le débat et pour avoir eu le courage de s'engager dans la voie de la réforme d'une législation vieille de 60 ans et ne répondant décidément plus aux aspirations et aux réalités de notre temps; l'autre pour avoir eu le courage de reprendre les textes de son prédécesseur et pour avoir persisté dans la volonté d'aboutir à un projet de loi définitif.

La réforme de l'apprentissage répond à un besoin évident. Tout le monde s'accorde pour le dire! Les anciens textes, quoique habillés à neuf par leur incorporation dans le tout récent Code du Travail, sont vétustes à bien des égards: vocabulaire obsolète, dispositions reflétant une époque révolue, esprit en décalage avec les mentalités d'aujourd'hui. Le système de l'apprentissage a certes été constamment et continuellement adapté aux nouvelles données. Ces adaptations tout à fait indispensables et louables ont cependant contribué au fil du temps à la création d'un véritable monde à part doté d'un cadre réglementaire dont l'interprétation est devenue la chasse gardée d'une poignée d'initiés et d'augures.

Le monde a changé depuis les années 40 du siècle précédent. Et tout laisse à penser qu'il changera encore plus rapidement et plus profondément au cours des 60 prochaines années. Ce qui veut dire que la personne prise dans tous ses états – élève, étudiant, chef d'entreprise, salarié, chômeur, etc. – sera un apprenant permanent et éternel. Ce sont deux concepts, à savoir celui de l'apprentissage tout au long de la vie ou „lifelong learning“ et celui de l'orientation tout au long de la vie ou „lifelong guidance“ (que la Chambre des Métiers souhaiterait d'ailleurs voir s'ajouter au premier), qui devront fournir le référentiel d'action à cette nouvelle réalité. Le système d'apprentissage à créer doit donc être de qualité, attractif, cohérent, structuré, perméable, flexible, dynamique et, si possible, le tout à la fois.

### 2.2. Prendre en compte le contexte régional

En matière de formation professionnelle, la Chambre des Métiers prône une „evidence based policy“, c'est-à-dire une politique qui se fonde sur les réalités.

Or, depuis des années déjà, la réalité est que les entreprises luxembourgeoises opèrent sur un marché régional où elles doivent faire face à la concurrence des entreprises en provenance des trois pays limitrophes que sont l'Allemagne, la Belgique et la France. La pénétration du marché luxembourgeois par les entreprises étrangères est devenue telle que ce marché ne constitue plus une base de retrait pour les entreprises indigènes, mais doit être confondu dans son intégralité avec le marché régional.

Étant donné que les entreprises luxembourgeoises sont obligées à faire face aux meilleures des entreprises de la Grande Région, il est tout à fait logique qu'elles affichent une tendance accrue à avoir recours aux meilleurs des salariés de cette même Grande Région. La régionalisation du marché de l'emploi est donc en train de devenir le corollaire de la régionalisation du marché des produits et des services. La pression de la concurrence régionale qui pèse sur les entreprises indigènes depuis des années déjà pèsera de plus en plus lourdement sur les salariés résidents, luxembourgeois et étrangers confondus.

Nul, ni les entreprises, ni les salariés ne pourront échapper à la logique de la régionalisation des marchés et de la création de marchés de la Grande Région:

- marché des produits et des services avec comme conséquence immédiate une concurrence accrue pour les entreprises;
- marché de l'emploi avec comme conséquence immédiate une concurrence accrue pour les salariés.

Ce serait non seulement irréaliste, voire malhonnête de nier les nouvelles données, ce serait également, et surtout irresponsable et aventureux. Il s'agit donc de regarder les réalités en face et d'armer tant les entreprises que les salariés pour leur permettre de s'imposer dans le contexte nouveau.

### **2.3. Revaloriser le rôle de l'éducation et de la formation**

L'esprit d'entreprise, la compétitivité et la qualité sont les maîtres mots qui s'appliquent aussi bien aux entreprises qu'aux salariés. L'acquisition de ces vertus passe principalement par une éducation et une formation appropriées. C'est donc le couple „éducation-formation“ qui occupera le rôle central dans le dispositif à mettre en place afin de garantir la compétitivité de l'économie luxembourgeoise et de défendre le niveau de vie exceptionnel de sa population.

Cependant, le système d'éducation et de formation luxembourgeois connaît un certain nombre de lacunes et de défaillances. Ce n'est pas la Chambre des Métiers qui le prétend, ce sont des institutions et des experts étrangers au pays qui le constatent et qui l'affirment dans leurs études et rapports (PISA, OCDE, Conseil de l'Europe, Fontagné, etc.). Les faiblesses du système scolaire luxembourgeois sont, du moins pour partie, à l'origine de certaines évolutions de plus en plus concrètes et tangibles:

- „importation“ massive de main-d'oeuvre par les entreprises indigènes;
- „exportation“ soutenue d'élèves et d'étudiants vers des ordres d'enseignement exogènes;
- perte progressive de la souveraineté sur le système d'éducation et de formation étant donné que le système d'éducation et de formation luxembourgeois risque de former une portion de plus en plus petite de la future main-d'oeuvre.

A moyen et à long terme, ces tendances pourraient s'avérer dangereuses, peut-être moins pour les entreprises que pour les salariés, et sûrement pour la société luxembourgeoise prise dans son ensemble.

A cela s'ajoute que les évolutions récentes au niveau de la politique d'éducation et de formation de l'Union Européenne laissent à penser que ces tendances vont s'accroître dans les années à venir. Le cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass), le cadre européen des certifications professionnelles pour la formation tout au long de la vie (EQF), le système des crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET), le système européen de transfert de crédits pour les enseignements universitaires (ECTS), la validation des acquis de l'expérience (VAE) ne sont que quelques initiatives qui vont augmenter la perméabilité des systèmes de certification nationaux, faciliter le flux des élèves et étudiants et favoriser la libre circulation des salariés.

Le tableau ci-après, qui reflète l'évolution du seul secteur de l'Artisanat, démontre sans la moindre ambiguïté que le développement des entreprises s'est disloqué de celui de la formation. Cette évolution semble se faire non pas au détriment des entreprises, mais probablement, du moins à en juger par la

situation du chômage au Luxembourg, au détriment de la main-d'oeuvre indigène, luxembourgeoise ou étrangère.

*Evolution du secteur de l'Artisanat (1986-2006)*

	1986	2006	1986/2006
Réussites Apprentissage*	459	413	-10%
Réussites Brevet de Maîtrise	206	149	-28%
Nombre Entreprises	3.733	4.409	+18%
Nombre Personnel	32.606	61.387	+88%

\* Somme CATP, CCM, CITP

#### **2.4. Réconcilier les mondes de l'Entreprise et de l'Education-Formation**

Devant ces chiffres et ces constats, la société luxembourgeoise doit impérativement trancher entre les deux alternatives suivantes: laisser aller les choses ou ré(concilier) le monde de l'Entreprise et le monde de l'Education-Formation.

Si on opte pour la seconde alternative, ce qui est le cas de la Chambre des Métiers, il importe avant tout d'insister sur le fait que toute ré(conciliation) entre le monde de l'Entreprise et le monde de l'Education-Formation passe par l'atteinte de 2 objectifs:

- fournir des collaborateurs qualifiés aux entreprises;
- offrir des perspectives professionnelles aux jeunes.

La réforme de la formation professionnelle est une partie du chantier plus vaste que constitue la réforme du monde de l'Education-Formation. Elle doit obligatoirement être accompagnée (à défaut de pouvoir être précédée) par une réforme en profondeur de l'enseignement primaire ainsi que du cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique. En ce qui concerne l'enseignement primaire, la Chambre des Métiers tient à renvoyer à son avis informel dans lequel elle a fixé un certain nombre de principes et de lignes directrices qui devraient guider le Gouvernement dans ses projets de réforme; en ce qui concerne plus particulièrement le cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique, elle se propose d'y revenir à plusieurs endroits du présent avis et notamment quand elle prendra position sur les thèmes de l'orientation, de la formation professionnelle de base et de la formation professionnelle initiale.

L'introduction d'un enseignement basé sur la notion de „compétences“ et parallèlement la fixation de socles de compétences tel qu'envisagé par le Gouvernement, aussi bien au niveau de l'enseignement primaire et secondaire technique (cycle inférieur) qu'au niveau de la formation professionnelle, trouvent l'assentiment et le soutien de la Chambre des Métiers. En effet, face aux changements à la fois profonds, rapides et permanents qui s'opèrent tant à l'intérieur des entreprises que dans l'environnement dans lequel elles opèrent nécessairement, l'approche par acquisition de compétences (de compétences de base, d'abord, de compétences spécifiques, ensuite) est la seule envisageable pour répondre le plus efficacement possible à la loi éternelle: „apparition de nouvelles activités – création de nouveaux métiers – définition de nouvelles compétences“.

Au niveau européen, le lancement des processus de Lisbonne et de Copenhague ainsi que la mise en place de la stratégie „Education et Formation 2010“ montrent l'exemple et tracent la voie à suivre en matière d'éducation et de formation. Le présent projet de loi s'inspire de ces initiatives ambitieuses. La Chambre des Métiers salue la volonté du Gouvernement d'engager le Luxembourg sur cette voie et de vouloir procéder à une „modernisation de son système de formation professionnelle“. Elle va l'encourager, accompagner et épauler sur son chemin de réforme et de modernisation.

### 3. LES OBJECTIFS DE LA REFORME

#### *Position de la Chambre des Métiers*

Fixer des objectifs précis et mesurables

- augmenter le nombre des apprentis
- augmenter la qualité des apprentis

Mettre en place un système de formation simple et attractif

- promouvoir la carrière scolaire et professionnelle
- réhabiliter les notions d'effort et de mérite
- mettre fin à la mentalité de la compensation

Réaliser l'équivalence entre la formation générale et la formation professionnelle

#### **3.1. Fixer des objectifs précis et mesurables**

Dans l'exposé des motifs, 4 objectifs auxquels le nouveau dispositif légal doit répondre sont identifiés:

- „relever la qualité de la formation professionnelle“;
- „améliorer l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie“;
- „offrir aux personnes concernées par la formation professionnelle un enseignement et une formation leur permettant de mieux s'intégrer dans la vie économique et sociale et de s'y épanouir en fonction de leurs capacités physiques et intellectuelles et aspirations personnelles“;
- „augmenter le nombre et la qualité des personnes en formation professionnelle“.

Le 4ème objectif est la transposition dans la terminologie retenue par les auteurs du projet de loi d'un objectif que la Chambre des Métiers avait formulé dans sa prise de position du 11 janvier 2005: „augmenter le nombre et la qualité des jeunes en apprentissage“. La Chambre des Métiers se félicite que les auteurs ont fait de cet objectif à la fois précis et mesurable le leur et peut souscrire à l'ensemble des 4 objectifs.

#### **3.2. Mettre en place un système de formation simple et attractif et réaliser l'équivalence entre la formation générale et la formation professionnelle**

Dans ses publications récentes, la Chambre des Métiers avait avancé 2 objectifs supplémentaires:

- concevoir un système de formation basé sur l'effort et le mérite.
- Le système de formation à mettre en place doit tracer de manière simple, claire et compréhensible la carrière scolaire et professionnelle offerte. La progression scolaire et professionnelle doit être basée sur l'effort et le mérite. Il s'agit de mettre fin à la mentalité, voire à la culture de la compensation qui ne se limite plus au monde scolaire, mais qui a fini par gagner le monde du travail et par s'installer dans la société toute entière au point d'avoir donné naissance à une véritable „génération compensation“.
- établir à la fois en droit et dans les faits l'équivalence („Gleichwertigkeit“) entre formation générale et formation professionnelle.

Elle aimerait que ces 2 objectifs soient ajoutés aux 4 objectifs précédents et va mesurer l'ensemble du dispositif légal prévu également à l'atteinte de ces 2 derniers objectifs.

## 4. LE CADRE LEGAL

### *Position de la Chambre des Métiers*

Créer un dispositif légal cohérent

Créer un „Code de la Formation“

- améliorer la cohésion interne du système de formation
- assurer la transparence
- garantir la flexibilité et l’adaptabilité

#### 4.1. Créer un dispositif légal cohérent

Le projet de loi, dans sa version actuelle, règle à la fois trop de choses et trop peu de choses.

Il règle trop de choses dans le sens que des domaines ou aspects de la formation tels que l’orientation scolaire et professionnelle, la formation continue et la validation des acquis sont abordés alors qu’ils trouvent une partie voire l’essentiel de leur base légale dans d’autres législations. Il règle trop peu de choses dans le sens que des pans entiers de la formation professionnelle tels que l’apprentissage pour adultes et la formation des adultes en sont absents. De deux choses l’une:

- soit il s’agit d’une législation-cadre en matière d’„apprentissage tout au long de la vie“. Dans ce cas de figure, il faudrait y incorporer toutes les composantes et tous les aspects du „lifelong learning“ et abroger en même temps toutes les législations connexes, collatérales et parallèles;
- soit il s’agit d’une législation spécifique ne visant qu’une composante particulière de l’apprentissage tout au long de la vie, en l’occurrence la formation professionnelle initiale ou l’apprentissage professionnel. Dans ce cas de figure, il faudrait y incorporer tous les aspects et rien que les aspects liés à cette composante et laisser à d’autres législations spécifiques le soin de réglementer les autres composantes du „lifelong learning“.

Le présent projet de loi est un exemple éloquent d’un manque de transparence et de la difficulté croissante de suivre les traces du législateur. La formation professionnelle ne s’adresse cependant pas à une poignée d’initiés ou „partenaires“ dont elle serait la chasse gardée. Elle s’adresse à des clients: les élèves en tant que futurs salariés ou chefs d’entreprise (et leurs parents) ainsi que les entreprises en tant que futurs employeurs. Le système à mettre en place avec toutes ses ramifications doit donc rester lisible et compréhensible pour ces clients. Il doit en outre être associé à des processus et à des procédures qui devront permettre à tous les acteurs, partenaires du système et clients du système, de s’y retrouver en toute transparence et en toute sécurité juridique.

#### 4.2. Créer un „Code de la Formation“

La Chambre des Métiers invite le législateur avec insistance à mettre un terme à la tendance fâcheuse de la production sans cesse de législations nouvelles et parallèles en matière de formation. Il importe, dans un souci évident d’efficacité et de transparence, d’éviter la prolongation de la situation actuelle caractérisée par des réunions permanentes de concertation, d’interprétation, de réparation indispensables pour arriver à gérer tant bien que mal le système.

Dans ce contexte, la Chambre des Métiers tient à rappeler son idée de la création d’un „Code de la Formation“ à l’instar du „Code du Travail“ qui reprendrait l’ensemble des textes qui régissent le monde de l’éducation, de l’enseignement et de la formation. Les avantages seraient multiples:

- assurer une coordination optimale entre les différentes composantes du „lifelong learning“ et, par-tant, améliorer la cohésion interne du système;
- assurer la transparence du système d’éducation, d’enseignement et de formation;
- garantir la flexibilité et l’adaptabilité au niveau des différentes composantes du „lifelong learning“.

Le „Code de la Formation“ ne devrait cependant pas être une simple compilation de textes existants à l’instar du code de l’Education nationale. Au contraire, il devrait être à l’origine d’un véritable déblayage intellectuel et textuel en matière de formation au profit de davantage de cohérence et de transparence, bref de davantage de qualité.

\*

## **5. LE CHAMP D’APPLICATION, LES DEFINITIONS ET LES GENERALITES**

### *Position de la Chambre des Métiers*

Implémenter le concept de l’apprentissage tout au long de la vie („lifelong learning“)

- élargir le champ d’application de la formation professionnelle
- écarter le CITP du champ d’application de la formation professionnelle

Introduire un enseignement basé sur la notion d’„acquisition de compétences“

Créer et institutionnaliser un partenariat

### **5.1. Implémenter le concept de l’apprentissage tout au long de la vie (articles 1er, 2)**

Dès le départ, le législateur se place dans la dimension de l’apprentissage tout au long de la vie ou „lifelong learning“. Il affiche clairement son idée et sa vision que la formation professionnelle de base, la formation professionnelle initiale, la formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle ne sont pas des mondes fermés et isolés les uns des autres, mais peuvent constituer des étapes successives, parallèles ou connexes dans le cadre d’un processus plus large qu’est l’apprentissage tout au long de la vie ou „lifelong learning“.

La Chambre des Métiers partage entièrement cette conception pour ce qui est du concept du „lifelong learning“ en général.

En ce qui concerne le concept de la formation professionnelle en particulier, la Chambre des Métiers a deux remarques à formuler par rapport à l’article 1er qui énumère les différents éléments constitutifs de la formation (lire: formation professionnelle): „*la formation professionnelle de base, la formation professionnelle initiale, la formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle*“. Elle est d’avis que

- cette énumération est trop étroite. Le diplôme de fin d’études secondaires techniques et le brevet de technicien supérieur ainsi que le bachelor professionnel devraient faire partie intégrante du dispositif de la formation professionnelle. Une référence au Brevet de Maîtrise dans le secteur de l’Artisanat (qui, vu son lien intrinsèque avec le droit d’établissement, est régi par une loi à part) pourrait compléter le tableau de la carrière scolaire et professionnelle;
- cette énumération est trop large. L’intégration de la formation professionnelle de base, derrière laquelle se cache en réalité le certificat d’initiation technique et professionnelle (CITP), dans le dispositif de la formation professionnelle rencontre de la part de la Chambre des Métiers une double opposition:
  - d’une part, elle s’oppose au fait de faire figurer le CITP sous l’étiquette de la „formation professionnelle de base“;
  - d’autre part, elle s’oppose au fait de faire du CITP, une fois habillé en „formation professionnelle de base“, une partie intégrante du dispositif de la „formation professionnelle“.

Le glossaire prévu à l’article 2 qui est une excellente initiative et un outil précieux malgré des lacunes évidentes devrait impérativement apporter les clarifications nécessaires au niveau des concepts et des définitions.

## 5.2. Introduire un enseignement basé sur la notion d'„acquisition de compétences“ (article 1er)

L'introduction, à l'article 1er, du concept ou de la dimension qu'est l'apprentissage par „acquisition de compétences“ trouve, quant au fond, l'appui inconditionnel de la Chambre des Métiers. Cependant, il s'agit de préciser que ce concept doit avoir son origine non pas dans la formation professionnelle qui débute en principe vers l'âge de 15 ans, mais dans l'enseignement préscolaire, voire précoce. En effet, qui dit „acquisition de compétences“ doit commencer par dire „acquisition de compétences clés“. Au niveau de l'Union européenne, sont communément identifiées comme compétences clés:

- connaissances en langue maternelle;
- connaissances en langues étrangères;
- connaissances mathématiques et connaissances de base en sciences et en technologie;
- compétences digitales;
- apprendre à apprendre;
- compétences sociales et civiques;
- esprit d'initiative et entrepreneuriat („entrepreneurship“);
- connaissances culturelles et capacité d'expression culturelle.

Il est tout à fait évident que l'introduction d'un enseignement basé sur la notion d'„acquisition de compétences“ nécessite au préalable des adaptations profondes, voire une réorientation en profondeur de tout le système éducatif luxembourgeois. Ces adaptations ou cette réorientation passent obligatoirement par

- le développement de stratégies de formation appropriées;
- l'adhésion et la formation des enseignants aux nouvelles méthodes pédagogiques indispensables à l'implémentation des nouvelles stratégies de formation;
- la mise à disposition des moyens humains, matériels et financiers adéquats.

Le besoin d'agir est d'autant plus urgent et plus pressant en présent d'un système d'éducation qui, malgré des initiatives récentes allant incontestablement dans la bonne direction, s'est trop longtemps cantonné dans une pure logique d'accumulation des connaissances et a négligé toute ou du moins l'essentiel de la dimension du maniement des savoirs (cf. conclusions de l'étude PISA). La question à se poser est donc la suivante: la réalité telle qu'elle se présente actuellement sur le terrain permet-elle de répondre aux ambitions du projet de loi? La réponse doit être fournie non pas a posteriori par les écoles, les entreprises ou les autres organismes de formation, mais a priori par les auteurs du projet de loi!

## 5.3. Créer et institutionnaliser un partenariat (articles 3, 4, 5)

La formation professionnelle qui réunit sur une même plateforme des acteurs issus à la fois du monde des entreprises et du monde de l'enseignement est inconcevable en dehors d'un partenariat institutionnalisé regroupant les représentants des différents intervenants. C'est la conviction intime de la Chambre des Métiers qui dès lors ne peut que souscrire à l'idée et au concept de partenariat et qui dès à présent marque sa volonté d'engager sa responsabilité et d'apporter son concours actif à la réalisation des objectifs du projet de loi.

Les articles 3 et 4 consacrent le principe du partenariat et instaurent un partenariat à deux niveaux:

- l'article 3, en disposant que „la formation professionnelle repose sur un partenariat“ et que les membres du partenariat, à savoir l'Etat et les chambres professionnelles patronales et salariales, sont désignés comme étant „les porteurs de la formation“, instaure un premier partenariat. Il s'agit d'un partenariat restreint appelé à „porter“ la formation professionnelle tant sur un plan conceptuel que sur un plan opérationnel, c'est-à-dire à planifier et à mettre en oeuvre le dispositif visé par le présent projet de loi;
- les articles 4 et 5, en créant un comité à la formation professionnelle, dont les représentants à la fois de la conférence nationale des élèves et des parents d'élèves devraient d'ailleurs faire partie intégrante, instaurent un deuxième partenariat. Il s'agit d'un partenariat élargi appelé à „accompagner“ la planification et la mise en oeuvre de la formation professionnelle.

La Chambre des Métiers approuve le partenariat à deux niveaux tout en insistant sur le fait que le partenariat ne saurait cependant être une finalité en soi. Il est au service d'une cause, à savoir la formation professionnelle, et il est au service de clients, à savoir:

- les jeunes (avec leurs parents) qui sont à la recherche d'une qualification qui leur permettra de trouver un poste dans l'économie et une place dans la société;
- les entreprises et autres employeurs qui offrent des emplois et qui cherchent des collaborateurs à la fois motivés et qualifiés.

Pour donner un message fort, le projet de loi ne devrait pas se borner à définir les partenaires institutionnels de la formation professionnelle (c'est-à-dire le partenariat), mais également, et prioritairement, les clients de la formation professionnelle. Il s'agit là non pas d'une simple question de forme, mais d'une véritable question de fond étant donné que le système à mettre en oeuvre doit être obligatoirement conçu de manière à être compréhensible, non seulement pour quelques initiés, mais essentiellement pour ses clients. Il doit être clair, simple et transparent.

\*

## 6. L'ORIENTATION ET LA GUIDANCE TOUT AU LONG DE LA VIE

### *Position de la Chambre des Métiers*

Orienter tout au long de la vie („lifelong guidance“)  
 Instaurer un droit à l'orientation scolaire et professionnelle  
 Mettre en place un concept et une stratégie cohérents  
 Créer une „Instance nationale d'Orientation et de Conseil en Formation“  
 Recruter des professionnels de l'orientation  
 Documenter le parcours d'orientation et de formation

### 6.1. Orienter tout au long de la vie („lifelong guidance“)

Pour la Chambre des Métiers, en matière de formation professionnelle, l'orientation scolaire et professionnelle occupe la première place à la fois du point de vue chronologique et du point de vue hiérarchique. C'est pourquoi elle tient à avancer le chapitre „L'orientation et la guidance tout au long de la vie“ dans le contexte du présent avis et à le traiter avant les chapitres se rapportant aux différentes composantes de l'apprentissage tout au long de la vie. En effet, sans une orientation professionnelle adéquate, tous les efforts au niveau de l'amélioration des structures et de la qualité de la formation professionnelle proprement dite risquent d'être vains ou du moins largement hypothéqués. L'orientation tout au long de la vie („lifelong guidance“) est le corollaire naturel et logique de l'apprentissage tout au long de la vie („lifelong learning“).

Toute l'importance d'une orientation systématique et précoce se justifie devant le double déséquilibre constaté sur le marché de l'apprentissage, un double déséquilibre dû à une double inadéquation:

- un déséquilibre quantitatif dû à une inéquation entre le nombre de postes d'apprentissage offerts par les entreprises et le nombre de postes d'apprentissage demandés par les jeunes par profession ou par métier et, surtout,
- un déséquilibre qualitatif dû à une inéquation entre le profil de qualification demandé par les entreprises et le profil de qualification offert par les jeunes.

Malheureusement, le chapitre VI „De l'orientation et de la guidance tout au long de la vie“ ne contribue en rien à l'atteinte de l'objectif d'une orientation systématique, efficace et cohérente. Il ne fait que contourner le sujet et il omet de mettre en place une véritable stratégie de l'orientation tout au long de la vie. Il se réduit à une simple fonction d'alibi.

## **6.2. Instaurer un droit à l'orientation scolaire et professionnelle (article 51)**

L'orientation scolaire et professionnelle n'est pas un acte thérapeutique, l'orientation scolaire et professionnelle est un droit! L'article 51, en disposant que „*toute personne peut recourir à un dispositif d'information et d'orientation, de conseil et de guidance*“, semble rallier ce point de vue et annoncer, du moins de manière implicite, la création d'un droit à l'orientation scolaire et de tout un dispositif y afférent. Cependant, à la poursuite de la lecture de l'article 51, la Chambre des Métiers doit constater que, hormis la référence solennelle à un tel droit et à un tel dispositif, le texte du projet de loi reste étrangement muet quant à leur nature, quant à leurs caractéristiques et quant à leur mise en oeuvre.

Le droit à une orientation scolaire et professionnelle et le dispositif qui y va nécessairement de pair ne sauraient cependant découler d'une simple déclaration d'intention, mais uniquement de la volonté politique de faire de l'orientation une partie intégrante du cursus scolaire et professionnel. Si donc volonté politique il y a d'introduire un droit à l'orientation scolaire et professionnelle et si donc volonté politique il y a de créer un véritable dispositif de „*l'orientation et de la guidance tout au long de la vie*“, il est indispensable d'en énoncer les grands principes et les grandes axes: „*hic et nunc*“, ici et maintenant dans le cadre du présent projet de loi. Or, il n'en est rien!

## **6.3. Mettre en place un concept et une stratégie cohérents**

En l'absence de pistes et de propositions concrètes de la part du législateur, la Chambre des Métiers tient à énoncer ci-après ses propres idées et lignes directrices pour un concept et une stratégie cohérents en matière d'orientation et de guidance tout au long de la vie:

- au niveau de la société
  - oeuvrer en direction d'un changement des mentalités en promouvant les formations et les métiers techniques et manuels (cf. LUXSKILL a.s.b.l.)
  - réaliser l'équivalence entre la formation professionnelle et la formation générale
- au niveau de tous les ordres d'enseignement
  - passer d'une orientation thérapeutique à une orientation systématique et proactive
  - passer d'une orientation négative basée sur l'échec à une orientation positive basée sur les goûts et les intérêts des jeunes ainsi que sur leurs capacités tant manuelles qu'intellectuelles
  - intégrer la dimension de l'orientation dans le cursus scolaire normal et dans la tâche normale de l'enseignant
  - offrir, soit au niveau de la formation pédagogique des futurs enseignants, soit au niveau de la formation continue des enseignants, un module spécifique „Orientation scolaire et professionnelle“
- au niveau de l'enseignement primaire
  - éveiller l'intérêt et le goût pour les activités techniques et manuelles
  - informer sur les opportunités et les carrières professionnelles dans les métiers techniques et manuels
- au niveau du cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique (EST)
  - organiser le cycle inférieur en deux voies parallèles, à savoir une voie „normale“ et une voie „normale à enseignement différencié“, tout en maintenant, pour les deux voies, le cap sur les mêmes buts et les mêmes objectifs (ce qui revient „de facto“ à la création d'une „voie unique“ avec possibilité, pour les élèves les plus „faibles“ ou les plus „forts“, d'avancer selon un rythme individualisé et personnalisé moyennant un enseignement différencié)
  - faire intervenir des instituteurs en tant que personnes de référence au niveau de l'enseignement général
  - promouvoir l'orientation basée sur le libre choix et l'adhésion personnelle (orientation positive/ par la réussite) et limiter l'orientation basée sur une décision à caractère contraignant (orientation négative/par l'échec)
    - en généralisant le concept d'éducation au choix sur toute la durée du cycle inférieur

- en prenant en considération autant les capacités techniques et manuelles que les capacités intellectuelles
- en repoussant au maximum le moment de la décision d'orientation définitive
- au niveau du „lifelong learning“
  - offrir un conseil et une guidance tout au long de la vie („lifelong guidance“)
  - documenter le parcours individuel (formation et expériences professionnelles)
- au niveau des structures et du personnel
  - séparer les dimensions psychologie et orientation (cf. CPOS et SPOS)
  - créer une structure spécifique pour l'orientation (cf. „Instance nationale d'Orientation et de Conseil en Formation“)
  - mettre en place une veille permanente des formations et des métiers ainsi que des offres et des demandes de postes d'apprentissage et d'emplois (cf. „Centres de Compétences“, „Observatoire de la formation professionnelle“)
  - recruter des professionnels de l'orientation

Si un dispositif tel qu'esquissé ci-devant existait, l'orientation scolaire et professionnelle pourrait perdre beaucoup de son caractère essentiellement coercitif et la Chambre des Métiers ne pourrait que s'en féliciter. Entre-temps, elle se voit malencontreusement obligée d'approuver l'article 28 qui dispose que „l'accès à la formation professionnelle initiale se fait sur base d'un avis d'orientation contraignant“.

#### **6.4. Créer une „Instance nationale d'Orientation et de Conseil en Formation“ et recruter des professionnels de l'orientation (articles 4, 5, 51, 52)**

L'élaboration et la mise en place d'un concept et d'une stratégie cohérents en matière d'orientation scolaire et professionnelle nécessitent la création de structures efficaces et performantes et le recours à du personnel qualifié. L'article 51 énumère les différentes institutions habilitées à assurer les missions d'information, d'orientation, de conseil et de guidance. Ces institutions sont

- pour „la formation professionnelle de base et la formation professionnelle initiale“:
  - „le Centre de psychologie et d'orientation scolaire;
  - les Services de psychologie et d'orientation scolaires;
  - l'Action locale pour jeunes;
  - le Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi;“ et
- pour „la formation professionnelle continue“:
  - „le Service de la formation professionnelle;
  - le Service de la formation des adultes;
  - le Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi.“

L'article 52 dispose que „les différentes institutions se concertent entre elles“ pour accomplir leurs missions. Cette disposition légale traduit de la part des auteurs du projet de loi une naïveté déconcertante et laisse perplexe la Chambre des Métiers. Faut-il en effet rappeler aux responsables politiques que la coordination, la concertation et la collaboration ne se décrètent pas mais qu'elles s'organisent? Faut-il ensuite leur rappeler qu'avec le comité de la formation professionnelle régi par les articles 4 et 5 du présent projet de loi, il existera 3 organes compétents pour la coordination, la concertation et la collaboration en matière d'orientation et de conseil en formation? Ces organes sont:

- le „comité de coordination“ (loi du 13 juillet 2006 portant réorganisation du centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS), article 1er)
  - missions: organiser la collaboration entre les différents services représentés en son sein et conseiller le Gouvernement en vue de la mise en oeuvre d'une politique intégrée en matière d'orientation scolaire et professionnelle
  - composition:
    - le directeur du Centre
    - un représentant du Service de l'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi

- un représentant du Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur
- un représentant de l'Action locale pour jeunes
- la „commission nationale d'information et d'orientation“ (loi du 13 juillet 2006 portant réorganisation du centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS), article 3)
  - missions: conseiller le ministre sur les initiatives à prendre pour mettre en oeuvre l'information et l'orientation scolaire et professionnelle des élèves, notamment en ce qui concerne l'activation des relations entre le monde du travail et le monde de l'Ecole en matière d'orientation
  - composition
    - un représentant du ministre qui en assure la présidence
    - le directeur du Centre
    - deux représentants des chambres professionnelles
    - un représentant du ministre ayant l'emploi dans ses attributions
    - un représentant du ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions
    - un représentant des parents d'élèves
    - un représentant de la Conférence nationale des élèves
    - un représentant du collège des directeurs
    - un représentant du Service de l'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi
    - un représentant du Service de la formation des adultes et du Service de la formation professionnelle
- le „comité à la formation professionnelle“ (articles 4 et 5 du présent projet de loi)
  - missions: contribuer à définir la politique en matière d'information et d'orientation, de conseil et de guidance ainsi que coordonner les activités des différents services concernés par ces matières
  - composition:
    - les membres du Gouvernement ayant respectivement dans leurs attributions la formation professionnelle, le travail, l'économie et les classes moyennes
    - le directeur à la formation professionnelle
    - le directeur du service de la formation des adultes
    - le directeur du centre de psychologie et d'orientation scolaires
    - un délégué du service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi
    - un délégué de chacune des chambres professionnelles
    - un délégué de chacune des fédérations patronales représentant les différents secteurs économiques
    - un délégué de chacune des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national
    - deux délégués du collège des directeurs de l'enseignement secondaire technique
    - un représentant de la Conférence nationale des élèves et un représentant des parents d'élèves (chaque fois que des sujets concernant l'information et l'orientation scolaire et professionnelle des élèves figurent à l'ordre du jour).

Ainsi, le Luxembourg disposera sous peu de pas moins de 3 organes appelés à organiser la coordination, la concertation et la collaboration entre 5 services (si on considère le CPOS et les SPOS comme étant 1 seul service) chargés de l'orientation scolaire et professionnelle. La Chambre des Métiers s'oppose formellement à cet état des choses étant persuadée qu'il est clair déjà aujourd'hui que cela ne pourra pas fonctionner demain. Elle en appelle donc avec insistance au Gouvernement de prendre enfin ses responsabilités et de mettre de l'ordre à la fois dans ses idées et dans ses structures. En clair, elle demande la création d'une véritable „Instance nationale d'Orientation et de Conseil en Formation“ en lieu et place tant des organes de coordination que des services d'orientation actuels avec un statut, un nom et une adresse précis, avec une composition représentative, avec une équipe professionnelle et avec des missions claires:

- élaboration et implémentation d'un concept et d'une stratégie cohérents en s'inspirant notamment des propositions formulées ci-devant par la Chambre des Métiers;
- formation des enseignants-orienteurs;
- accueil, information, orientation et dispatching des clients;
- etc.

Ces revendications s'inspirent largement des lignes directrices et des voies à suivre esquissées par les experts de l'OCDE en guise de conclusion de leur examen thématique des politiques d'information, d'orientation et de conseil au Luxembourg effectué en 2002.

Si le Gouvernement persiste dans son obstination à refuser de s'inspirer des recommandations formulées par les experts de l'OCDE, il pêche par omission. Il omet en effet de poser les jalons d'une véritable politique d'orientation scolaire et professionnelle et de créer ainsi les prémisses indispensables d'une réforme de la formation professionnelle digne de ce nom. Tous les effets escomptés par les différentes dispositions du présent projet de loi sont dès lors hypothéqués dès le départ!

### **6.5. Documenter le parcours d'orientation et de formation (article 53)**

Dans le contexte à la fois de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'orientation tout au long de la vie, la documentation du parcours individuel relève d'une importance capitale. En documentant l'ensemble de son parcours d'orientation et de formation (formel, non formel et informel), l'apprenant assure la „traçabilité“ de son vécu scolaire et extrascolaire. Ce faisant, il dispose d'un dossier personnalisé qui lui facilitera de se positionner ultérieurement sur le marché du travail. Ceci présuppose cependant de susciter auprès de l'apprenant à la fois une prise de conscience de sa propre responsabilité pour son parcours scolaire et professionnel et le développement d'une culture de la documentation.

L'introduction, à l'article 53, d'un portefeuille d'orientation et de formation est donc une excellente initiative qui trouve, pour ce qui est du principe, le soutien de la Chambre des Métiers. Plusieurs points méritent cependant d'être clarifiés:

- le lien de concurrence ou de cohabitation entre, d'une part le portefeuille d'orientation et de formation introduit par le présent projet de loi et, d'autre part le cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass) instauré par décision du Parlement européen et du Conseil en date du 15 décembre 2004.

Dans un souci d'efficacité et de transparence, il s'agit d'éviter tout double emploi ou toute collusion entre des outils dont l'intérêt est incontestable et incontesté;

- le public concerné par l'émission du portefeuille d'orientation et de formation.

La formulation „*il est remis obligatoirement à tout élève au moment de son entrée dans l'enseignement secondaire technique ainsi qu'à toute personne qui s'engage dans un parcours de formation*“ est maladroite et prête à confusion. En tout cas, la Chambre des Métiers est d'avis que l'émission du portefeuille/de l'Europass devrait bénéficier à tous les apprenants se situant dans le contexte du „lifelong learning“ sans distinction aucune;

- la responsabilité pour l'actualisation et la mise à jour permanentes des données inscrites sur le portefeuille/l'Europass.

Il s'agit d'établir dès le départ les responsabilités afin d'éviter toutes discussions et tous malentendus ultérieurs. Pour la Chambre des Métiers, il est clair que nul autre que le porteur du portefeuille/de l'Europass (s'il s'agit d'un mineur, son représentant légal) est responsable de sa tenue systématique et correcte.

## 7. LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE

### *Position de la Chambre des Métiers*

Séparer formation professionnelle et formation d'initiation professionnelle

- éviter dévalorisation de la formation professionnelle
- éviter équation CITP = Apprentissage = Artisanat
- écarter le CITP du champ d'application de la formation professionnelle

Organiser le CITP dans le strict respect des réalités

- tenir compte des capacités des jeunes et des contraintes des entreprises
- consacrer le DAP comme formation de référence dans l'Artisanat
- fournir aux jeunes un „kit de survie“ en termes de compétences
- préparer les jeunes à intégrer la formation professionnelle
- créer des passerelles entre CITP et formation professionnelle
- passer d'une logique d'insertion à une logique de qualification
- organiser le CITP principalement à l'école et subsidiairement en entreprise

Définir de nouveaux gisements d'emplois/profils professionnels pour CITP

### **7.1. Séparer la formation professionnelle et la formation d'initiation professionnelle (article 6)**

L'article 6, en disposant que „*la formation professionnelle de base est organisée à l'intention de ceux dont les résultats obtenus avant l'entrée en formation professionnelle initiale ou au cours de cette formation font apparaître que les objectifs de celle-ci ne pourront être atteints*“ fait rentrer de manière implicite le certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) dans le champ d'application de la formation professionnelle.

La Chambre des Métiers s'oppose à la fois au fait de faire figurer le CITP sous l'étiquette de la „formation professionnelle de base“ et au fait d'intégrer le CITP, une fois habillé en „formation professionnelle de base“, dans le dispositif de la „formation professionnelle“. Par voie de conséquence, elle demande que le texte de l'article 6 du projet de loi soit libellé comme suit: „*la formation d'initiation technique et professionnelle est organisée à l'intention de ceux dont les résultats obtenus avant l'entrée en formation professionnelle ou au cours de cette formation font apparaître que les objectifs de celle-ci ne pourront être atteints.*“

Déjà dans sa prise de position du 11 janvier 2005 sur les grandes orientations de l'avant-projet de loi, la Chambre des Métiers avait mis en garde les auteurs contre tout amalgame entre la formation professionnelle proprement dite et la formation d'initiation professionnelle: „*La Chambre des Métiers appuie toute initiative visant à prendre en charge les élèves ayant atteint la fin de la scolarisation obligatoire et qui ne poursuivent pas leurs études, ni ne sont inscrits dans un apprentissage (CCM, CATP), ni ne sont entrés dans la vie active. Cependant, elle doit s'opposer à ce que l'inscription de ces élèves dans une formation d'initiation socio-professionnelle se fasse sous le statut de l'apprentissage. En effet, l'équation „formation d'initiation socioprofessionnelle = apprentissage“ conduit inévitablement à un mélange des genres par une assimilation de l'apprentissage traditionnel avec la voie de formation dite de la deuxième chance. La Chambre des Métiers craint que cette manière de procéder conduira inévitablement à une dévalorisation de l'apprentissage menant au CATP, au brevet de maîtrise et à des niveaux supérieurs s'y greffant*“. Cette position de la Chambre des Métiers s'est vue confortée entre-temps par la prise de position commune des chambres professionnelles du 22 février 2006 qui demande sub. point 3 „*Formation d'initiation professionnelle*“ de „*séparer de manière nette et visible Formation d'initiation professionnelle et Formation professionnelle initiale*“.

La Chambre des Métiers s'oppose à la double équation:

- CITP = Apprentissage et

- CITP = Artisanat.

Elle tient à préciser que

- le CITP ou certificat d'initiation technique et professionnelle est, comme l'indique d'ailleurs son nom, une formation d'initiation professionnelle relevant du domaine de l'insertion professionnelle et non pas une formation professionnelle initiale relevant du domaine de la formation professionnelle;
- l'insertion des jeunes en manque de qualification est un sujet qui ne concerne ni exclusivement, ni prioritairement le secteur de l'Artisanat. Toutes les professions et tous les secteurs d'activité sont concernés au même titre. Les représentants de toutes les professions et de tous les secteurs sont par conséquent appelés à se positionner par rapport au CITP et à déclarer si oui ou non il y a un besoin en CITP dans leurs professions et/ou dans leurs secteurs! Pour ce qui est du secteur de l'Artisanat, la Chambre des Métiers ne saurait accepter que les autres professions et les autres secteurs se mettent d'accord sur un besoin en CITP dans le secteur de l'Artisanat! C'est la Chambre des Métiers elle-même, en étroite concertation avec les différents métiers, qui entend déterminer si oui ou non il y a un besoin en CITP dans l'un et/ou dans l'autre métier artisanal.

Afin de prévenir toute dévalorisation de la formation professionnelle en général et de l'apprentissage en particulier, la Chambre des Métiers insiste auprès du législateur à opérer une distinction claire et nette entre

- la formation professionnelle initiale
  - qui comprend le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP), le certificat de capacité pratique (CCP) et le diplôme de technicien,
  - qui s'adresse aux jeunes remplissant les conditions d'accès,
  - qui a pour objectif de fournir les compétences nécessaires pour l'exercice d'une activité professionnelle en général et d'un métier en particulier, et
- la formation d'initiation professionnelle
  - qui comprend les cours préparant au certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) en tant que corollaire des cours d'orientation et d'initiation professionnelles (COIP) au niveau du cycle inférieur de l'EST,
  - qui s'adresse aux jeunes ne remplissant pas les conditions d'accès à la formation professionnelle proprement dite,
  - qui a pour objectif de fournir, moyennant des méthodes pédagogiques appropriées, un socle de compétences sociales et techniques minimales ou „kit de survie“.

Afin de permettre aux jeunes de passer progressivement d'une optique d'insertion vers une optique de qualification, il importe de créer des passerelles entre les deux mondes que sont le monde de l'insertion professionnelle et le monde de la formation professionnelle. C'est d'ailleurs également l'avis des chambres professionnelles qui avaient suggéré, dans leur position commune du 22 février 2006 sub. point 3 „*Formation d'initiation professionnelle*“, de „*créer des passerelles – passer d'une optique d'insertion vers une optique de qualification*“.

## **7.2. Organiser le CITP dans le strict respect des réalités (articles 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15)**

Dans une lettre en date du 29 septembre 2006 à l'attention du MENFP, la Chambre des Métiers avait expliqué sa position par rapport au CITP. Elle se propose d'esquisser ci-après sa conception du CITP en prenant largement appui sur l'argumentation développée dans le courrier susmentionné.

D'abord, un certain nombre de constats s'imposent:

- les candidats potentiels au CITP accusent un manque évident à la fois en termes de compétences sociales et en termes de compétences techniques. Ce manque de compétences leur fait obstacle à l'accès à la formation professionnelle initiale;
- les carences en compétences sociales et techniques de ces candidats sont constatées après un parcours dans le système de l'enseignement scolaire luxembourgeois d'au moins dix ans. C'est donc pendant la période de l'obligation scolaire qu'il faut mettre en place des mesures de prévention contre l'échec

scolaire et qu'il faut transmettre aux jeunes les compétences de base nécessaires pour l'accès à la formation professionnelle initiale;

- l'entreprise, dont le rôle de formateur et de pédagogue ne constitue qu'une activité accessoire à son activité principale qui est celle d'exercer son métier et dont les qualités de formateur sont d'ailleurs systématiquement mises en cause, n'est pas appelée à combler les lacunes accumulées dans le système scolaire luxembourgeois;
- l'entreprise, dans le contexte de la liberté d'établissement et de prestation de biens et de services, évolue sur un marché transnational, en l'occurrence sur le marché de la Grande Région. Obligée à faire face à la concurrence des meilleures entreprises sur le marché régional des biens et des services, l'entreprise indigène est amenée à recruter les meilleurs collaborateurs sur le marché régional du travail. La situation en matière de nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur de l'Artisanat reflète ce besoin de main-d'oeuvre qualifiée de la part des entreprises (situation au 31 décembre 2006, en se basant sur les seuls chiffres concernant l'apprentissage des jeunes visé par le projet de loi et en faisant abstraction de l'apprentissage pour adultes):
  - CATP: progression de 35,55%
  - CCM: régression de 0,95%
  - CITP (4 métiers): régression de 9,52%;
- le DAP (accessoirement le CCP) est la formation de référence dans le secteur de l'Artisanat. Toutes les autres formations se situent soit au-dessus, soit au-dessous du DAP;
- la réforme de la formation professionnelle doit obligatoirement débiter par la mise en place du DAP (programme-cadre: profil professionnel, profil de formation, programme directeur).

Suite à ces constats, la Chambre des Métiers propose pour le CITP l'approche suivante:

- tout, mais vraiment tout doit être entrepris pendant les années couvertes par l'obligation scolaire pour réduire au maximum le nombre de jeune susceptibles d'intégrer une formation de type CITP;
- après la mise en place du DAP en tant que formation de référence, les représentants de chaque métier décident si oui ou non il y a un besoin d'une formation de type CITP dans leur métier. Deux cas de figure peuvent se présenter qui pourront donner lieu à deux régimes différents au niveau du CITP:
  - il n'y a pas de besoin d'une formation de type CITP. Dans ce cas et figure
    - le CITP sera organisé comme suit: formation en milieu scolaire avec, le cas échéant, des périodes de stage en milieu professionnel;
    - le CITP pourra être organisé soit par métier, soit par domaines d'activités sans référence à des métiers précis;
    - l'apprenant n'aura pas le statut d'apprenti. Il ne touchera pas d'indemnité d'apprentissage, contrairement à ce qui est prévu à l'article 14: „*L'Etat verse aux apprentis exclusivement en formation dans un centre de formation 60% du montant versé par le patron formateur*“;
  - il y a besoin d'une formation de type CITP. Dans ce cas de figure
    - le CITP sera organisé comme suit: alternance de formation en milieu professionnel et cours concomitants en milieu scolaire;
    - le CITP sera organisé par métier (par domaine d'activités seulement sur demande explicite des métiers concernés);
    - l'apprenant n'aura pas le statut d'apprenti. Il pourra cependant toucher une indemnité de formation. La Chambre des Métiers est d'avis que, compte tenu de l'engagement supplémentaire que le patron formateur est appelé à investir dans un apprenant CITP, l'indemnité de formation doit être inférieure à celle qui est versée aux apprentis DAP et CCP et demande que l'alinéa 1 de l'article 14 soit libellé comme suit: „*L'apprenant en formation CITP touche une indemnité de formation fixée à 50% du montant de l'indemnité d'apprentissage versée à l'apprenti DAP dans le même métier*“.

### 7.3. Définir de nouveaux gisements d'emplois/profils professionnels pour CITP

La Chambre des Métiers tient à signaler au législateur qu'on ne peut pas décréter un besoin en main-d'oeuvre peu qualifiée et a fortiori pas un besoin contre nature pour des secteurs et des entreprises

oeuvrant sur des marchés où elles doivent faire face à la concurrence des entreprises les plus performantes. Les besoins des entreprises en main-d'oeuvre ne découlent pas d'une doctrine quelconque, ils découlent des réalités. On ne peut pas demander aux entreprises de s'imposer, en aval, sur des marchés régis par les règles de la concurrence en leur ligotant les mains et en les forçant, en amont, de recruter du personnel en faisant abstraction des mêmes règles de la concurrence. Demander cela aux entreprises équivaut à leur demander de réaliser le grand écart et d'obéir à une équation qui leur sera fatale à moyen terme. Ceci implique tout naturellement qu'on ne peut pas ramener les exigences des entreprises au niveau des candidats, mais qu'il faut tout mettre en oeuvre pour hisser les candidats au niveau de ce qui est requis et demandé par les entreprises.

Concernant le CITP, la Chambre des Métiers vient de proposer deux régimes:

- formation en milieu scolaire avec, le cas échéant, des périodes de stage en milieu professionnel;
- alternance de formation en milieu professionnel et de cours concomitants en milieu scolaire.

Cependant, il s'agit de ne pas être naïf, mais de regarder les réalités en face. En effet, s'il n'y a pas de besoin d'apprenants CITP dans un métier donné, il est plus que probable, par voie de déduction, qu'il n'y aura pas de besoin de main-d'oeuvre CITP dans ce même métier. Dans beaucoup de métiers, les deux régimes pourraient donc s'avérer inefficaces au contact des réalités.

Si donc le risque existe qu'il n'y a pas de demande ni pour des apprenants CITP, ni pour des collaborateurs CITP, il s'impose de réfléchir à des alternatives et de creuser de nouvelles pistes. Si on veut créer de l'emploi pour une main-d'oeuvre n'atteignant pas le niveau de qualification minimal exigé, ce sera forcément moyennant une politique d'encadrement spécifique et/ou par la création de nouveaux gisements d'emplois et la définition de nouveaux profils professionnels. Cependant, dès lors que la qualification ne s'adapte plus à l'emploi, mais que l'emploi s'adapte à la qualification, il faut se rendre à l'évidence qu'on ne se situe plus dans l'économie de marché mais dans l'économie sociale.

La Chambre des Métiers est tout à fait consciente qu'il faut prévoir des mesures et des formations d'insertion en faveur et à l'adresse des jeunes en difficulté d'insertion scolaire, professionnelle ou sociale. Elle est prête et motivée à y apporter son concours actif. Elle est d'avis qu'il y a urgence d'agir si on veut éviter que les victimes du système de l'enseignement scolaire luxembourgeois deviennent également les victimes du système de la formation professionnelle luxembourgeoise avec toutes les conséquences à la fois sur le plan personnel et sur le plan social que cela implique. Elle doit cependant constater que sous sa forme actuelle, le chapitre concernant la formation de base est un leurre formidable qui ne contribuera en rien à résoudre la situation des jeunes à faible niveau de qualification.

\*

## **8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE**

Le „*chapitre III. De la formation professionnelle initiale*“ constitue la partie centrale du projet de loi. Vu l'étendue et la complexité technique de ce chapitre, la Chambre des Métiers a regroupé les différents sujets sous cinq thèmes qu'elle propose d'analyser ci-après:

- la création d'une structure hiérarchique basée sur l'effort et le mérite;
- la mise en place d'une structure pédagogique et organisationnelle adaptée aux besoins des clients;
- l'organisation des relations patron-apprenti;
- la fixation des indemnités d'apprentissage;
- la définition du profil professionnel du conseiller à l'apprentissage.

## 8.1. La création d'une structure hiérarchique basée sur l'effort et le mérite

### *Position de la Chambre des Métiers*

Fixer la hiérarchie des voies de formation

- CCP: DAP partiel (formation autonome)
- DAP: formation de référence
- Technicien: formation post-DAP

Fixer les conditions d'accès aux différentes voies de formation

- DAP et CCP: accès après 9e (suivant critères de promotion)
- Technicien: accès après DAP ou sur base test/dossier

Fixer la finalité des voies de formation

- CCP: vie professionnelle (études DAP)
- DAP: vie professionnelle (études technicien – Brevet de Maîtrise)
- Technicien: vie professionnelle (études supérieures – Brevet de Maîtrise)

Etablir des passerelles entre les différentes voies de formation

### 8.1.1. Fixer la hiérarchie des voies de formation (articles 16, 34)

L'article 16 dispose que „la formation professionnelle initiale concerne les voies de formation préparant au diplôme d'aptitude professionnelle et au diplôme de technicien“. L'article 34 dispose que „dans la voie de formation préparatoire au diplôme d'aptitude professionnelle, un certificat pratique est délivré aux candidats ayant réussi les modules pratiques“.

Les dispositions cumulées des articles 16 et 34 ont deux conséquences:

- la formation professionnelle initiale comprendra dorénavant deux voies de formation:
  - la voie de formation menant au diplôme d'aptitude professionnelle ou DAP;
  - la voie de formation menant au diplôme de technicien;
- le certificat de capacité pratique ou CCP (anc. certificat de capacité manuelle ou CCM) perd son statut de voie de formation autonome dans le cadre de la formation professionnelle initiale et se trouve rétrogradé à un DAP non réussi.

Tout d'abord, la Chambre des Métiers tient à saluer l'intégration dans le dispositif de la formation professionnelle initiale de la voie de formation menant au diplôme de technicien. Cette initiative n'est que la suite logique des dispositions de l'article 19 de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue tel que modifié par l'article XV de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 qui dispose que „le régime de la formation de technicien du cycle supérieur prépare les élèves à la vie active“. En outre, elle permet de sortir le diplôme de technicien de son „impasse stratégique“ lié à la fois au fait qu'il ne prépare les élèves que de manière insatisfaisante à l'intégration dans la vie professionnelle autant qu'il ne les prépare que de manière insatisfaisante à la poursuite d'études supérieures. Les témoignages des chefs d'entreprise et les analyses du ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle ne manquent pas pour confirmer cette thèse.

Par contre, la Chambre des Métiers s'oppose rigoureusement à la tentative de faire du CCP un DAP non réussi. Depuis des années, elle se bat, avec beaucoup d'autres, pour une approche positive en matière d'orientation et de formation qui met en avant la réussite personnelle au détriment d'une approche négative basée sur l'échec. La tentative de faire du CCP un prix de consolation pour les jeunes qui n'ont pas ou pas encore atteint les compétences nécessaires pour obtenir un DAP va tout à fait à l'encontre de ces efforts.

Le barrage de l'accès direct au CCP qui, aux yeux de la Chambre des Métiers, traduit à la fois une hérésie pédagogique et une atteinte au bon sens, entraînera inévitablement un certain nombre de consé-

quences qui doivent être interprétées comme allant dans le sens opposé des objectifs déclarés de la réforme:

- renflouement des rangs des candidats au CITP;
- première orientation vers le haut (DAP) et, ensuite, deuxième orientation vers le bas (CCP) suite à un échec scolaire au lieu d'une première orientation vers le bas suivie d'une deuxième orientation vers le haut suite à une réussite scolaire;
- obtention du CCP via un échec dans le DAP et non pas via une réussite dans le CCP;
- démotivation des jeunes.

La Chambre des Métiers demande donc que le CCP soit rétabli dans son statut de voie de formation autonome dans le cadre de la formation professionnelle initiale et que l'article 16 soit libellé comme suit: „*la formation professionnelle initiale concerne les voies de formation préparant au certificat de capacité pratique, au diplôme d'aptitude professionnelle et au diplôme de technicien*“. Tous les articles y afférents et notamment l'article 34 sont à adapter et à compléter par voie de conséquence.

Le CCP rétabli dans son statut de voie de formation autonome, la formation professionnelle initiale comprendra trois voies qui mènent à trois diplômes différents: le diplôme d'aptitude professionnelle, le certificat de capacité pratique et le diplôme de technicien.

La Chambre des Métiers est d'avis que ces trois diplômes ne doivent cependant pas simplement coexister l'un à côté de l'autre sur un niveau essentiellement horizontal. Au contraire, les trois diplômes doivent s'inscrire dans une structure hiérarchique verticale qui reflète la notion de carrière scolaire et professionnelle et qui se présente comme suit:

- le certificat de capacité pratique (CCP);
- le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP).

Le DAP est, du moins pour le secteur de l'Artisanat, la formation de référence. C'est de ce diplôme que les entreprises ont besoin, chiffres à l'appui (situation en matière de nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur de l'Artisanat au 31 décembre 2006, en se basant sur les seuls chiffres concernant l'apprentissage des jeunes visé par le projet de loi et en faisant abstraction de l'apprentissage pour adultes):

- CATP: progression de 35,55%
- CCM: régression de 0,95%
- CITP (4 métiers): régression de 9,52%.

C'est donc au niveau du DAP que doivent impérativement débiter les travaux pratiques (programme-cadre: profil professionnel, profil de formation, programme directeur) de la mise en oeuvre de la réforme si elle veut être en phase tant avec les besoins des entreprises qu'avec les perspectives d'emploi des jeunes. Tous les autres diplômes se situent soit au-dessous du DAP, soit au-dessus du DAP en tant que formation de référence;

- le diplôme de technicien;
- (le Brevet de Maîtrise.

Le Brevet de Maîtrise figure ici pour mémoire étant donné qu'il fait partie intégrante de la „carrière Artisanat“ qui repose sur le tryptique: „DAP – Brevet de Maîtrise – Indépendance professionnelle/ Formation d'apprentis“. Pour des raisons liées essentiellement au droit d'établissement dans le secteur de l'Artisanat, le Brevet de Maîtrise ne tombe pas sous le présent projet de loi, mais est régi par une loi spécifique);

- (également pour mémoire: le diplôme de fin d'études secondaires techniques, le diplôme de technicien supérieur, le bachelor professionnel qui devraient faire partie intégrante de la formation professionnelle).

Il est de la compétence du partenariat instauré à l'article 3 de décider des différentes voies de formation qui sont organisées dans les différents métiers et professions.

### **8.1.2. Fixer les conditions d'accès aux différentes voies de formation (article 28)**

Actuellement, les conditions d'accès aux différentes voies de formation du cycle moyen de l'enseignement secondaire technique (EST) sont fixées par le règlement grand-ducal du 14 juillet 2005 déterminant l'évaluation et la promotion des élèves de l'enseignement secondaire technique et de

l'enseignement secondaire. L'article 28 du projet de loi dispose que „l'accès à la formation professionnelle initiale se fait sur base d'un avis d'orientation contraignant dont l'élève bénéficie après la classe de 9e de l'enseignement secondaire technique“.

Outre le fait que l'article 28 renferme une „contradictio in terminis“ étant donné qu'un avis, de par sa nature, ne saurait être contraignant, la Chambre des Métiers accepte, certes à contrecœur et sans intime conviction, le principe du caractère contraignant de l'orientation scolaire. En effet, en l'absence d'un dispositif d'information et d'orientation proactif, systématique et cohérent, l'orientation contraignante pourrait être le moyen le plus approprié pour orienter les jeunes vers les voies de formation adaptées à leurs compétences personnelles. Si par contre un tel dispositif était mis en place, l'orientation scolaire et professionnelle pourrait progressivement perdre de son caractère contraignant et la Chambre des Métiers ne pourrait que s'en réjouir.

En matière d'orientation, il importe de tenir compte des réalités et de chercher le juste équilibre entre, d'une part, les aspirations et les capacités des jeunes et, d'autre part, les attentes et les besoins des entreprises en tant que futurs employeurs. Toute approche qui négligerait, et ne serait-ce qu'un seul de ces aspects, se ferait au détriment des deux parties, à savoir des jeunes et des entreprises. Ainsi, la Chambre des Métiers préconise en matière d'accès aux différentes voies de formation de la formation professionnelle initiale, l'approche suivante:

- accès au DAP en tant que formation de référence: candidats ayant réussi une classe de 9e et répondant à des critères de promotion préétablis. L'accès au DAP doit être la règle;
- accès au CCP en tant que DAP partiel: candidats ayant réussi une classe de 9e et ne répondant pas aux critères de promotion préétablis pour l'accès au DAP;
- accès au diplôme de technicien:
  - accès direct: candidats détenteurs du DAP;
  - accès sur base d'un test ou d'un dossier: candidats non-détenteurs du DAP.

L'accès au régime technique de l'EST qui n'est pas visé par le présent projet de loi doit être soumis à la réussite à un examen d'entrée.

### **8.1.3. Fixer la finalité des voies de formation et établir des passerelles entre les différentes voies de formation (articles 35, 36, 37, 39)**

Chaque voie de formation dans le cadre de la formation professionnelle doit avoir sa propre finalité. Toutes les voies de formation ne peuvent pas avoir la même finalité. Ce qui à première vue semble être une évidence ne l'est pourtant pas toujours aux yeux de tout le monde. Il importe donc de le rappeler et d'y insister. Il s'agit avant tout de ne pas verser de la poudre aux yeux des jeunes et de leurs parents et de les bercer dans des illusions.

Ainsi, la finalité des trois diplômes offerts dans le cadre de la formation professionnelle est la suivante:

- certificat de capacité pratique (CCP):
  - vie professionnelle;
  - en cas de mérite: poursuite des études de DAP;
- diplôme d'aptitude professionnelle (DAP):
  - vie professionnelle;
  - en cas de mérite: poursuite des études de technicien et/ou des études de Brevet de Maîtrise (indépendance professionnelle et formation d'apprentis);
- diplôme de technicien:
  - vie professionnelle;
  - en cas de mérite: poursuite d'études supérieures et/ou des études de Brevet de Maîtrise (indépendance professionnelle et formation d'apprentis).

La Chambre des Métiers est intimement convaincue que si on veut motiver le plus grand nombre de jeunes à opter pour l'apprentissage d'un métier, il faut faire en sorte que les différentes voies de formation professionnelle ne soient pas perçues comme des voies sans issue. Afin d'inciter les jeunes à entrer en grand nombre dans la formation professionnelle par la porte d'entrée, il est d'une importance capitale de leur offrir dès le départ des perspectives de sortie en termes de carrière scolaire et profes-

sionnelle. Toute approche négligeant cet aspect d'ouverture en „enfermant“ les jeunes dans les voies initialement choisies et en leur obstruant les voies de la progression scolaire et professionnelle serait une vision du court terme et produirait des effets inverses à ceux escomptés: intéresser et motiver le maximum de jeunes à s'engager dans la voie de l'apprentissage d'un métier technico-manuel.

Le fait que chaque voie de formation ait une finalité précise ne doit donc s'opposer en aucune manière au fait que pour des élèves méritants, tout doit rester possible et toutes les voies de la progression scolaire et de la promotion professionnelle doivent rester ouvertes. Si tout doit rester possible pour tout le monde, tout ne peut cependant pas être possible pour n'importe qui.

Il s'agit de mettre en place tout un dispositif de passerelles à la fois verticales, horizontales et diagonales pour permettre au jeune de changer de cap

- en fonction de ses forces/faiblesses (passerelles verticales),
- en fonction de ses intérêts (passerelles horizontales) ou
- en fonction à la fois de ses forces/faiblesses et de ses intérêts (passerelles diagonales)

et faisant fonction de véritable ascenseur scolaire, professionnel et voire social. La fixation des socles de compétences à atteindre à l'intérieur et à l'issue des différentes voies de formation et l'organisation de la formation sous forme modulaire devraient faciliter la construction de passerelles à la fois intelligentes et attractives. Associé au dispositif hiérarchique de voies de formation, le dispositif de passerelles devrait offrir un parcours scolaire et professionnel attractif et transparent, compréhensible pour les clients du système que sont, et la Chambre des Métiers n'a de cesse de le répéter, les jeunes et leurs parents ainsi que les entreprises et futurs employeurs.

L'article 35, en disposant que les détenteurs respectivement du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) et du diplôme de technicien „peuvent avoir accès à des études techniques supérieures dans la spécialité correspondante, à condition d'avoir réussi à un examen organisé sur le plan national par le ministre“ soulève également la question de la finalité principale d'un diplôme et des „débouchés accessoires“ vers lesquels il peut conduire. Outre le fait que le Luxembourg ne saurait influencer sur les critères d'admission des universités et autres écoles supérieures étrangères par l'organisation d'un examen purement national produisant des effets purement nationaux (du moins en l'absence d'accords bi- ou multilatéraux), les dispositions de l'article 35 n'apportent aucune plus-value pour les détenteurs d'un DAP ou d'un diplôme de technicien, candidats potentiels à des études techniques supérieures.

Ce qui manque en réalité à ces candidats, c'est moins un droit d'accès aux études supérieures, ce sont les compétences nécessaires pour suivre et réussir des études supérieures. Ceci est cependant tout à fait normal, puisque la finalité à la fois de la formation menant au DAP et de la formation menant au diplôme de technicien est l'intégration dans la vie professionnelle. En ce qui concerne le DAP, ce fut le cas depuis toujours; pour ce qui est du diplôme de technicien, la loi de mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 a précisé ce principe et le présent projet de loi, en intégrant la voie de formation menant au diplôme de technicien dans la formation professionnelle initiale, le consacre de manière définitive.

Dès lors, la Chambre des Métiers préconise pour les candidats aux études supérieures détenteurs d'un DAP, d'un diplôme de technicien ou d'un Brevet de Maîtrise, l'approche suivante:

- pour les détenteurs du diplôme de technicien ainsi que pour les détenteurs du Brevet de Maîtrise:
  - renoncement à l'examen national et accès direct (du moins théorique) aux études supérieures dans la spécialité;
  - offre de modules de formation de mise à niveau;
- pour les détenteurs du DAP:
  - création de passerelles vers le diplôme de technicien;
  - orientation vers le Brevet de Maîtrise;
  - ensuite: même procédé que pour les détenteurs du diplôme de technicien et du Brevet de Maîtrise.

## 8.2. La mise en place d'une structure pédagogique et organisationnelle adaptée aux besoins des clients

### *Position de la Chambre des Métiers*

Valoriser la formule de la formation par alternance

- étendre l'alternance à toutes les voies de formation
- introduire deux formules de l'alternance

Mettre en place un système de formation flexible et efficace

- fixer le début de l'apprentissage en classe de 10<sup>ème</sup> (15 ans)
- fixer la durée normale de l'apprentissage à 3 ans
- conclure un contrat d'apprentissage avant l'entrée en apprentissage
- fixer les voies de formations offertes par métier
- décider de la création de domaines professionnels
- choisir la formule de l'alternance
- fixer les durées entreprise/école

Introduire le système modulaire

- étendre l'organisation modulaire à toute la formation
- tenir compte des réalités dans les milieux professionnel et scolaire
- offrir un „parcours-type“

Concevoir un système d'évaluation réaliste et efficace

- préserver le poids de la note pratique
- préserver le caractère des instruments actuels: carnet d'apprentissage, test intermédiaire, examen final
- préserver le poids des entreprises dans les commissions d'examen

Créer un „Centre de Compétences“ par métier

### **8.2.1. Valoriser la formule de la formation par alternance (articles 16, 17)**

En énumérant, à l'article 16, les voies de formation organisées dans le cadre de la formation professionnelle initiale et en disposant que „l'organisation de ces voies de formation se fait en alternance“, le législateur étend la formule de l'alternance à toutes les formations organisées sous l'étiquette de la formation professionnelle initiale.

La Chambre des Métiers salue cette initiative qui renforce considérablement la place de l'aspect pratique et professionnel dans le parcours de formation et constate que dorénavant tomberont sous le régime de la formation par alternance les voies de formation suivantes:

- le certificat de capacité manuelle ou CCP (de manière implicite);
- le diplôme d'aptitude professionnelle ou DAP (de manière explicite);
- le diplôme de technicien (de manière explicite).

La disposition, toujours à l'article 16, que „d'autres voies de formation par alternance peuvent être mises en place par règlement grand-ducal“ laisse supposer une certaine ouverture pour l'organisation d'autres voies de formation suivant la formule de l'alternance. Cependant, étant donné que l'énumération des voies de formation organisées dans le cadre de la formation professionnelle initiale est limitative et qu'elle se réduit aux seules formations menant respectivement au DAP/CCP et au diplôme de technicien, cette ouverture risquera de rester sans effets sans une extension préalable du domaine de la formation professionnelle initiale par intégration d'autres voies de formation.

L'introduction de deux formules de l'alternance, à savoir

- la formule de la formation en milieu scolaire avec des stages en entreprise et
- la formule de la formation en milieu professionnel avec des cours concomitants en milieu scolaire, dit „apprentissage“;

trouve l'approbation de la Chambre des Métiers. Le recours à deux formules différentes de l'alternance offre une plus grande flexibilité dans la mise en place des cursus de formation et permet de „désenclaver“ des formations jusqu'à présent essentiellement théoriques soit en les organisant sous le régime de l'apprentissage proprement dit, soit en y injectant une dose de pratique professionnelle sous forme de stages en entreprise.

### **8.2.2. Mettre en place un système de formation flexible et efficace (articles 29, 30)**

La Chambre des Métiers n'a pas l'intention de commenter les différentes dispositions des articles 29 et 30. Elle tient simplement à énoncer les principes qui, de son avis, devraient être scrupuleusement respectés en matière de mise en place et d'organisation des différentes voies de formation. Si des choix doivent être opérés, c'est dans le cadre du partenariat instauré à l'article 3 que les décisions doivent être prises. Le règlement grand-ducal prévu par l'article 30 peut consacrer les décisions du partenariat.

Les principes et étapes à respecter scrupuleusement en matière d'organisation des différentes voies de formation sont les suivants:

- la formation professionnelle initiale doit débiter en classe de 10ème ou à 15 ans. En aucun cas, la Chambre des Métiers ne saurait donner son aval à un report de l'âge d'entrée en apprentissage de 15 ans à 16 ans, y compris dans l'hypothèse de la prolongation de l'obligation scolaire à 16 ans;
- la durée normale de la formation ne saurait excéder 3 ans pour la formation menant respectivement au CCP et au DAP et 4 ans pour la formation menant au diplôme de technicien. Il s'agit d'éviter de repousser l'âge d'entrée dans la vie active des jeunes souffrant, de toute évidence, de „fatigue scolaire“;
- la conclusion d'un contrat d'apprentissage avant le début de la formation s'impose également au cas où l'apprentissage commencerait par une classe de 10ème plein exercice. Il importe d'éviter que les jeunes se retrouvent sans contrat d'apprentissage à l'issue de la première année d'apprentissage;
- les voies de formation à offrir dans les différents métiers doivent être fixées suivant les besoins des entreprises. Pour les métiers du secteur de l'Artisanat, la formation menant au DAP constitue la formation de référence. Par rapport au DAP en tant que formation de référence, il s'agit de décider, pour chaque métier, s'il y a lieu d'organiser les voies de formation menant notamment au CCP et au technicien;
- le regroupement de deux ou plusieurs métiers soit au niveau d'un domaine professionnel, soit au niveau d'une section d'un domaine professionnel doit se faire sur la seule initiative des métiers et seulement après la mise en place du DAP (programme-cadre: profil professionnel, profil de formation, programme directeur);
- la décision pour l'application d'une des deux formules de l'alternance (formation en entreprise et cours concomitants en milieu scolaire, formation en milieu scolaire et stages en entreprise) ou, le cas échéant, la décision pour l'application des deux formules de l'alternance à la fois doit être prise individuellement pour chaque métier ou domaine de métiers et pour chaque voie de formation;
- la fixation, dans le cadre des deux formules de l'alternance, de la durée de la formation ou du stage en entreprise et de la durée des cours en milieu scolaire doit se faire également individuellement pour chaque métier et pour chaque voie de formation. Ainsi, des modèles prévoyant une diminution progressive de la part de la formation dispensée en milieu scolaire et, parallèlement, une augmentation progressive de la part de la formation dispensée en milieu professionnel pourraient être une alternative pédagogique intéressante à l'organisation d'une classe de 10ème plein exercice.

La formation professionnelle, si elle veut répondre aux aspirations et aux intérêts légitimes tant des jeunes que des entreprises, doit suivre de près l'évolution du monde professionnel. Le système de formation à mettre en place ne doit donc pas être enfermé dans un schéma uniforme et immuable. Au

contraire, il doit être conçu de sorte à pouvoir s'adapter de manière flexible et rapide aux changements et aux développements qui s'opèrent sans cesse à l'intérieur de chaque métier.

Le partenariat instauré à l'article 3 semble être, du moins de l'avis de la Chambre des Métiers, l'instrument approprié pour piloter au quotidien la machine complexe qu'est la formation professionnelle et pour opérer les choix appropriés.

### **8.2.3. Introduire le système modulaire (articles 29, 32)**

L'article 32 dispose que „*les domaines d'apprentissage sont constitués d'unités capitalisables subdivisées en modules*“. La Chambre des Métiers accepte le principe de l'organisation de la formation professionnelle d'après le système modulaire sous la condition explicite qu'il commence dès la classe de 10ème et non seulement à partir de la classe de 11ème comme le laissent sous-entendre les dispositions de l'article 29 qui sont muettes quant à une éventuelle application du système modulaire en classe de 10ème alors qu'elles prévoient de manière explicite que les années de formation post-10ème sont „*organisées sous forme d'unités capitalisables*“.

En effet, l'organisation de la formation par unités capitalisables et par modules est la forme d'organisation la mieux appropriée pour répondre à plusieurs objectifs à la fois:

- organisation hiérarchique des voies de formation;
- création de passerelles verticales, horizontales et diagonales entre les différentes voies de formation;
- introduction d'un enseignement par fixation de socles de compétences et par acquisition de compétences.

Il est évident que les modules ainsi que l'ensemble du parcours scolaire et professionnel doivent se greffer sur un référentiel des compétences à établir pour chaque métier et pour chaque voie de formation à partir des besoins et des demandes des entreprises en tant que futurs employeurs. Dans cet ordre d'idées, l'introduction du système modulaire se situe dans la suite logique de l'introduction d'un enseignement basé sur l'acquisition de compétences.

L'application du système modulaire au niveau de la formation professionnelle en général et de l'apprentissage en particulier demande cependant une prise en compte des réalités telles qu'elles se présentent à la fois en milieu scolaire et en milieu professionnel. Si, au niveau scolaire, elle ne semble pas présenter trop de difficultés, il n'en est certainement pas de même au niveau des entreprises. En effet, pour les entreprises, l'activité de formation ne constitue qu'une activité accessoire à leur activité principale qui est celle d'exercer leur métier. Or, tant du point de vue chronologique que du point de vue organisationnel, l'activité de l'entreprise est rythmée par son carnet de commande et non pas par un hypothétique programme de formation. Il n'y a donc pas forcément simultanéité ou parallélisme entre les activités exercées par l'entreprise formatrice et les objectifs fixés par le programme de formation pratique. Pour laisser au patron formateur la flexibilité et la marge de manoeuvre nécessaires pour respecter l'intégralité du programme de formation, la Chambre des Métiers demande que le module renfermant les contenus pratiques à dispenser en entreprise soit conçu de manière à couvrir une année scolaire entière.

Compte tenu des expériences réalisées au niveau de la formation menant au Brevet de Maîtrise qui a vu l'introduction du système modulaire par la loi du 11 juillet 1996 portant organisation d'une formation menant au brevet de maîtrise et fixation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise, la Chambre des Métiers demande la mise en place d'un „parcours-type“ à l'intention des élèves et apprentis. L'offre d'un „parcours-type“ présente deux avantages majeurs:

- aide à la décision pour les apprenants et leurs parents en vue de les familiariser avec le système modulaire et de leur permettre d'exploiter progressivement les potentialités du système;
- simplification des travaux de planification et d'organisation, étant donné que, suivant toute vraisemblance, la majorité des apprenants va opter pour le „parcours-type“.

### **8.2.4. Concevoir un système d'évaluation réaliste et efficace (articles 31, 33, 34)**

L'organisation de la formation professionnelle suivant le système modulaire ne peut pas rester sans conséquences sur l'évaluation des compétences des apprenants. La Chambre des Métiers en est par-

faitement consciente et marque son accord de principe avec la disposition de l'article 33: „l'évaluation des modules se fait sous forme de contrôle continu“ sous la condition que le contrôle continu se fasse en application de la méthode de l'évaluation formative qui est plus qu'un simple contrôle, mais qui fait partie intégrante du processus de formation et d'amélioration de l'apprenant.

Deux conditions doivent cependant être réunies préalablement à la mise en place du contrôle continu et de l'évaluation formative:

- l'évaluateur doit disposer du temps nécessaire pour effectuer un contrôle continu;
- l'évaluateur doit posséder les compétences nécessaires pour pouvoir appliquer la méthode de l'évaluation formative.

A l'heure actuelle, ces deux conditions ne semblent pas être remplies et il est à se demander si elles peuvent être remplies dans un avenir proche. L'introduction du contrôle continu et de la méthode de l'évaluation formative risque donc d'échouer dès le départ faute de moyens.

Pour la Chambre des Métiers, l'évaluation, qu'elle soit continue ou non et qu'elle soit formative ou non, doit impérativement respecter les critères suivants:

- le poids actuel de la note patronale sanctionnant l'apprentissage pratique en entreprise doit être préservé. Le module couvrant l'apprentissage pratique en entreprise doit donc être un „module fondamental“ dont la réussite est obligatoire;
- le caractère des instruments actuels que sont le carnet d'apprentissage, le test intermédiaire et l'examen final doit être préservé:
  - le carnet d'apprentissage est l'élément structurant de tout le processus de formation. Il devrait être étendu à la formation en milieu scolaire. Sa tenue systématique et correcte responsabilise autant l'apprenant que le patron et l'enseignant;
  - le test intermédiaire est un outil indispensable pour apprécier l'aptitude d'un jeune à apprendre un métier. Le projet intégré intermédiaire pourra utilement remplir la fonction de test intermédiaire sous condition qu'il soit organisé obligatoirement pour tous les métiers (module fondamental) au courant de la première année d'apprentissage, c'est-à-dire en classe de 10ème;
  - l'examen final permet d'apprécier non seulement si le candidat a accumulé les connaissances concernant les différents aspects d'un métier, mais aussi, et surtout, s'il est capable de manier et d'appliquer ces connaissances et d'exercer le métier dans toute sa globalité. Le projet intégré final pourra remplacer l'examen final sous condition qu'il soit organisé obligatoirement pour tous les métiers (module fondamental) en tant qu'épreuve finale;
- le poids des entreprises dans les futures commissions d'examen ou dans les enceintes qui feront fonction de commission d'examen doit être préservé. L'article 31 disposant que „les commissions mixtes sont composées de représentants des organismes de formation et de représentants du milieu scolaire“, que „la composition, qui peut varier suivant les domaines professionnels, est en principe la suivante: 1. des représentants des organismes de formation, proposés par les chambres professionnelles et les organismes de formation concernées par les formations visées; 2. un nombre égal de représentants du milieu scolaire, désignés par le ministre“ et que „les commissions peuvent s'adjoindre des experts“, ainsi que l'article 33, disposant que „l'évaluation des modules portant sur les projets intégrés se fait par la commission mixte ou des sous-commissions de celle-ci“, la Chambre des Métiers demande que l'évaluation des projets intégrés intermédiaire et final soit faite d'office par des sous-commissions des commissions mixtes dont la composition doit refléter celle des actuelles commissions d'examen avec cependant l'ouverture à un représentant du milieu scolaire. Elle propose donc, pour les sous-commissions des commissions mixtes faisant fonction de commission d'examen, la composition suivante: deux représentants du milieu des entreprises, dont le président, un représentant des salariés, un représentant du milieu scolaire et, le cas échéant, des experts.

### **8.2.5. Créer un „Centre de Compétences“ par métier (article 31)**

Actuellement, ce qui caractérise le monde de la formation professionnelle, c'est l'aspect quantitatif et non pas l'aspect qualitatif: quantité au niveau des contenus des programmes, quantité au niveau du nombre des commissions de programme et d'examen, quantité au niveau du nombre des différentes commissions et autres enceintes chargées chacune de la mise en oeuvre d'un morceau ou d'une parcelle du système de la formation professionnelle. La Chambre des Métiers est d'avis qu'il faut remédier

d'urgence à cette situation dans un souci de davantage d'efficacité, de davantage de cohérence et de davantage de qualité.

Elle propose donc la création d'un „Centre de Compétences“ par métier ou, le cas échéant, par domaine professionnel et cela par étapes successives:

- regroupement des commissions de programmes et d'examen:
  - création d'une „commission formation“ unique par métier ou domaine professionnel composée de représentants des entreprises, des salariés et du milieu scolaire avec possibilité d'associer des experts externes;
  - création de sous-commissions compétentes pour les différentes voies de formation (CITP, DAP/CCP, technicien, Brevet de Maîtrise) ainsi que, le cas échéant, pour la formation continue;
  - création de sous-commissions faisant fonction de commission d'examen et de commission de validation des acquis de l'expérience pour les différentes voies de formation énumérées ci-devant (pour ce qui est du Brevet de Maîtrise, les commissions d'examen ont actuellement leur propre base légale ce qui n'empêche pas leur intégration progressive dans le présent dispositif);
- recrutement de secrétaires-experts à plein temps ayant pour mission de préparer les travaux et de les soumettre pour validation aux membres de la commission;
- définition des missions de la „commission formation“:
  - élaborer les programmes-cadres (profil professionnel, profil de formation, programme directeur);
  - „affecter“ les modules de formation aux différentes voies de formation en vue de la mise en place d'un parcours et d'une carrière scolaires et professionnels;
  - affecter les formations aux différents lieux de formation ce qui pourra conduire progressivement à une spécialisation verticale, c'est-à-dire par métier ou domaine professionnel, des établissements scolaires et autres centres de formation et à leur intégration matérielle dans les différents „Centres de Compétences“. Ceci aurait comme effet non négligeable une meilleure rentabilisation des investissements par la réalisation d'effets de synergie et par une allocation plus intelligente des ressources humaines, matérielles et financières disponibles;
  - validation des résultats des épreuves de contrôle des connaissances (examens, modules, VAE).

La Chambre des Métiers est convaincue que le Luxembourg est décidément trop petit pour se permettre d'introduire et d'entretenir des structures multiples et parallèles. La création d'un „Centre de Compétences“ par métier ou domaine professionnel, sans prétendre à constituer la panacée, pourrait être un premier pas pour mettre fin à cette situation. Le dispositif en matière de commission tel que prévu à l'article 31 pourrait évoluer progressivement vers la création de „Centres de Compétences“.

L'„Observatoire de la Formation professionnelle“, dont une des principales fonctions sera de servir de veille technologique et de veille des qualifications et des formations et dont il sera question ci-après, pourrait servir utilement de superstructure aux „Centres de Compétences“.

### 8.3. L'organisation des relations patron-apprenti

#### *Position de la Chambre des Métiers*

Préserver le „modèle Artisanat“ en matière de droit de former

- il existe
- il fonctionne
- il est flexible et adaptable

Préserver la structure actuelle des relations contractuelles

Evoluer d'une gestion des litiges vers une médiation patron-apprenti

#### **8.3.1. Préserver le „modèle Artisanat“ en matière de droit de former (articles 16, 18, 21, 22)**

En matière de droit de former, la Chambre des Métiers se prononce, du moins pour ce qui est du secteur de l'Artisanat, pour le maintien du modèle actuel qui présente plusieurs avantages:

- il existe;
- il fonctionne;
- il est flexible et adaptable en application du processus d'amélioration permanent (PAP).

Deux nouvelles dispositions en matière de droit de former retiennent l'attention toute particulière de la Chambres des Métiers:

- la fixation à 21 ans de l'âge minimum qui ouvre le droit à la formation d'un apprenti (article 21) trouve l'accord de la Chambre des Métiers. En fait, l'abaissement de l'âge minimum de 24 ans à 21 ans n'est qu'une conséquence naturelle et logique des évolutions qui se sont faites tant au niveau de la société que sur le plan législatif depuis les dernières décennies;
- l'obligation, pour les entreprises, de désigner un tuteur ou plusieurs tuteurs (article 22) rencontre l'opposition de la Chambre des Métiers. En effet, elle est d'avis que la nomination d'un tuteur
  - risquera de faire double emploi avec la personne de référence prévue dans le modèle existant;
  - risquera de se heurter à des problèmes considérables en termes de gestion du système.

Le modèle actuellement en vigueur en matière de droit de former dans le secteur de l'Artisanat et qui vient tout juste de faire l'objet d'une réforme substantielle (avec comme objectifs: augmenter la sécurité juridique, améliorer la qualité et la transparence des procédures et des flux d'informations, consolider la place de la formation en alternance par rapport aux formations scolaires et permettre un système de „monitoring“ et de suivi de l'apprentissage) se présente comme suit:

- métiers soumis à l'apprentissage: tous les métiers de la liste établie par règlement ministériel du 25 juillet 2005 portant fixation des indemnités d'apprentissage dans le secteur de l'Artisanat;
- conditions à remplir par les entreprises pour avoir le droit de former:
  - conditions de qualification au niveau du patron/gérant d'entreprise: être détenteur d'un Brevet de Maîtrise (CATP pour les métiers secondaires) ou d'un diplôme/certificat reconnu comme équivalent au Brevet de Maîtrise;
  - conditions complémentaires au niveau de l'entreprise:

La tenue générale et l'envergure de l'entreprise formatrice doivent être de nature à garantir la formation professionnelle de l'apprenti.

L'entreprise formatrice doit:

- être légalement inscrite dans le rôle artisanal de la Chambre des Métiers dans le métier à former;
- respecter les obligations du contrat d'apprentissage ainsi que les dispositions en matière de droit du travail et de protection des jeunes;

- désigner une personne de référence (patron/collaborateur âgé d’au moins 24 ans et présentant les garanties nécessaires d’honorabilité) qui sera le responsable de la formation pratique en entreprise ainsi que de l’apprenti;
- assurer l’enseignement de la profession conformément au programme de formation pratique en entreprise élaboré par les chambres professionnelles compétentes et le Gouvernement;
- respecter le nombre maximum d’apprentis tel que défini ci-après en fonction du nombre de personnes aptes à former:

<i>Personne apte à former un apprenti<sup>(1)</sup></i>	<i>Nombre maximum d’apprentis<sup>(2)</sup></i>
1	1
2 – 4	2
5 – 7	3
8 – 10	4
11 – 15	5
16 – 20	6
21 – 30	8
31 – 50	10
51 – 75	15
76 – 100	20

(1) Personne apte à former un apprenti: être détenteur d’un CATP ou d’un Brevet de Maîtrise dans le métier à former ou dans un métier connexe ou être autorisé par la Chambre des Métiers en accord avec la chambre professionnelle compétente pour l’apprenti et présenter les garanties nécessaires d’honorabilité.

(2) Le nombre maximum d’apprentis peut être augmenté par la Chambre des Métiers en accord avec la chambre professionnelle compétente pour l’apprenti.

- gestion du dossier droit de former:
  - la Chambre des Métiers en tant que chambre compétente pour les entreprises, en étroite collaboration avec la chambre salariale compétente pour l’apprenti;
  - la gestion du dossier comprend:
    - l’application et l’adaptation de la procédure générale;
    - la prise de décisions de principe;
    - le traitement de cas particuliers;
    - la gestion des litiges;
- surveillance de l’application des règles du droit de former:
  - la Chambre des Métiers et la chambre salariale compétente pour l’apprenti, par l’intermédiaire des Conseillers à l’apprentissage;
  - le rôle des Conseillers à l’apprentissage en matière de droit de former est le suivant:
    - conseiller et assister les entreprises;
    - contrôler le respect et l’application des règles (avant et/ou après l’octroi du droit de former);
    - proposer des mesures d’amélioration et formuler des recommandations aux chambres professionnelles.

La Chambre des Métiers est d’avis que le modèle actuellement en vigueur est tout à fait perfectible et qu’il possède le degré de flexibilité nécessaire pour pouvoir y apporter des améliorations permanentes. Ainsi, les étapes suivantes sont d’ores et déjà respectivement entamées ou programmées:

- établissement d’un listing des personnes de référence;
- contacts renforcés avec les personnes de référence;
- offre de formations aux personnes de référence.

Finalement, la Chambre des Métiers tient à mettre en garde le législateur contre toute tentative d'application de deux poids et de deux mesures en matière de droit de former dans le secteur de l'Artisanat. La Chambre des Métiers insiste à ce que tous les organismes de formation visés par l'article 16, à savoir „*les entreprises, les administrations et établissements publics, les associations et les professions libérales*“, répondent aux mêmes critères. Elle ne saurait accepter que le ministère fixe, à l'intention des organismes de formation autres que les entreprises, d'autres conditions que celles auxquelles doivent répondre les entreprises. L'article 22, en disposant que „*les conditions de qualification professionnelle requises pour former un apprenti sont définies pour les différents secteurs par la chambre patronale compétente en accord avec la chambre salariale compétente, respectivement par le ministère pour les organismes de formation ne relevant pas d'une chambre patronale, en accord avec la chambre salariale compétente*“, laisse planer le doute et explique la position sans équivoque de la Chambre des Métiers.

### **8.3.2. Préserver la structure actuelle des relations contractuelles (articles 19, 20, 24, 25, 27)**

La réglementation qui aujourd'hui régit tout le volet du contrat d'apprentissage a fait ses preuves. Le législateur en tient compte en reprenant, dans le projet de loi, l'essentiel des dispositions légales actuellement en vigueur.

Plus que le contrat d'apprentissage, c'est le contrat de stage qui pose problème à la Chambre des Métiers. En effet, elle doute du bien-fondé de rendre obligatoire la conclusion d'un contrat de stage „*pour les stages d'une durée minimale ininterrompue d'un mois*“ tel que prévu à l'article 27. Cette obligation légale entraîne une charge administrative supplémentaire pour les établissements scolaires et pour les entreprises sans qu'elle n'apporte de plus-value tangible. La Chambre des Métiers propose donc de remplacer le contrat de stage par une simple convention „ad hoc“ à conclure entre les parties concernées, à savoir l'établissement scolaire, l'entreprise et l'élève ou, s'il est mineur, son représentant légal. Dans le même contexte, la Chambre des Métiers tient à signaler qu'elle s'oppose à toute disposition légale obligeant le patron à verser des indemnités de stage à l'élève stagiaire.

En outre, la Chambre des Métiers tient à attirer l'attention du législateur sur le fait qu'il existe déjà à l'heure actuelle toute une panoplie de stages fonctionnant dans des contextes scolaires et sociaux différents et relevant de surcroît de plusieurs ministères et de plusieurs régimes différents: stage BTS, stage COIP, stage formation continue des enseignants des LT, etc. Cet état des choses appelle de la part de la Chambre des Métiers deux remarques:

- il n'est pas du tout évident que les entreprises sauront offrir, à côté des postes d'apprentissage proprement dits, un nombre suffisant de postes de stage pour satisfaire à tous les besoins;
- il est à craindre que les entreprises éprouveront de plus en plus de difficultés à assurer une gestion „harmonisée“ et efficace des différents types de stage pour lesquels elles s'appêtent à accueillir des candidats.

D'après les dispositions de l'article 20, tout le volet administratif relatif à la gestion des contrats d'apprentissage semble incomber à la chambre professionnelle patronale compétente. Sans s'opposer à ce principe qui ne fait d'ailleurs que consacrer la situation actuelle, la Chambre des Métiers se permet cependant de remarquer que, dans le cadre d'un partenariat réel, la répartition des charges administratives devrait également être réelle, du moins entre les chambres professionnelles, patronales et salariales.

L'assimilation, par voie légale, du contrat d'apprentissage au contrat de travail „*pour tout ce qui concerne l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des jeunes travailleurs, à la médecine du travail, à la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, à la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail et aux congés légaux*“ trouve l'assentiment de la Chambre des Métiers. Elle contribuera sans aucun doute à clarifier la situation de bon nombre d'apprentis et surtout d'apprenties.

### **8.3.3. Evoluer d'une gestion des litiges vers une médiation patron-apprenti (article 26)**

L'article 26 porte création d'une „*commission des litiges*“ et dispose que cette commission „*a pour mission de servir de médiateur et de concilier les parties, si faire se peut, dans tous les litiges relatifs au contrat d'apprentissage*“.

Tout en approuvant le principe de la création d'une commission des litiges, la Chambre des Métiers est d'avis que le législateur fait un amalgame entre deux concepts qui certes peuvent être complémentaires, mais qui aujourd'hui correspondent cependant à deux réalités distinctes:

- le concept de médiation qui traduit un véritable processus de réflexion et de rapprochement rassemblant deux parties en désaccord assistées et dirigées dans leur démarche par un médiateur externe;
- le concept de conciliation qui traduit une action plutôt limitée dans le temps, le conciliateur faisant fonction d'arbitre entre deux parties en désaccord.

Les deux concepts, tant celui de la médiation que celui de la conciliation, peuvent avoir leur utilité au niveau de la gestion des relations personnelles et contractuelles entre le patron-formateur et l'apprenti. Ainsi, la fonction de médiateur pourrait utilement être exercée par le conseiller à l'apprentissage en tant qu'émanation des chambres professionnelles. Dans ce contexte, il échoit de signaler qu'actuellement les conseillers à l'apprentissage suivent une formation en médiation sur leur propre initiative et sur décision du Comité de Tutelle qui regroupe des représentants du MENFP et des chambres professionnelles concernées. Le rôle de conciliateur, après l'échec du processus de médiation, pourrait logiquement revenir à la commission des litiges composée „d'un représentant de la chambre professionnelle patronale concernée et d'un représentant de la chambre professionnelle salariale concernée“.

La Chambre des Métiers approuve la disposition, toujours à l'article 26, qui prévoit que „si la conciliation n'aboutit pas, chaque partie concernée peut saisir le tribunal du travail du litige en question“. Il est en effet évident que la commission des litiges ne saurait se substituer au juge compétent en matière de relations de travail.

La „gestion des conflits“ entre patron-formateur et apprenti comporterait donc trois étapes successives:

- en amont, tentative de médiation par les conseillers à l'apprentissage;
- en aval, tentative de conciliation par la commission des litiges;
- en dernière instance, décision par le juge du tribunal du travail.

Ce modèle aurait comme avantage pédagogique de signifier progressivement mais clairement aux parties en question que si elles manquent toutes les occasions de trouver un accord à l'amiable, elles risquent de se diriger tout droit vers une procédure juridique avec toutes les conséquences que cela pourra entraîner.

#### 8.4. La fixation des indemnités d'apprentissage

##### *Position de la Chambre des Métiers*

Revaloriser la „carrière Artisanat“ par l'„Apprentissage-Emploi“

Réaliser le „modèle Artisanat“

- adapter les indemnités d'apprentissage au niveau du salaire social minimum
- mettre en place un système de capitalisation
- promouvoir les notions d'effort et de mérite

##### **8.4.1. Revaloriser la „carrière Artisanat“ par l'„Apprentissage-Emploi“ (articles 27, 38)**

L'article 38, en disposant que „pendant la durée de l'apprentissage, le patron verse à l'apprenti une indemnité d'apprentissage“, introduit le principe de l'indemnisation de l'apprenti par le patron pendant les périodes de formation en entreprise. L'article 27, en disposant que „pendant les stages d'une durée minimale ininterrompue d'un mois, l'élève stagiaire touche une indemnité définie d'après les modalités prévues à l'article 38“, introduit, „sous couvert“, le principe de l'indemnisation des stagiaires. La Chambre des Métiers

- accepte l'obligation légale pour le patron de verser une indemnité d'apprentissage aux apprentis DAP, CCP et Technicien sous contrat d'apprentissage;

- refuse l'obligation légale pour le patron de verser une „indemnité de stage“ aux élèves stagiaires sous „contrat de stage de formation“. La décision de l'indemnisation de „l'élève stagiaire“ ainsi que la fixation du montant d'une éventuelle indemnisation doivent en effet relever de la seule décision du chef d'entreprise.

La fixation du montant des indemnités d'apprentissage ne saurait cependant se cantonner à un simple acte administratif. C'est un acte hautement politique qui doit être la résultante d'une réflexion de fond sur le rôle et la place de l'apprentissage dans notre société. L'apprentissage en tant que trait d'union entre le monde de la formation et le monde de l'entreprise est un cheval de bataille formidable contre le chômage des jeunes, notamment

- en permettant de former les jeunes au plus près du terrain et d'accroître ainsi leur employabilité et
- en permettant aux jeunes d'intégrer déjà pendant la période de formation le marché du travail et de disposer ainsi d'une avance considérable sur leurs „concurrents“ qui ne se présentent sur le marché du travail qu'après l'accomplissement de leur formation.

Compte tenu de ces réflexions, la Chambre des Métiers propose l'instauration d'un véritable système d'„apprentissage-emploi“ avec relèvement des indemnités d'apprentissage jusqu'au niveau du salaire social minimum d'après le modèle esquissé ci-après. Le modèle conçu par la Chambre des Métiers permettrait de déclencher une dynamique multiple:

- promouvoir l'apprentissage professionnel;
- revaloriser la „carrière Artisanat“ suivant le triptyque „DAP – Brevet de Maîtrise – Indépendance professionnelle/Formation d'apprentis“;
- lutter contre le chômage des jeunes;
- promouvoir l'esprit et la création d'entreprises.

Il pourrait contribuer de ce fait à la régénération structurelle et qualitative non seulement du secteur de l'Artisanat, mais de tous les secteurs qui opéreraient pour le modèle.

#### **8.4.2. Réaliser le „modèle Artisanat“**

Le modèle élaboré par la Chambre des Métiers pour la fixation des indemnités d'apprentissage se présente comme suit:

- maintien des indemnités d'apprentissage effectivement versées par les entreprises formatrices au niveau actuel;
- remplacement des primes à l'apprentissage liées à la réussite de l'année scolaire par un montant forfaitaire constituant la différence entre la moyenne de l'indemnité d'apprentissage de tous les métiers et le salaire social minimum (à charge du Fonds pour l'Emploi) dont le versement est également lié à la réussite de l'année scolaire;
- capitalisation du montant forfaitaire sur un compte bloqué et versement du capital cumulé aux apprentis lors de la remise des diplômes de fin d'apprentissage et selon les conditions suivantes:
  - en cas de réussite à l'examen de fin d'apprentissage:
    - après 3 ans: 100% du montant capitalisé
    - après 4 ans: 80% du montant capitalisé
    - après 5 ans: 60% du montant capitalisé, etc.
  - en cas d'abandon ou d'écartement de l'apprentissage, le capital est déchu.

Ce modèle présente les avantages suivants:

- adaptation de l'indemnité d'apprentissage au niveau du salaire social minimum;
- différenciation par métier au niveau des indemnités versées mensuellement et préservation du principe d'équité au niveau de la valorisation de l'effort personnel;
- incitation à l'effort personnel, promotion du mérite, absence de récompense sans réussite à l'examen de fin d'apprentissage;
- protection des mineurs par le système de capitalisation et de versement du capital cumulé au détenteur du diplôme de fin d'apprentissage (ce qui empêche un versement avant la majorité d'âge);

- promotion de l'esprit d'entreprise dans le sens que le modèle en question présente l'avantage d'être „ouvert vers le haut“ du fait que des mesures analogues et complémentaires sont envisageables en cas de réussite à l'examen de maîtrise (cf. triptyque „CATP – Brevet de Maîtrise – Indépendance professionnelle/Formation d'apprentis“).

La Chambre des Métiers est tout à fait consciente que son modèle engendra des dépenses supplémentaires, du moins à court et à moyen terme. Elle est cependant d'avis qu'il en pourrait résulter des économies à plus long terme, par le simple fait que les frais d'investissement dans l'école de la première chance sont de toute évidence moins élevés que les frais de réparation à engager au niveau de l'école de la deuxième chance et au niveau des diverses initiatives dans le cadre de l'économie sociale.

### 8.5. La définition du profil professionnel du „conseiller à l'apprentissage“

<i>Position de la Chambre des Métiers</i>
Définir le rôle et les missions du conseiller à l'apprentissage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• acquisition de postes d'apprentissage</li> <li>• information et conseil</li> <li>• surveillance</li> <li>• médiation</li> </ul>
Créer la fonction d'„acquisiteur de postes d'apprentissage“
Elaborer un règlement grand-ducal spécifique pour le conseiller à l'apprentissage

#### 8.5.1 Définir le rôle et les missions du conseiller à l'apprentissage et créer la fonction d'„acquisiteur de postes d'apprentissage“ (articles 23, 33, 40)

La société a évolué au courant des dernières années sans que ni le milieu de l'enseignement scolaire, ni le milieu de la formation professionnelle n'aient suivi la cadence. Il en résulte l'urgence de la mise en place de structures d'encadrement et d'accompagnement socio-pédagogiques des apprenants en général et, vu leur situation spécifique (formation répartie entre l'entreprise et l'école), des apprenants sous contrat d'apprentissage en particulier. Or, ces structures font actuellement cruellement défaut, ce qui a comme conséquence que le suivi des jeunes n'est pas assuré d'„une seule main“, mais qu'il est réparti entre plusieurs acteurs.

Déjà aujourd'hui, le travail quotidien du conseiller à l'apprentissage ne se limite pas aux tâches qui lui sont „officiellement“ assignées: conseil en matière d'apprentissage, surveillance de l'apprentissage, tâches administratives. Au contact des réalités telles qu'elles se présentent sur le terrain, la „job description“ du conseiller à l'apprentissage a connu une mutation progressive qui apparente le conseiller de plus en plus à un agent socio-pédagogique et à un véritable médiateur. Certes, personne ne lui demande „officiellement“ d'accomplir ces fonctions; en revanche, s'il ne les accomplit pas, les problèmes ne vont que croissants. La Chambre des Métiers est donc d'avis qu'il faut reconnaître et valider ces nouvelles fonctions du conseiller à l'apprentissage et les inclure dans son profil professionnel.

Un autre domaine où le conseiller à l'apprentissage pourrait jouer un rôle central, vu sa proximité à la fois des jeunes et des entreprises et vu ses connaissances intimes du „marché de l'apprentissage“, est celui d'„acquisiteur de postes d'apprentissage“. En effet, la Chambre des Métiers est d'avis qu'il faut arrêter de laisser se faire l'équilibre sur le marché de l'apprentissage entre offre et demande de postes d'apprentissage par la seule main invisible de la loi du marché et de se contenter d'une procédure de déclaration des postes d'apprentissage purement administrative (article 23). Compte tenu des expériences de l'année passée où un certain nombre d'initiatives ont permis d'augmenter sensiblement le nombre de contrats d'apprentissage conclus (+23,99%), elle est persuadée qu'une approche encore plus volontariste pourrait contribuer à faire avancer encore davantage ce dossier d'une importance tout à fait capitale.

C'est dans ce contexte que la Chambre des Métiers a proposé la création d'un „acquisiteur de postes d'apprentissage“ sur le modèle de ce qui se fait déjà aujourd'hui à l'étranger. Elle en est arrivée par ailleurs à la conclusion que la fonction d'„acquisiteur de postes d'apprentissage“ pourrait utilement s'intégrer dans le profil professionnel du conseiller à l'apprentissage. La création d'une structure nouvelle, avec toutes les conséquences politiques, administratives et financières que cela comporte, serait dès lors inutile.

En conclusion des remarques qui précèdent, la Chambre des Métiers propose de définir le rôle et les missions du conseiller à l'apprentissage comme suit:

- acquisition de postes d'apprentissage;
- information et conseil;
- surveillance;
- médiation;
- tâches administratives.

#### ***8.5.2. Elaborer un règlement grand-ducal spécifique pour le conseiller à l'apprentissage***

Au vu des remarques qui précèdent, la Chambre des Métiers est d'avis que la fonction du conseiller à l'apprentissage relève d'une importance telle qu'il ne suffit pas d'invoquer le conseiller en tant que cheville ouvrière du système à l'un ou à l'autre article du projet de loi, mais qu'il est tout à fait opportun de prévoir un article à part associé à un règlement spécifique qui porterait notamment

- fixation du statut du conseiller à l'apprentissage;
- définition du rôle et des missions du conseiller à l'apprentissage;
- organisation du service des conseillers à l'apprentissage.

Ce faisant, non seulement la place du conseiller à l'apprentissage dans le dispositif de la formation professionnelle se trouverait clarifiée, mais également sa notoriété, voire son autorité auprès des différents acteurs de la formation professionnelle (apprenant, parents, patron, enseignant, etc.) se trouverait considérablement renforcée.

## 9. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET LA FORMATION DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

### *Position de la Chambre des Métiers*

Mettre en place un cadre légal cohérent définissant

- le droit et les modalités d'accès individuel et collectif
- le financement
- les conditions d'établissement des organismes de formation
- les critères de qualification des formateurs
- les critères de qualité des formations
- la certification

Créer un „Observatoire de la Formation professionnelle“

Maintenir la finalité et les missions du „Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC)“

### 9.1. Mettre en place un cadre légal cohérent (articles 41, 42, 43, 44)

Tout le chapitre du projet de loi ayant trait à la formation professionnelle continue et à la formation de reconversion professionnelle est extrêmement flou et se cantonne dans un stade purement embryonnaire. Il semble avoir comme seule raison d'être de conférer au projet de loi portant réforme de la formation professionnelle une dimension „lifelong learning“: une dimension „lifelong learning“ quant à la forme, mais non pas une dimension „lifelong learning“ quant au fond.

L'essentiel de la formation professionnelle continue est déjà régi ou sera régi par d'autres textes légaux et notamment:

- pour ce qui est de l'accès collectif à la formation professionnelle continue et de l'exercice de l'activité de formation professionnelle continue par la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail (livre V: Emploi et Chômage, titre IV: Placement des Travailleurs, chapitre II: Formation professionnelle continue, Section 2: Soutien et développement de la formation continue);
- pour ce qui est de l'accès individuel à la formation professionnelle continue par le projet de loi portant création d'un congé individuel de formation et modifiant la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation.

La nécessité de créer un cadre légal cohérent se mesure à la lumière des dispositions des articles 41, 42, 43 et 44. En effet,

- l'article 41 qui dispose que „*la formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle donnent à toute personne le droit tout au long de la vie, de développer ...*“ et qui ainsi introduit un droit à la formation professionnelle continue et/ou à la formation de reconversion professionnelle,
  - l'article 42 qui introduit la notion de „*projet de formation*“ dont l'apprenant serait le responsable,
  - l'article 43 qui dispose que la formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle peuvent être organisées notamment par „*les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre*“ et
  - l'article 44 qui prévoit la création d'un „*label de qualité*“ pour les organisateurs de formation
- portent tous le risque de collusion avec les dispositions (conditions d'accès à la formation, plan/projet de formation, organismes habilités à former, formations éligibles, etc.) respectivement de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail et de la future loi portant création d'un congé individuel de formation.

La Chambre des Métiers estime que l'approche choisie par les auteurs du projet de loi ne contribue en rien à amener la transparence dans un domaine qu'il importe d'appeler aujourd'hui le marché de la

formation continue. L'ensemble des questions touchant notamment au droit et aux modalités d'accès individuel et collectif à la formation, au financement de la formation, aux conditions d'établissement des organismes de formation, aux critères de qualification des formateurs, aux critères de qualité des formations, à la certification des formations nécessite des réponses cohérentes moyennant la création d'un cadre légal cohérent et transparent.

### **9.2. Créer un „Observatoire de la Formation professionnelle“**

La Chambre des Métiers est d'avis que la création d'un „Observatoire de la Formation professionnelle“ pourra servir à la fois à dynamiser et à structurer le domaine de la formation professionnelle continue.

Un premier concept pour la création d'un „Observatoire de la formation continue“ a été développé par les membres de l'„Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)“. Par le biais du présent projet de loi, le législateur introduit la dimension de l'apprentissage tout au long de la vie dans le domaine de la formation professionnelle. Pour tenir compte de cette évolution et pour donner toute son importance et tout son poids à la notion de l'apprentissage tout au long de la vie, la Chambre des Métiers pourrait également envisager la création d'un „Observatoire de la Formation professionnelle“ dont les missions ne seraient pas limitées au seul domaine de la Formation professionnelle continue, mais s'étendraient à toutes les composantes de la formation professionnelle. Dans ce cas de figure, l'„Observatoire de la Formation professionnelle“ pourrait servir de superstructure aux „Centres de Compétences“ des différents métiers ou domaines professionnels dont il a été question ci-devant.

### **9.3. Maintenir la finalité et les missions du „Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC)“**

La Chambre des Métiers demande avec insistance que le „Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC)“ réponde à sa vocation première qui est celle d'être un centre de formation professionnelle continue. En aucun cas, elle ne saurait cautionner que le CNFPC soit systématiquement détourné de son objet initial pour être progressivement transformé en atelier de réparation des déficiences de l'enseignement scolaire.

Dans ce contexte, la Chambre des Métiers demande de sortir le CNFPC du carcan scolaire et étatique actuel et réitère plusieurs revendications de longue date:

- transformation du CNFPC en établissement public;
- représentation des chambres professionnelles au niveau du conseil d'administration du CNFPC;
- nomination d'une direction exécutant les décisions du conseil d'administration et assumant la gestion courante du centre.

\*

## 10. LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

### *Position de la Chambre des Métiers*

Introduire la validation des acquis de l'expérience – VAE

Etendre la VAE à toutes les formations, professions et carrières

Mettre en place des procédures de VAE réalistes

Evaluer l'impact de la VAE sur les marchés des services et du travail

### 10.1. Introduire la validation des acquis de l'expérience – VAE (article 45)

La Chambre des Métiers soutient l'idée de la validation des acquis de l'expérience telle qu'elle est introduite par l'article 45 qui dispose que „*toute personne engagée ou ayant été engagée dans la vie active a le droit de se faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle*“. En effet, la validation des acquis permet à la personne s'engageant dans un processus de formation qualifiante et certifiée de faire valoir les acquis résultant de son expérience professionnelle antérieure. Ainsi, elle pourra bénéficier d'un parcours de formation individualisé avec notamment les avantages suivants:

- meilleure conciliation entre, d'une part les contraintes professionnelles et/ou familiales et, d'autre part les efforts à consentir pour l'acquisition de nouvelles compétences et/ou de nouvelles certifications;
- raccourcissement du temps de formation et meilleure rentabilisation des investissements en termes de temps et d'argent;
- motivation accrue pour s'engager dans un processus de formation qualifiante.

Actuellement deux textes légaux font référence à la notion de validation des acquis, que ce soit pour l'accès à une formation ou que ce soit pour l'obtention d'un diplôme:

- le règlement grand-ducal du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes prévoit la validation d'une „*pratique professionnelle*“ pour „*l'admission du candidat en 1re, 2e, 3e, ou 4e année de formation*“ (articles 9 et 10);
- la loi du 12 août 2003 1) portant création de l'Université du Luxembourg etc. prévoit
  - la possibilité pour le candidat de demander, sous certaines conditions, „*la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré*“ (article 9: „*Validation des acquis professionnels*“), et
  - la possibilité d'accéder à certaines études pour le candidat „*ayant, soit satisfait aux épreuves d'un examen spécial organisé par l'Université, soit pouvant se prévaloir d'une expérience et d'acquis professionnels*“ (article 12: „*Accès aux études*“).

En outre, dans le cadre de la formation menant au Brevet de Maîtrise, la commission d'experts introduite à l'article 12 du règlement grand-ducal du 1er juillet 1997 fixant le programme et les modalités d'organisation des cours et des examens menant au brevet de maîtrise dans le secteur de l'artisanat et dont la mission est d'assister le directeur à la formation professionnelle se prononce systématiquement sur des dispenses (cours et/ou examens) à accorder aux candidats au Brevet de Maîtrise. Cette pratique de longue date revient à une application dans les faits et avant la lettre des principes qui sont à la base de la notion de validation des acquis.

### 10.2. Etendre la VAE à toutes les formations, professions et carrières (article 45)

L'alinéa 1 de l'article 45 dispose que „*toute personne engagée ou ayant été engagée dans la vie active a le droit de se faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'une qualifi-*

*ation professionnelle*“. La Chambre des Métiers souscrit intégralement à cette disposition d’application générale. L’alinéa 2 du même article apporte, en flagrante contradiction tant avec la philosophie qu’avec la lettre de l’alinéa 1, une limitation substantielle au champ d’application de la validation des acquis en ne visant que „*les certificats et diplômes de l’enseignement secondaire technique, les brevets de niveau supérieur à l’enseignement technique, ainsi que le brevet de maîtrise*“.

L’étonnement de la Chambre des Métiers est d’autant plus grand que la restriction introduite par l’alinéa 2 n’a trouvé son apparition dans le projet de loi qu’en cours de route. Des versions antérieures et notamment l’„avant-projet de loi portant réforme de l’apprentissage et de la formation professionnelle continue“ sur lequel la Chambre des Métiers s’était prononcée dans sa prise de position en date du 11 janvier 2005 prévoient comme seule exception à l’application générale de l’alinéa 1 les certificats ou diplômes „*visés par l’article 9 de la loi du 12 août 2003 portant création de l’Université du Luxembourg*“. C’est également sur base de ces versions que la Chambre des Métiers a participé pendant des mois aux travaux du „groupe de travail chargé de développer une méthodologie de validation des acquis de l’expérience“ institué par arrêté ministériel du 15 mars 2006. Ce qui n’étonne pas moins la Chambre des Métiers, c’est que le commentaire relatif à l’article 45 ne fait pas la moindre allusion à ce changement radical de paradigme de la part des auteurs du projet de loi. Aucune explication, ni quant aux motifs qui ont conduit à ce choix, ni quant aux conséquences que va impliquer ce choix n’est fournie.

Par conséquent, la Chambre des Métiers invite le Gouvernement à annoncer la couleur et à opter pour l’une des deux logiques suivantes, l’une excluant évidemment l’autre:

- la validation des acquis est une bonne chose et il n’y a pas lieu de limiter ses effets bénéfiques aux seules formations, professions et carrières en relation avec „*les certificats et diplômes de l’enseignement secondaire technique, les brevets de niveau supérieur à l’enseignement technique, ainsi que le brevet de maîtrise*“ et d’en exclure toutes les autres formations, professions et carrières;
- la validation des acquis est une mauvaise chose et il n’y a pas lieu de limiter ses effets maléfiques aux seules formations, professions et carrières en relation avec „*les certificats et diplômes de l’enseignement secondaire technique, les brevets de niveau supérieur à l’enseignement technique, ainsi que le brevet de maîtrise*“ et d’en exclure toutes les autres formations, professions et carrières.

La Chambre des Métiers s’interroge sur les raisons qui ont dicté le changement de cap qu’ont effectué les auteurs du projet de loi en cours de route et d’une manière brusque et inattendue. Elle s’oppose à la limitation du champ d’application de la validation des acquis aux seuls certificats, diplômes et brevets visés à l’alinéa 2, une approche qu’elle juge discriminatoire et de surcroît en contradiction parfaite avec l’application du principe de l’équivalence („*Gleichwertigkeit*“) entre formation générale et formation professionnelle.

Elle demande donc au Gouvernement soit de revenir sur le texte initial et de généraliser l’application du concept de validation des acquis en y incluant également les formations, les professions et les carrières visées par l’enseignement général avec comme seule exclusion les certificats ou diplômes „*visés par l’article 9 de la loi du 12 août 2003 portant création de l’Université du Luxembourg*“, soit de créer un cadre légal spécifique d’application générale pour réglementer la validation des acquis en y incluant également les certificats ou diplômes „*visés par l’article 9 de la loi du 12 août 2003 portant création de l’Université du Luxembourg*“.

### **10.3. Mettre en place des procédures de VAE réalistes (articles 47, 48, 49)**

Les articles 47 à 49 fixent la procédure à mettre en place en vue de la validation des acquis de l’expérience professionnelle, les obligations du candidat et les rôles et attributions des commissions de validation. L’article 50 prévoit un „*suivi scientifique et technique*“. Les détails concernant „*la procédure de validation, la composition, le fonctionnement des commissions de validation ainsi que l’indemnisation des membres et des experts*“ seront fixés par règlement grand-ducal.

D’ores et déjà, la Chambre des Métiers peut souscrire aux grands principes concernant la procédure à suivre par le candidat postulant à la validation des acquis de son expérience professionnelle en vue de l’obtention d’un titre de qualification (article 47), de même qu’elle peut souscrire aux grands principes concernant le rôle et les attributions des commissions chargées de la validation des acquis professionnels (articles 48 et 49). L’accompagnement du candidat, par „*une aide et un conseil personnels*“ (article 47), fournie par les services du ministère est une bonne initiative qui s’impose selon toute évidence.

Etant donné que les détails, tant pour ce qui est de la procédure à suivre par le candidat que pour ce qui est du fonctionnement des commissions de validation, seront déterminés par règlement grand-ducal, la Chambre des Métiers tient à fixer dès à présent et dans le cadre du présent avis les principes qui devront obligatoirement être respectés et qui devront par conséquent se retrouver dans le règlement grand-ducal à élaborer:

- la validation d'acquis liés à des activités de travail clandestin est à exclure et la procédure à mettre en place doit être conçue en conséquence;
- la prolifération de commissions qui prévoient la participation de représentants et d'experts des professions doit être évitée par tous les moyens. Dans ce contexte, l'article 49 qui dispose que „*les commissions mixtes prévues à l'article 31 peuvent être chargées de la validation*“ va incontestablement dans la bonne direction;
- à l'instar de l'accompagnement qui est prévu à l'article 47 au profit des candidats à la validation des acquis, une assistance méthodologique et pédagogique doit être fournie aux membres des commissions de validation. En effet, la validation des acquis étant un terrain tout à fait nouveau et parfaitement inconnu de la plupart des représentants et experts des professions, un encadrement des membres des commissions par des professionnels de la validation des acquis s'impose;
- en vertu des dispositions de l'article 46, les titres délivrés sur base de la méthode de la validation des acquis „*sont équivalents*“ aux titres obtenus sur base d'autres méthodes de contrôle des compétences et „*confèrent les mêmes droits*“ à leurs détenteurs. Par voie de conséquence, la Chambre des Métiers, qui partage ces dispositions, demande que chaque candidat engagé dans un processus de validation des acquis en vue de l'obtention d'un titre de qualification apporte à un moment donné la preuve qu'il possède les mêmes compétences que le candidat ayant obtenu son titre de qualification sur base du mode de contrôle des connaissances de référence pour le titre de qualification visé et notamment,
  - au projet intégré final pour ce qui est du futur diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) et
  - à l'examen pratique pour ce qui est du Brevet de Maîtrise,

et ceci devant la commission d'examen compétente en la matière.

La Chambre des Métiers est d'avis que si on dit „*mêmes droits*“, il faut également dire une „*même (é)preuve*“ devant une „*même commission*“. Ainsi, la validation des acquis gagnera en crédibilité et trouvera une acceptation plus large dans les milieux professionnels et auprès des employeurs potentiels. Le titre de qualification délivré sur base de la validation des acquis de l'expérience ne sera pas seulement „*équivalent*“ en droit au même titre de qualification délivré sur base d'autres modes de contrôle des connaissances, mais il sera également „*équivalent*“ dans les têtes et dans les faits.

#### **10.4. Evaluer l'impact de la VAE sur les marchés des services et du travail (article 46)**

L'article 46 dispose que la validation des acquis „*peut constituer partie ou totalité de la qualification professionnelle à acquérir*“. La Chambre des Métiers approuve cette disposition.

Le même article 46 dispose également que les titres délivrés sur base du processus de la validation des acquis „*sont équivalents*“ aux titres obtenus sur base d'autres méthodes de contrôle des compétences et qu'ils „*confèrent les mêmes droits*“. La Chambre des Métiers approuve également ces dispositions étant donné qu'elles ne font que donner au concept de validation des acquis toute son originalité et toute sa richesse, bref sa raison d'être.

En tant qu'instrument alternatif et additionnel aux instruments traditionnels de contrôle des connaissances en vue de l'obtention d'un titre de qualification, la validation des acquis se situe dans un éventail plus large d'outils qui sont en train de faire leur apparition et qui trouvent leur origine et leur base pour l'essentiel dans des textes provenant des services de la Commission de l'UE:

- le cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass), en tant qu'instrument de documentation de parcours de qualification;
- le système européen de transfert de crédits pour les enseignements universitaires (ECTS), en tant qu'instrument de capitalisation de modules de formation;
- le système des crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET), en tant qu'instrument de capitalisation de modules de formation;

- le cadre européen des certifications professionnelles pour la formation tout au long de la vie (EQF), en tant qu'instrument de mesure, de comparaison et d'hierarchisation (pas, ou pas encore, en tant qu'instrument de reconnaissance!) des qualifications et/ou titres de qualification des différents pays de l'UE.

Tous ces instruments convergent vers plusieurs objectifs communs:

- augmenter la perméabilité (dans le temps et dans l'espace) entre les différents modes, voies, niveaux, lieux, etc. de formation;
- augmenter la transparence sur le marché de la formation, des qualifications et des titres de qualification;
- faciliter la mobilité des personnes (apprenants ou salariés) au niveau des pays de l'UE.

Ces objectifs sont à considérer comme irréversibles et non négociables pour tout pays membre de l'UE et a fortiori pour un pays avec les réalités géographique et démographique telles que les connaît le Luxembourg. De surcroît, ils ne vont pas rester sans produire des effets concrets au niveau de la société luxembourgeoise. Et ces effets vont se situer pour l'essentiel non pas au niveau de l'„Education-Formation“, mais à un niveau post-„Education-Formation“, à savoir:

- sur le marché de l'emploi (concurrence accrue, application du droit de travail/des conventions collectives, accès aux concours, etc.);
- sur le marché des services (e. a. accès aux professions réglementées).

La Chambre des Métiers s'interroge si le Gouvernement n'est pas en train de sous-estimer la portée et les conséquences des effets cumulés de ces instruments. Elle en appelle donc au Gouvernement de prendre en compte l'intégralité de ces nouvelles données et de prendre toute la mesure de la question. Elle s'interroge sur le bien-fondé de traiter le dossier au niveau du seul ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle et elle se demande si d'autres ministères, en l'occurrence ceux en charge du travail, du droit d'établissement ou de la fonction publique, voire le Gouvernement dans son ensemble, ne devraient pas se saisir à leur tour du dossier.

\*

## 11. REMARQUES FINALES

Le projet de loi, sous sa forme actuelle, constitue une véritable „boutique de dispositions“. Dans ses choix, le législateur s'est laissé guider plus par ses propres désirs et convictions que par une analyse profonde des réalités.

La Chambre des Métiers est d'avis que le législateur se trompe quand il entend imposer sa doctrine et ses visions en matière de formation professionnelle. Les réalités dans les entreprises, dans les écoles, dans les têtes des jeunes et de leurs parents ne se laissent pas façonner à coups de dispositions légales. Or, le législateur est en train de créer un cadre légal qui fait largement abstraction des réalités et qui par conséquent risque de se heurter tôt ou tard au monde réel.

En outre, le législateur a omis de mettre en place les processus et les procédures indispensables à la mise en route de la réforme. Toute une batterie de questions vont donc se poser tôt ou tard aux „porteurs“ de la formation: qui fera quoi, quand et comment? Aucune réponse n'est esquissée!

La Chambre des Métiers a été étroitement associée au processus de réflexion en amont de la rédaction du projet de loi. Elle a ainsi pu apporter un certain nombre d'idées et de suggestions, ce qu'elle a d'ailleurs su apprécier. Néanmoins, en conclusion de son analyse du projet de loi, elle en arrive aux constats suivants:

- l'Artisanat est un secteur qui assure sa régénération et sa pérennité par la formation et notamment par le modèle „DAP – Brevet de Maîtrise – Indépendance professionnelle/Formation d'apprentis“. La „carrière Artisanat“ comprend également l'accès aux études de technicien, l'accès aux études supérieures et la formation continue;
- le DAP constitue la formation de référence. Le DAP est la formation dont les entreprises ont besoin et par rapport à laquelle se situent toutes les autres formations technico-manuelles et notamment le CCP, le diplôme de technicien, le Brevet de Maîtrise;
- pour faire fonctionner le „modèle Artisanat“, il faut que la réforme oriente plus de jeunes et des jeunes mieux qualifiés vers le DAP en tant que formation de référence.

Or, deux obstacles majeurs subsistent qui risquent de mettre en péril le cercle vertueux inhérent au „modèle Artisanat“:

- pour amener le plus de jeunes et des jeunes mieux qualifiés vers la formation professionnelle et vers le DAP en tant que formation de référence, une réforme en profondeur du système de l'orientation scolaire et professionnelle est indispensable. Cette réforme doit obligatoirement s'étendre au cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique. Le projet de loi est défaillant sur ce point;
- l'intégration du CITP dans le dispositif de la formation professionnelle sous l'étiquette de „formation de base“ risque de mener à une dévalorisation de la formule de l'apprentissage. Cette approche trouve l'opposition formelle de la Chambre des Métiers.

En conséquence de ces constats et de tous les autres points développés dans le présent avis, la Chambre des Métiers

- n'approuve pas le projet de loi sous sa forme actuelle;
- ne rejette cependant pas le projet de loi dans son intégralité.

Le projet de loi a le mérite d'exister et d'avoir lancé les débats. Il serait dommage de fermer les portes à un processus de réflexion et de discussion en matière de réforme de la formation professionnelle qui s'imposait depuis longtemps.

Pour faire avancer les travaux, la Chambre des Métiers propose

- d'introduire un moratoire
  - permettant de procéder à une analyse de la situation actuelle en termes de forces et de faiblesses. Jusqu'à ce jour, une telle analyse n'a pas été faite;
  - de fixer les grands objectifs auxquels la réforme doit répondre prioritairement. Sachant que tout ne peut pas être fait à la fois, il s'agit d'avancer par ordre de priorités;
- d'organiser un projet pilote qui portera sur deux niveaux:
  - un niveau „vertical“ avec plusieurs métiers: ce volet a pour objectif d'appliquer à un nombre restreint de métiers l'ensemble des dispositions du projet de loi;
  - un niveau „horizontal“ avec tous les métiers; ce volet a pour objectif d'organiser pour tous les métiers la formation menant au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) en tant que formation de référence;
- de généraliser la réforme au vu des conclusions du projet pilote.

La généralisation de la réforme, c'est-à-dire son application à toutes les voies de formation et à tous les métiers avec, le cas échéant, son extension à l'enseignement secondaire technique, nécessite la mise en place d'un véritable („Plan Marshall – Formation“);

- d'évaluer la mise en oeuvre de la réforme et de procéder, le cas échéant, aux adaptations nécessaires.

Au bout de trois années, il échoit de procéder à une évaluation complète du nouveau système de formation professionnelle et de procéder aux adaptations nécessaires sur les plans conceptuel, légal, opérationnel, administratif, etc.

Luxembourg, le 11 juin 2007

*Pour la Chambre des Métiers,*

*Le Directeur,*  
Paul ENSCH

*Le Président,*  
Paul RECKINGER

