

N° 5622⁶**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 DE TRAVAIL

(13.7.2007)

INTRODUCTION GENERALE

Depuis les années 80, lorsque fut votée la loi du 21 mai 1979 portant 1. organisation de la formation professionnelle et de l'enseignement secondaire technique et 2. organisation de la formation professionnelle continue, notre chambre revendique une réforme fondamentale de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage, qui évoque une époque révolue. En effet, cette législation est défaillante sur de nombreux points, notamment au niveau des procédures, et ne répond plus aux exigences d'une organisation et d'une gestion modernes de l'apprentissage. Ainsi, nous félicitons le MENFP d'avoir enfin déposé un projet de loi sur la base duquel des discussions concrètes peuvent être menées.

Par ailleurs, elle souscrit entièrement à l'organisation d'un enseignement par compétences, qu'elle demande depuis de longues années. Notre chambre accepte également une organisation modulaire de la formation, même si elle n'a pas été demandeuse de celle-ci, même si cette forme d'organisation sera difficile à gérer et même si les élèves auront plus de problèmes à s'y retrouver. Nous supposons que ceci sont également les raisons pour lesquelles le MENFP n'a pas osé introduire un véritable système modulaire, mais propose un système qui repose toujours sur une organisation par classes.

Cependant, elle se doit d'attirer l'attention du législateur sur quelques points essentiels.

D'abord, elle rappelle que les chambres attendent de cette réforme un apprentissage de meilleure qualité et plus d'apprentis avec un meilleur potentiel. Elle est convaincue que cet objectif ne pourra être atteint que par une sérieuse et efficiente réforme de l'enseignement primaire et du cycle inférieur de l'EST. Le défi consiste à ne plus produire d'élèves à grandes difficultés scolaires dès l'enseignement primaire et le cycle inférieur de l'EST, à travers la mise en oeuvre de nouvelles méthodes d'enseignement, une plus grande offre d'écoles à journée continue et un changement de l'attitude des enseignants

vis-à-vis de ces élèves. L'enseignement luxembourgeois doit garantir à chaque élève d'atteindre au moins un niveau de connaissances et de compétences générales et sociales qui lui donnent accès à une formation professionnelle initiale digne de ce nom.

Ensuite, notre chambre est consciente que la réussite de la réforme de l'apprentissage dépend quasi exclusivement de l'adhésion des entreprises aux objectifs de la réforme et, partant, du sérieux et de l'effort que les entreprises sont prêtes à fournir pour former des jeunes. Les entreprises doivent toutes prendre conscience que le temps consacré à la formation d'un jeune constitue un investissement dans l'avenir et non pas une perte de temps et d'argent. Elles sont responsables de la qualité de la formation pratique en milieu professionnel qui sera fonction de la personne qui s'occupe au quotidien du jeune. Le tuteur en entreprise doit être une personne bien qualifiée, consciente de sa responsabilité et volontaire pour s'occuper de la formation d'un jeune.

Si la philosophie générale du projet sous avis est bonne, sa réalisation présuppose cependant des moyens en ressources humaines et financières énormes, qui dépassent de loin les estimations de la fiche financière annexée au projet.

Dans ce contexte, notre chambre rend attentif au fait que ses représentants dans les différentes structures (commissions mixtes, équipes curriculaires, commissions de validation) seront beaucoup plus sollicités qu'auparavant, ce qui entraînera plus de dispenses de service.

Malgré les dispositions de l'article L.233-11 du Code du travail¹, les dispenses de service des salariés pour pouvoir effectuer les mandats officiels sont déjà aujourd'hui souvent source de conflits entre salariés et employeurs. Il s'avère en effet que les candidats pour représenter les salariés dans les différentes commissions ayant trait à la formation professionnelle ont de plus en plus de problèmes de se libérer de leur travail. D'ailleurs, il y a des salariés qui préfèrent plutôt prendre leur congé annuel de récréation pour remplir leurs mandats que de demander une dispense de service, voire même qui démissionnent pour éviter des conflits majeurs avec leurs employeurs.

Pour garantir que notre chambre puisse également à l'avenir accomplir de façon optimale ses missions en matière de formation professionnelle, qui sinon incomberaient à l'Etat, elle demande que l'Etat rembourse aux entreprises les charges salariales liées aux dispenses de service. Les absences des salariés, liées à leurs mandats officiels, deviendraient ainsi, du moins d'un point de vue financier, neutres pour les entreprises.

Par ailleurs, notre chambre note avec bienveillance la volonté du gouvernement de créer non seulement une loi sur la formation professionnelle initiale, mais une loi qui règle l'apprentissage et l'orientation tout au long de la vie. Or, le contenu des chapitres qui traitent de ces deux problématiques est totalement insuffisant et dès lors très décevant. L'imbrication entre la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle continue fait défaut. De même, l'occasion a été ratée de créer des droits réels, opposables en matière de formation professionnelle continue et en matière d'orientation.

En bref, ces deux chapitres ne présentent aucune innovation importante par rapport à l'existant et nécessitent carrément une réécriture suite à des discussions préalables avec les partenaires sociaux. En conséquence, nous proposons de retirer ces deux chapitres de la présente loi, afin de ne pas bloquer la réforme de la formation professionnelle initiale, et d'élaborer entre partenaires un véritable concept innovant pour l'apprentissage et l'orientation tout au long de la vie.

Un autre point qui fait débat est l'extension de la formation en alternance à la formation de technicien. Ceci constitue une revendication de la part de notre chambre depuis l'évacuation de son avis relatif à la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'EST et de la formation professionnelle continue. Ainsi, elle ne peut que saluer que le gouvernement donne enfin suite à cette demande.

En effet, notre chambre a plusieurs raisons pour plaider en faveur d'une formation de technicien sous forme d'alternance.

D'abord, il ne peut être nié que dans l'actuelle formation de technicien la formation théorique est hypertrophiée. Les entreprises privées ne recrutent guère des techniciens issus du système scolaire luxembourgeois, non pas parce qu'ils ne recherchent pas de personnel à ce niveau de formation, mais

¹ Article L.233-11, alinéa 5: „les dispenses éventuelles de service dont doit jouir le salarié avec conservation de l'intégralité de son salaire, aux fins de l'accomplissement régulier tant de sa mission de membre de la Chambre des employés privés ou de la Chambre de travail, de celle de membre de la délégation du personnel et de celle d'assesseur au tribunal de travail, que des droits et devoirs civiques à lui octroyés ainsi que des mandats à lui attribués par les lois, arrêtés ou le gouvernement, ne comptent pas pour la computation des congés susvisés.“

parce qu'ils recherchent des personnes présentant des compétences pratiques beaucoup plus prononcées et qui, de ce fait, réussissent plus rapidement leur insertion durable dans l'entreprise.

Ensuite, notre chambre trouve regrettable que très peu de diplômés CATP n'osent actuellement le passage au diplôme de technicien. Le contenu très théorique de la formation de technicien et l'absence d'indemnisation pendant cette formation constituent une réelle barrière à cette formation pour beaucoup de diplômés CATP, qui proviennent en règle générale de couches sociales inférieures.

L'introduction d'un système dual de formation au niveau du technicien permettra à plus de diplômés DAP de décrocher le diplôme en question et entraînera ainsi une ascension sociale non négligeable pour ces personnes, outre le fait qu'elles pourront poursuivre des études supérieures.

En France, 43% des détenteurs d'un CAP s'engagent dans une formation de niveau bac professionnel (diplôme comparable au diplôme de technicien). Pour atteindre les objectifs de la stratégie de Lisbonne, le Luxembourg doit viser plus de diplômés à un niveau plus élevé, les passages plus systématiques du DAP au DT y contribueront. Une ouverture vers le haut est théoriquement prévue par le présent texte, il faut cependant veiller lors de l'élaboration des programmes de formation à ce qu'en pratique l'écart entre la formation DAP et la formation DT ne soit pas insurmontable.

Dans cet ordre d'idées, notre chambre plaide même en faveur de l'introduction d'un système en alternance au-delà de la formation de technicien. Elle souhaite qu'une discussion globale sur l'extension de la formation en alternance à d'autres diplômes comme le bac technique ou le BTS soit engagée. La France, à titre d'exemple, organise des formations jusqu'à un niveau bac + 5 sous forme d'alternance, dont les diplômés d'ingénieurs maîtres présentent une très bonne employabilité. Aujourd'hui la formation professionnelle ne se réduit plus à la formation CATP comme d'aucuns le pensent manifestement et pour lesquels l'expression formation professionnelle est péjorative². L'apprentissage doit également au Luxembourg être considéré comme une filière d'excellence et non pas comme une formation de repli.

De même, notre chambre requiert que suite à la réforme de la formation professionnelle, une discussion globale sur l'EST soit menée. Le présent texte abrogera de nombreuses dispositions de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'EST et de la formation professionnelle continue, sans pourtant abroger la loi dans son entité.

Ainsi, la division en cycles sera maintenue. Est-ce pourtant cohérent de regrouper la formation de technicien et la formation du DAP sous le terme de formation professionnelle initiale et de laisser subsister un cycle supérieur pour le technicien, avec une classe de 12e et une classe de 13e, alors qu'au niveau de la formation du DAP la classe de 12e appartient au cycle moyen? Puis, le cycle moyen comprendra en principe une année de plein exercice par domaines professionnels et une ou plusieurs années en alternance, de façon que l'on ne peut plus vraiment parler d'une unité cohérente au niveau de ce cycle.

Par ailleurs, l'élaboration d'un texte coordonné s'imposera pour des raisons de transparence.

Un autre point qui nous tient à coeur est l'enseignement général dans la formation professionnelle. En effet, l'enseignement général transmet des connaissances et compétences qui deviennent de plus en plus déterminantes pour l'employabilité d'une personne. Avoir une certaine culture générale, savoir travailler en groupe, savoir communiquer, connaître et respecter les règles de la société dans laquelle on vit sont les compétences, regroupées sous le vocabulaire de compétences sociales, dont la maîtrise est indispensable pour réussir l'intégration dans une société dite de la connaissance. Par conséquent, nous demandons que l'enseignement général soit fixé, indépendamment du diplôme ou certificat, à un tiers de l'enseignement scolaire au moins.

En sus, notre chambre souhaite préciser le rôle que doivent jouer les langues dans la formation professionnelle. Les connaissances en langues dans une formation professionnelle doivent toujours être fonction du niveau de formation et des métiers/professions à apprendre. A titre d'exemple, les exigences linguistiques pour exercer le métier de charpentier ne sont pas comparables avec celles d'un employé de bureau. Pour des raisons d'allocation optimale des ressources, il faut éviter de pondérer la connaissance des langues de façon à devoir refuser l'accès à un métier/profession à une personne qui présente

² Selon un article dans le Monde du 4 avril 2007, intitulé „L'apprentissage, une formule efficace qui gagne les universités“, la France comptait au 1er janvier 2006 près de 71.000 apprentis préparant un diplôme d'enseignement supérieur (dont 35.000 en BTS et près de 5.000 en IUT) sur plus de 2 millions de jeunes inscrits dans l'enseignement supérieur.

des lacunes dans l'une ou l'autre langue, alors que pour l'exercice du métier/profession les connaissances linguistiques sont d'une importance secondaire, voire tout à fait marginale.

Au-delà, nous devons constater que le projet est très lacunaire au niveau des procédures et des sanctions en cas de non-respect des règles établies.

Finalement, notre chambre regrette vivement que le suivi des chambres professionnelles organisé à travers le groupe d'accompagnement, institué début 2003, n'ait pas abouti à un texte plus consensuel. Bien qu'ensuite les chambres professionnelles aient informé le ministère de ce qu'elles attendaient de la loi, d'abord par leurs prises de position relatives à la philosophie générale du texte de l'avant-projet de loi, ensuite par une prise de position commune révélant les 14 points inacceptables pour l'ensemble des chambres professionnelles, envoyée à la ministre en date du 30 novembre 2005 (voir en annexe), et les trois réunions de concertation avec la ministre qui s'en ont suivi en urgence, le texte de projet de loi finalement soumis pour avis formel n'a que très partiellement tenu compte de leurs desideratas.

L'analyse des articles qui suit développe les problématiques abordées dans l'introduction.

*

ANALYSE DES ARTICLES

Chapitre I: *Champ d'application, définitions et généralités*

Ad article 2

D'abord, il faut signaler que certaines définitions sont incomplètes et ne permettent pas la distinction entre un type de formation et un autre. La différence entre une formation professionnelle de base et une formation professionnelle initiale, de même que la différence entre une formation professionnelle initiale et une formation professionnelle continue ne ressort pas.

Ensuite, pour rester en cohérence avec les politiques européennes en matière de formation professionnelle, nous suggérons de remplacer les définitions de cet article par les définitions européennes en matière de formation professionnelle et de se référer notamment aux définitions du CEDEFOP (publication „Terminologie de la politique de formation professionnelle“, 2004), communément reconnues en Europe.

Puis, il nous semble important d'ajouter les définitions relatives à la validation des acquis de l'expérience (article 45) – les termes „validation“, „acquis de l'expérience“, „apprentissage formel, non formel et informel“ –, de définir les projets intégrés intermédiaire et final (article 32) et d'expliquer la différence entre domaine professionnel (article 29), domaine d'activité (article 31) et domaine d'apprentissage (article 32).

Ad article 3

Force est de constater que le partenariat développé dans cet article exclut le niveau école, parents, entreprise. Il nous paraît cependant important que ces „acteurs du terrain“ soient consultés lors de l'élaboration de nouveaux concepts, puisque ce sont eux qui sont supposés les mettre en oeuvre. Ainsi, le succès de la réforme de la formation professionnelle dépendra en grande partie de l'adhésion des acteurs du terrain aux changements proposés.

Notamment les flux d'informations entre l'école, les parents et les entreprises et la communication avec le MENFP et les chambres professionnelles doivent être optimisés, puisque le manque de communication structurée constitue une des grandes faiblesses du système actuel.

Parmi les obligations et missions du partenariat, celle de la surveillance et du contrôle de la formation en alternance doit être ajoutée. Notre chambre tient à ce que cette mission et les moyens de sanction qui y sont liés, développés dans les articles L. 112-2 à L. 112-3 du Code du travail, soient intégralement repris dans la nouvelle organisation de la formation professionnelle (y compris l'épreuve de contrôle article L.112-2). L'objectif de qualité dans la formation professionnelle ne pourra être atteint sans moyens de contrôle et de sanction.

Dans ce même ordre d'idées, notre chambre se demande s'il ne serait pas opportun de prévoir un règlement grand-ducal qui fixe une série de sanctions que les chambres professionnelles peuvent infliger aux parties qui ne remplissent pas leurs obligations en relation avec la formation pratique. Les

écoles disposent du règlement grand-ducal du 23 décembre 2004 concernant l'ordre intérieur et la discipline dans les lycées et lycées techniques. Pourquoi ne pas mettre un instrument de régulation, de contrôle et de sanctions à la disposition des chambres professionnelles, tant pour les apprentis que pour les patrons formateurs?

Puis, il nous paraît également important de maintenir le principe développé à l'article L.112-4 selon lequel le MENFP peut intervenir en cas de défaut des chambres professionnelles par rapport à leur mission de surveillance et de contrôle, afin d'éviter l'inaction au détriment de l'apprentissage.

Au-delà, nous insistons sur le droit des chambres professionnelles de pouvoir donner aux parties au contrat d'apprentissage des directives et conseils et sur le droit de prendre toute autre mesure qui est de nature à servir les buts de l'apprentissage.

Pour le point 3, nous proposons de remplacer la formule actuelle par la suivante: „la définition des métiers/professions enseignés au niveau du CIP³, ainsi que la définition des métiers/professions enseignés au niveau de la formation du DAP et/ou au niveau de la formation de technicien et la détermination du ou des types d'alternance selon lesquels sont organisées les formations des différents métiers/professions“. Au cas où le gouvernement souhaiterait maintenir les domaines professionnels au niveau de la formation du CIP, du DAP et au niveau de la formation de technicien, il faudrait les ajouter ici.

Concernant le dernier alinéa, notre chambre soutient l'arbitrage prévu au cas où il existerait des divergences de vue non conciliables entre les chambres professionnelles. Cependant, il serait préférable de faire de l'arbitrage un article à part, afin d'opérer une disjonction nette entre arbitrage et partenariat. Il paraît évident que le ministre pourra uniquement trancher lorsqu'une décision est à prendre par les seules chambres professionnelles.

Finalement, il serait opportun de prévoir un règlement grand-ducal qui détermine une procédure de saisine et de prise de décision du MENFP. Est-ce qu'un protocole de désaccord doit être dressé et envoyé au MENFP? Dans quel délai le ministre devra-t-il statuer? Y aura-t-il un recours contre la décision d'arbitrage: s'agira-t-il d'une décision politique ou d'une décision administrative?

Ad article 4

Cet article donne une base légale au Comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite sous la dénomination de Comité à la formation professionnelle et définit ses missions. Une de ces missions sera celle de contribuer à définir la politique en matière d'information et d'orientation, de conseil et de guidance, ainsi que de coordonner les activités des différents services concernés par ces matières.

Or, la loi du 13 juillet 2006 portant réorganisation du Centre de psychologie et d'orientation scolaires retient également comme mission de ce centre de coordonner les relations entre les services et les organismes externes qui ont l'orientation et l'information des élèves dans leurs attributions et notamment le Service de l'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi, les chambres professionnelles, le Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur, le Service de la formation des adultes et le Service de la formation professionnelle.

Nous rendons attentif au fait qu'il y aura donc deux instances qui auront plus ou moins la même tâche, ce qui risque fort d'aboutir à des conflits.

Ad article 5

Ne serait-il pas judicieux de prévoir un nombre déterminé de représentants de l'Union des entreprises luxembourgeoises dans le Comité à la formation professionnelle plutôt qu'un délégué de chaque fédération patronale représentant les différents secteurs économiques?

Que faut-il d'ailleurs entendre par secteur économique? Faut-il se référer au code NACE (nomenclature des activités économiques de l'Union européenne)? Est-ce que des secteurs comme le secteur social, le secteur de la santé, le secteur des soins, le secteur des services aux entreprises, le secteur financier seront également sollicités de participer au comité en question?

Surtout le développement de l'apprentissage dans le domaine de la santé et dans le domaine des soins soulève la question de l'opportunité d'un représentant du ministère de la Famille et du ministère de la Santé au sein du Comité à la formation professionnelle.

³ Pour la dénomination CIP, voir explication ad article 6

Notre chambre se prononce pour le statut de représentant permanent des élèves et des parents dans le Comité à la formation professionnelle, afin qu'ils puissent suivre les débats et obtenir, par ce biais, une vue d'ensemble des thématiques discutées. Par ailleurs, il serait important de préciser qu'aussi bien le représentant des élèves que le représentant des parents doivent avoir des liens avec la formation professionnelle.

Chapitre II: De la formation professionnelle de base

Notre chambre déplore que la formation professionnelle de base proposée dans le projet de loi reprenne grosso modo le système actuel du CITP, sans présenter de concepts innovants au niveau des méthodes d'enseignement ou au niveau de l'encadrement pédagogique.

Ad article 6

L'article 6 donne une définition de la formation professionnelle de base. Cependant, nous faisons remarquer que les candidats dans la voie du DAP qui ne réussissent pas les modules théoriques et ne reçoivent qu'un CCP à la fin de leur parcours sont aussi des élèves pour lesquels les résultats au cours de la formation font apparaître que les objectifs de cette formation ne pourront être atteints. Il faudra donc reformuler la définition de population cible de la formation professionnelle de base.

Puis, notre chambre se pose la question de savoir pourquoi les dénominations actuelles des certificats n'ont pas été conservées. Comme ni le texte du projet, ni l'exposé des motifs, ni le commentaires des articles ne fournit une explication y relative, nous demandons que les dénominations actuelles soient maintenues.

A titre subsidiaire, nous plaçons côté dénomination du certificat sanctionnant la réussite d'une formation professionnelle de base pour celle de „certificat d'initiation professionnelle“ – CIP –, au lieu de CITP. L'adjectif „technique“ qui a été rajouté au CAP par la loi du 21 mai 1979 portant 1. organisation de la formation professionnelle et de l'enseignement secondaire technique, 2. organisation de la formation professionnelle continue était censé rehausser celui-ci. Il nous semble inapproprié de le garder pour le premier niveau de qualification une fois le CATP changé en DAP, pour quelque raison que ce soit, d'autant plus que le volet technique/théorique de la formation sera minimaliste.

De même, si le CATP était changé en DAP, nous ne saurions accepter que le CAP français, par exemple, ne soit plus reconnu comme équivalent au DAP en raison du fait que l'un soit un diplôme et l'autre un certificat.

Ad article 7

La fixation d'une durée normale pour le CIP est incompatible avec la philosophie modulaire retenue pour cette formation. Soit l'élève se trouve dans un système modulaire dans lequel il peut, à tout moment, refaire tout module, soit l'élève se trouve dans une logique „années“, „semestres“ ou „trimestres“. Nous nous contenterions de l'indication d'une durée maximale, sans fixer une durée normale, durée qui se déduira du rythme d'apprentissage de l'élève.

Lors de l'élaboration des unités capitalisables, des objectifs réalisables doivent être retenus.

Il ne sert à rien de faire de la tromperie sur la marchandise, un certificat ne valant que ce que vaut son détenteur.

Ad article 8

Notre chambre ne peut approuver que tous les élèves en formation professionnelle de base, qu'ils fassent leur formation pratique en entreprise ou dans un centre de formation, reçoivent le statut d'apprenti.

A l'instar de la formation professionnelle initiale, il convient d'instaurer deux statuts différents: un statut „apprenti“, avec contrat d'apprentissage pour ceux qui font leur formation pratique dans un organisme de formation tel que défini à l'article 1, et un statut „stagiaire“, avec contrat de stage pour les jeunes qui accomplissent leur formation pratique dans une autre structure.

En outre, il serait intéressant de prévoir pour les élèves qui sont exclusivement formés dans un centre de formation la possibilité de faire des stages dans une entreprise et même de les encourager à ce faire.

Ad article 9

Cet article crée une ouverture pour l'enseignement des modules théoriques et pratiques par des institutions privées. Notre chambre demande qu'un accord préalable des chambres professionnelles compétentes soit nécessaire pour toute conclusion de convention entre le ministère et une institution privée. En effet, le risque d'une délocalisation/privatisation de l'enseignement des élèves à difficultés scolaires qui nuisent à l'image de marque d'un lycée technique ou d'un centre de formation public et qui sont un cauchemar pour la plupart des enseignants et des directeurs, est réel.

Notre chambre honore le fait que le ministère cherche des solutions de rechange pour les élèves qui ne trouvent pas de poste d'apprentissage. Surtout au premier niveau de qualification, il existe depuis une dizaine d'années un déséquilibre structurel entre demande et offre de postes d'apprentissage du fait que les entreprises ont de moins en moins besoin de personnes (très) peu qualifiées. Ce déséquilibre risque de s'accroître considérablement pour deux raisons: la suppression de la voie de formation CCM autonome – à laquelle notre chambre s'oppose d'ailleurs dans le présent avis – et le gonflement – inopportun – corrélatif des candidats au CIP et la mutation rapide de notre société vers la société dite de la connaissance, demandeuse de qualifications de plus en plus élevées. (cf. objectifs de Lisbonne 2010)

Or, notre chambre ne peut consentir à des solutions qui désavantagent les apprentis en milieu professionnel, formation toujours plus dure qu'une autre, par rapport aux élèves stagiaires dans un centre de formation pour l'enseignement pratique.

Ainsi, nous ne pouvons accepter que les apprentis n'aient droit qu'à 25 jours de congé, alors que les élèves dans des institutions de formation ont droit aux vacances scolaires de +/- 4 mois. Se pose en outre la question de la faisabilité des programmes de formation pendant cette durée réduite de formation. En conséquence, il y a lieu d'ajouter la disposition telle que prévue à l'article 27, alinéa 6, selon laquelle les stages peuvent se dérouler pendant les vacances scolaires, mais que l'élève stagiaire doit toujours bénéficier d'un congé de récréation de 25 jours au moins.

La possibilité d'une formation en un système de lieux pluriels doit également être donnée au niveau de la formation CIP.

Ad article 10

Les domaines professionnels

L'article 10 propose l'organisation de la formation CIP par domaines professionnels.

A titre principal, notre chambre réfute l'introduction de domaines professionnels aussi bien au niveau de la formation du CIP qu'au niveau DAP et DT, parce que l'économie n'est pas organisée selon des domaines professionnels, mais selon des métiers ou des professions!

Par ailleurs, les patrons-formateurs ne disposent ni des compétences, ni du droit de former au niveau d'un domaine professionnel, mais toujours seulement au niveau d'un métier/profession bien déterminé.

En outre, ne risque-t-on pas de surmener les candidats CIP si l'on exige d'eux des compétences de base larges, plutôt que certaines compétences bien spécifiées liées à un métier/profession déterminé?

Ensuite, la réaction des entreprises à l'introduction d'une formation CIP par domaines professionnels reste à voir. Si les entreprises qui forment actuellement au niveau CIP se plaignent déjà aujourd'hui du niveau professionnel trop élémentaire de ces apprentis, qu'en est-il du niveau de la future formation CIP qui prévoit l'enseignement de compétences plus larges et moins en profondeur? Pour notre chambre, la formation par domaines diminue l'employabilité des jeunes en question au lieu de l'augmenter.

En conséquence, nous plaidons pour le maintien du statu quo.

A titre subsidiaire, notre chambre fait remarquer que l'introduction de domaines professionnels engendrerait une multitude de questions. Quelle entreprise pourra former des apprentis de quel domaine professionnel? Quel diplôme sera exigé pour pouvoir former un apprenti inscrit dans une formation CIP d'un domaine XY?

Notre chambre ne saura accepter qu'une entreprise puisse former des apprentis sans devoir remplir les mêmes critères de qualité que ceux exigés pour la formation du DAP ou du DT et sans pouvoir présenter une qualification professionnelle, à définir pour ce niveau de formation.

Il est vrai que l'introduction de domaines professionnels, qui revient à priori à une quasi-généralisation du CIP à tous les métiers, pourrait accroître de manière significative les possibilités de choix

des candidats. En n'étant plus limité aux 7 métiers actuellement enseignés au niveau CIP, le nombre d'entreprises susceptibles d'offrir des postes d'apprentissage augmenterait. Or, jusqu'à présent les instances patronales ont, avec une belle constance, refusé d'ouvrir d'autres métiers/professions au CIP.

Passerelles vers le DAP

Dans une philosophie du lifelong learning, les détenteurs d'un CIP doivent avoir accès à une formation DAP. Même si l'article 10 prévoit qu'un règlement grand-ducal déterminera les passerelles entre formation de base et formation initiale, nous aimerions cependant avoir une réponse aux questions suivantes: qui décidera de quel domaine CIP un apprenti aura accès à quel domaine DAP, voire quel métier DAP? Est-ce que la formation CIP d'un domaine X sera considérée comme étant équivalente à la première année de formation DAP du même domaine, principe abandonné il y a quelques années par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998? Est-ce qu'un apprenti CIP devra changer de patron lorsqu'il veut faire une formation DAP pour laquelle son patron actuel ne détient pas le droit de former? Que signifieront à l'avenir les décisions d'orientation „vie active“ ou „DAP“ des conseils de classes?

Système modulaire

La formation professionnelle de base sera organisée sous forme de modules.

D'abord, les modules d'enseignement général prévus au point 1 doivent permettre à l'apprenti d'apprendre à connaître le monde du travail, ainsi que le fonctionnement de la société en général et non seulement de la société civile. Le terme „société civile“ exclut la société institutionnalisée, les institutions juridiques formelles (Etat, communes, ...) qui font l'objet actuellement de l'instruction civique.

Ensuite, il faudrait énoncer clairement quels modules sont enseignés à l'école et quels en entreprise. S'il est évident que les modules d'enseignement général sont exclusivement enseignés à l'école, il en est autrement pour les modules de formation pratique et de théorie professionnelle d'accompagnement intégrée. Selon notre lecture, certains modules de formation pratique et de théorie professionnelle d'accompagnement intégrée sont enseignés dans des ateliers scolaires et d'autres dans le milieu professionnel.

Peut-on légitimement exiger d'un tuteur en entreprise d'enseigner, de surcroît sous une forme intégrée, des modules de formation pratique et la théorie professionnelle y afférente sans qu'il dispose d'une formation pédagogique spécifique? Y aura-t-il un programme de formation pratique par métier (!), du matériel didactique pour la théorie d'accompagnement qui sera mis à disposition au formateur en entreprise, afin de le soutenir et de le guider dans sa tâche d'enseignement? En analysant l'existant, notre chambre est très sceptique quant à la possibilité d'un bon fonctionnement de ce système.

En outre, s'il faut comprendre que les modules scolaires sont enseignés par domaines professionnels et que les modules pratiques en entreprise sont enseignés par métier/profession, il faudra l'énoncer clairement dans le présent article. Ceci impliquerait que les équipes curriculaires devraient également élaborer des modules pratiques à enseigner en milieu professionnel par métier/profession et non pas par domaine!

Par ailleurs, notre chambre estime que l'écart entre les capacités intellectuelles et manuelles d'un candidat CIP n'ayant tout juste pas obtenu accès à la formation DAP et un candidat d'une classe COIP ou d'une classe modulaire sera énorme. Ainsi, nous plaçons pour une offre de modules supplémentaires pour les élèves qui avancent plus vite que la moyenne et une offre de modules de rattrapage pour les élèves qui mettent plus de temps à réussir un module.

L'encadrement pédagogique est présenté dans l'article 10 comme une sorte de troisième catégorie de modules qui confèrent les compétences sociales, à côté des modules d'enseignement général et des modules de formation pratique et de théorie d'accompagnement. Notre chambre s'oppose à un tel découpage, qui d'ailleurs ne correspond à aucune réalité. L'acquisition de compétences sociales s'opère lors de l'enseignement scolaire normal et surtout lors de l'apprentissage en entreprise, mais sûrement pas au cours de pseudo-modules isolés et spécifiques.

Puis, il a été oublié d'indiquer pour la formation CIP que la gestion administrative des unités capitalisables et des modules des élèves et des apprentis se fait au Service de la formation professionnelle

du ministère, qui gère aussi ceux de la formation professionnelle initiale. (idem pour les modules/unités acquis par la voie de la formation professionnelle continue)

Ad article 11

Cet article est positif comme il encourage la mise en oeuvre de moyens pédagogiques centrés sur les jeunes en difficulté scolaire.

Or, sans engagement concret du MENFP de soutenir la mise en oeuvre de méthodes pédagogiques adaptées par l'attribution des moyens humains, financiers et en infrastructures conséquents, les lycées techniques et les centres de formation publics n'iront pas loin.

Ad article 12

Faut-il entendre au point 1 que l'évaluation de tous les modules de formation pratique et de théorie professionnelle d'accompagnement se fait par le formateur pratique dans le cas d'un apprentissage de type scolaire et par le tuteur en entreprise dans le cas d'une alternance de type apprentissage? Cela reviendrait à affirmer que le tuteur en entreprise ou le formateur pratique de l'atelier scolaire évalueront dorénavant les modules de théorie professionnelle d'accompagnement enseignés à l'école.

Même si les écoles prendront leur responsabilité, ce qui est le cas déjà actuellement, nous doutons sérieusement que les entreprises puissent évaluer, d'une façon générale, et la théorie et la pratique professionnelle et qu'ils soient d'accord pour le faire.

Qui sont les différents formateurs qui sont supposés se réunir pour délibérer sur les progrès des apprentis et leur orientation future? S'agit-il du conseil de classe dans sa composition actuelle ou du conseil de classe avec comme nouveau membre le tuteur en entreprise? Dans l'optique d'un rapprochement du monde scolaire et du monde économique, notre chambre ne saurait qu'approuver une rencontre régulière entre enseignants des modules d'enseignement général, formateurs pratiques et formateurs des entreprises. Elle craint cependant que ce ne soit guère réalisable, voire utopique.

Pour la promotion des élèves, il faudra dans tous les cas prévoir une fréquence de réunion plus grande des décideurs, afin de permettre de détecter de manière précoce les points faibles de chaque élève, de recourir en temps utile à la remédiation et de garantir que le conseil de classe se prend le temps nécessaire pour discuter les progrès de chaque élève individuellement.

Le chef d'établissement ou son délégué président les réunions des formateurs. S'il s'agit du directeur du lycée ou du centre de formation que fréquente l'élève, pourquoi ne pas l'écrire? Il convient d'opérer une distinction entre chef d'établissement et chef d'entreprise.

Ad article 13

Pendant combien de temps une unité capitalisée ou un module validé resteront-ils acquis? Nous suggérons de ne pas limiter la validité d'une unité ou d'un module dans le temps à ce niveau de formation très basique.

Il est prévu que le certificat qui sanctionnera la réussite de la formation professionnelle de base sera le même pour les apprentis et pour les élèves ayant suivi une alternance de type scolaire. Notre chambre peut accepter ceci, étant donné que le supplément descriptif du certificat, rendu obligatoire par le règlement grand-ducal du 31 juillet 2006 modifiant le règlement grand-ducal du 1er juillet 2005 portant organisation de l'examen de fin d'apprentissage, renseignera sur les lieux de formation ainsi que sur la durée et le contenu de la formation pratique et théorique suivie, de façon à ce que l'on arrive à distinguer la formation des uns de celle des autres.

Ad article 14

Cet article crée trois modes de rémunération différents pour les jeunes en formation CIP, à savoir une indemnité pour la formation en alternance de type apprentissage, une indemnité pour la formation en alternance de type scolaire et le maintien de l'indemnité de chômage pour les demandeurs d'emploi qui commencent une formation CIP. S'y ajoute l'indemnité égale au salaire social minimum à laquelle ont droit les apprentis adultes.

Le fait d'indemniser de quatre manières différentes les élèves d'une même classe reflète l'extrême hétérogénéité de la population qui se retrouve dans cette voie de formation (décrocheurs, jeunes à difficultés scolaires, adultes et chômeurs) et qui actuellement déjà constitue une source de frictions non négligeables entre les apprentis.

A noter que les élèves qui poursuivent leur formation CIP intégralement dans une institution de formation seront indemnisés pour fréquenter l'école, alors que pour ceux des classes de 10e plein exercice DAP ou DT, dont la situation financière et familiale est souvent pareille à celle des élèves CIP, aucune indemnisation n'est prévue. Est-ce équitable?

Ensuite, la possibilité du maintien de l'indemnité de chômage pendant la formation professionnelle de base soulève quelques questions. Sera-t-elle payée sur la totalité de la durée de la formation qui peut dépasser de loin, le cas échéant, la durée normale pendant laquelle l'indemnité de chômage est due? Les élèves exclusivement formés dans un centre de formation auront-ils également droit au maintien de l'indemnité de chômage? Un non-qualifié qui a travaillé sous des conditions dures et avait de ce fait droit à un salaire important, se verra-t-il attribuer une indemnité de chômage calculée en fonction de ce salaire pendant sa formation CIP?

Ce système d'indemnisation n'incitera-t-il pas les jeunes à aller travailler, de se faire licencier, puis de s'inscrire dans une formation CIP pour toucher l'indemnité de chômage au lieu de l'indemnité d'apprentissage à laquelle ont droit les jeunes qui accomplissent sagement un parcours scolaire normal? N'y a-t-il pas d'invitation pour les jean-foutre d'abuser du système?

Puis, se pose la question de savoir pourquoi le maintien de l'indemnité de chômage n'est pas prévu au niveau DAP ou DT. En effet, l'effort à fournir pour l'obtention d'un DAP ou un DT par la voie de formation formelle est beaucoup plus significatif que celui à fournir au niveau du CIP. En principe, la perte de salaire est plus conséquente et la formation est beaucoup plus exigeante, ce qui justifierait notamment à ce niveau le maintien de l'indemnité de chômage pendant la formation. Pour des raisons d'équité, il faudra donc également prévoir ce principe au niveau de la formation DT et DAP.

Ad article 15

Le projet sous avis propose la fusion des actuels comité de pilotage CIP et commission spéciale chargée de décider de l'admissibilité des élèves vers un apprentissage en vue de l'obtention d'un CIP, ce que notre chambre trouve tout à fait rationnel. Il faut pourtant rajouter au premier alinéa de l'article 15: „... et de décider de l'admissibilité à la formation professionnelle de base“, afin de rester cohérent avec l'article 6 de ce même chapitre.

Par ailleurs, il serait intéressant de connaître la situation professionnelle un à cinq ans après l'obtention du certificat CIP des jeunes ayant fait leur formation exclusivement dans un centre de formation et celle des jeunes ayant fait leur formation pratique dans un milieu professionnel. Cette analyse permettrait d'effectuer un jugement de valeur sur les deux types d'alternance et d'ajuster la formation, si besoin en était.

Chapitre III: De la formation professionnelle initiale

Ad article 16

Notre chambre approuve l'introduction d'un système de lieux pluriels de formation en réseau, même si ce nouveau concept nécessite d'être défini.

Ensuite, pour le rendre opérationnel, il faut prévoir un règlement grand-ducal qui définit les modalités d'organisation et le partage des droits et obligations entre les différents formateurs pratiques.

Est-ce que deux ou plusieurs organismes de formation seront dès le départ parties au contrat d'apprentissage ou est-ce qu'une convention séparée entre l'entreprise principale de formation et l'entreprise accessoire est prévue? Quelle sera la conséquence en cas de défaillance d'un des formateurs pratiques prévus au contrat? Le contrat devra-t-il être résilié? Par qui?

Il importe dans tous les cas de régler les questions suivantes: quel organisme de formation pratique paie l'indemnité d'apprentissage et les cotisations sociales de l'apprenti, l'apprenti restera-t-il toujours affilié à la sécurité sociale auprès de l'entreprise principale, l'assurance accident jouera-t-elle indépendamment de l'entreprise formatrice dans laquelle se trouve l'apprenti, quel patron formateur évaluera quel module de formation pratique, quel patron aura dans quelle proportion droit aux aides d'apprentissage, est-ce que l'entreprise principale devra payer un dédit pour financer la formation effectuée par une autre structure, ...?

Par ailleurs, nous tenons à signaler que notre chambre n'acceptera pas un recours systématique à des centres de formation continue pour l'enseignement des modules scolaires d'une formation professionnelle initiale. En effet, ces centres ont pour vocation: 1. la formation continue et non la formation

initiale et 2. la formation des adultes d'après une pédagogie des adultes et non pas la formation de jeunes.

Au-delà, nous craignons que le mélange de jeunes présentant déjà, en règle générale, des difficultés scolaires notoires, avec des adultes ayant déjà connu de nombreux échecs et qui, du point de vue psychologique et social, sont souvent sur le fil du rasoir (délits, addictions), ne constitue pas un environnement favorable pour la réussite de ceux-ci.

L'article ne dit pas explicitement quelle partie de la formation sera accomplie par quel acteur. Nous lisons l'alinéa trois comme suit: l'enseignement des modules de formation pratique se fera par les organismes prévus au point 1 et l'enseignement des modules d'enseignement général, de théorie professionnelle et de pratique en atelier scolaire se fera par les organismes du point 2.

Nous en concluons qu'il est exclu pour la formation professionnelle initiale qu'un stage ou un apprentissage se fasse dans un centre de formation public ou privé, même en cas de manque de postes d'apprentissage offerts par le milieu professionnel. Notre chambre estime judicieux de retenir ce principe, étant donné que la formation pratique dans un centre de formation ne peut jamais transmettre toutes les connaissances et compétences acquises lors d'une formation pratique en milieu professionnel.

Ad article 17

A nos yeux, l'article 17 apporte plus de confusions que de clarifications.

Des compétences ne peuvent être soit pratiques, soit théoriques. Une compétence se compose toujours de savoir, de savoir-faire et d'attitudes (savoir-être et savoir-devenir) qui ne s'acquièrent pas exclusivement soit dans un milieu scolaire, soit dans un milieu professionnel, mais de façon globale, intégrée, par l'action.

Au vu de ce qui précède, nous suggérons de formuler l'article de la manière suivante: „La formation professionnelle initiale comporte: 1. des périodes de formation scolaire dont l'objectif est l'acquisition de connaissances théoriques et d'aptitudes pratiques; 2. en alternance de type scolaire et de type apprentissage, respectivement des périodes de stage et des périodes de formation pratique en milieu professionnel, dont l'objectif est l'acquisition et l'approfondissement de connaissances et d'aptitudes professionnelles débouchant sur des compétences professionnelles.“

Ad article 18

Etant donné que les articles 18, 21 et 22 traitent du droit de former, il convient de les regrouper.

A l'alinéa premier de l'article 18 et pour la suite, il convient de remplacer „les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale“ par „les métiers/professions qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale“.

Ces articles limitent l'autorisation de former à l'apprentissage. Aucune condition de qualification et d'honorabilité n'est prévue pour celui qui offre un poste de stage. Nous en déduisons qu'un organisme de formation auquel a été retiré le droit de former des apprentis pourra former des stagiaires, ce qui est inacceptable pour notre chambre.

Aussi notre chambre estime-t-elle que les mêmes conditions d'honorabilité pour le CIP, le DAP et le DT doivent être retenues, que les conditions de qualification professionnelle doivent être déterminées en fonction du certificat ou du diplôme, de même qu'il faudra préciser que ces conditions s'appliquent aux deux types d'alternance (stages + apprentissage).

Par ailleurs, notre chambre propose de supprimer du projet de loi l'énumération limitative des causes pouvant entraîner le retrait du droit de former qui est reprise de la loi de 1945. A noter que l'envergure d'un organisme de formation ne peut de toute façon plus constituer un critère pour pouvoir retirer le droit de former si la formation pratique est organisée en réseau.

Nous proposons de laisser aux chambres professionnelles la liberté de décider sous quelles conditions un droit de former sera retiré, quand les conditions d'honorabilité, de qualification professionnelle ou les obligations contractuelles et légales ne sont plus remplies.

Puis, il conviendrait d'indiquer s'il y a un recours contre les décisions de retrait ou de refus du droit de former.

Quelle sera la sanction en cas de non-respect du nombre maximum de personnes que les organismes de formation ont le droit de former? Etablir des règles sans prévoir des sanctions en cas de non-respect de celles-ci revient en fait à tout autoriser.

Ad article 20

L'alinéa (1) définit le contrat d'apprentissage comme un contrat conclu entre les organismes de formation et l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur. Bien que l'école ne soit plus partie au contrat, comme c'était le cas dans l'avant-projet de loi, il faut expliquer pourquoi le pluriel est employé pour les organismes de formation.

Y aura-t-il plusieurs formateurs pratiques qui sont parties au contrat d'apprentissage, avec un formateur principal et des formateurs accessoires? Comme les règles du jeu nécessitent d'être définies dès l'entrée en apprentissage, nous plaçons pour une signature du contrat d'apprentissage par tous les organismes de formation qui interviennent dans la formation pratique en milieu professionnel de l'apprenti dans le cadre d'une formation en réseau.

Quelle sera la sanction en cas de non-respect de l'obligation de constater un contrat par écrit au plus tard au moment de l'entrée en apprentissage? Il est de jurisprudence constante qu'il y a alors contrat de travail, ce qui sur le fond n'arrange ni l'entreprise, ni l'apprenti, qui, tous les deux, voulaient une relation d'apprentissage.

Il convient également de préciser que le contrat sera signé par les organismes de formation qui assument la formation pratique, étant donné qu'il y aura également ceux qui assument la formation théorique. De même, il faut qu'une copie du programme de formation pratique en entreprise, élaboré par métier/profession par les équipes curriculaires et arrêté par le ministre, soit remise aux parties au contrat avant le commencement de l'apprentissage.

De longues années d'expérience montrent que les mentions obligatoires du contrat d'apprentissage proposées par le présent article sont insuffisantes. Les éléments importants qui font notamment défaut sont les suivants: le nom et la qualification professionnelle des patrons formateurs (formation en réseau) et des tuteurs, l'indication du lieu effectif d'apprentissage (siège ou succursale), l'indication de l'indemnité mensuelle brute d'apprentissage (en apprentissage-adultes, l'indication du salaire social minimum comme indemnité à payer à l'apprenti), une indication claire s'il s'agit d'un apprentissage-adultes ou d'un apprentissage initial, la date de la conclusion du contrat et la date du commencement effectif de l'apprentissage, l'horaire normal de formation et la durée de formation journalière et hebdomadaire, la durée du congé, la précision que l'apprenti bénéficie de la convention collective applicable dans l'entreprise s'il y a lieu, que l'outillage de travail (vêtements et matériel de travail) doit être mis à disposition par le formateur et finalement l'indication que toute modification du contrat d'apprentissage doit être constatée par un avenant au contrat et communiquée de suite aux chambres professionnelles concernées ainsi qu'aux conseillers à l'apprentissage.

En outre, nous estimons que les droits et devoirs des parties contractantes doivent être fixés par voie légale et non pas par voie contractuelle. Les dispositions des articles L.111-11 (obligations du patron) et L.111-13 (obligations de l'apprenti) du Code du travail doivent être adaptées à nos jours et intégrées dans la nouvelle loi.

Au-delà, la disposition de l'article L.111-12 du Code du travail relative à l'application de la législation sur la police du travail, sur le travail des enfants, des jeunes ouvriers et des femmes aux apprentis est à reprendre dans une terminologie adaptée et compte tenu de la législation actuelle.

Par ailleurs, il convient également d'intégrer dans la nouvelle loi la disposition de l'article L.344-16 du Code du travail qui dit que le congé des apprentis doit être accordé pendant les vacances scolaires.

Ensuite, le contrat d'apprentissage ne mentionne pas de période d'essai. Nous concluons cependant des dispositions de l'article 25 (résiliation sans indication de motifs pendant la période d'essai par l'une des parties au contrat) qu'il y aura toujours une période d'essai de trois mois. Or, il faut se poser la question de la légitimité d'une période d'essai dans l'hypothèse d'une permutation d'un CDD ou CDI, quelle que soit sa nature juridique, en contrat d'apprentissage (initial ou adultes)⁴.

Dès lors, nous proposons de supprimer la période d'essai pour les apprentis employés auparavant auprès du patron formateur et de préciser qu'il ne peut y avoir de période d'essai dans le contrat de travail lors de l'embauche de l'apprenti par le patron formateur.

⁴ La question de la légitimité d'une période d'essai dans un contrat de travail qui suit un apprentissage auprès de la même entreprise se pose de la même manière.

En outre, l'alinéa (3) reprend la disposition de l'article L.111-9 du Code du travail selon laquelle toute clause du contrat qui limiterait la liberté de l'apprenti dans l'exercice du métier ou de profession à la fin de l'apprentissage est nulle.

Pour réduire le taux d'apprentis non repris par l'entreprise formatrice après l'apprentissage, sans pour autant obliger ni le patron, ni l'apprenti à maintenir leur relation, notre chambre se prononce en faveur du maintien de l'aide versée par le Fonds pour l'emploi au patron (27% du montant de l'indemnité d'apprentissage versé en dernier lieu) et du remboursement de la part patronale des charges salariales pendant une année entière suivant l'apprentissage, si l'entreprise s'engage à embaucher l'apprenti sous contrat de travail pendant au moins une année.

Ce mécanisme constituerait une incitation pour le patron à garder l'apprenti après son apprentissage et permettrait au jeune d'acquérir une première expérience professionnelle avant de devoir, le cas échéant, rechercher un nouvel employeur. En effet, notre chambre se doit malheureusement de constater que dans certains secteurs les apprentis sont formés en surnombre structurel, de sorte que l'on peut légitimement estimer que la formation du jeune ne constitue pas le premier motif de toutes les entreprises.

L'alinéa (4) prévoit le dépôt d'une copie du contrat d'apprentissage auprès de la chambre patronale et de la chambre salariale compétentes, ainsi qu'auprès du Service de l'orientation professionnelle de l'ADEM.

Vu que le contrat d'apprentissage constitue un outil de gestion de l'apprentissage au service des chambres professionnelles et plus particulièrement l'outil de travail au quotidien des conseillers à l'apprentissage, nous plaidons en faveur d'une gestion informatisée de ceux-ci avec accès à une même base de données pour le MENFP, les lycées, le Service de l'orientation professionnelle de l'ADEM, les chambres professionnelles compétentes et les conseillers à l'apprentissage. Les informations et modifications relatives au contrat d'apprentissage pourraient être obtenues en temps réel, ce qui permettrait un accès à des informations à jour pour tous les gestionnaires et faciliterait considérablement leur travail.

En sus, un règlement grand-ducal doit prévoir une procédure d'information et de gestion cohérente en matière de contrats d'apprentissage. L'absence d'un échange systématique d'informations entre les lycées techniques, le Service d'orientation professionnelle, les formateurs pratiques, la chambre patronale et la chambre salariale compétentes crée énormément de problèmes au niveau du suivi de l'apprentissage et ne contribue pas, voire nuit, à un apprentissage de qualité. Puis, la gestion différente des contrats d'une chambre patronale à l'autre empêche l'établissement de statistiques fiables sur l'apprentissage, ce qui souligne à nouveau l'importance de procédures nettes et rapides.

Par ailleurs, nous sommes d'avis que la conclusion des contrats d'apprentissage jusqu'au 1er novembre, date à laquelle l'enseignement scolaire a déjà repris depuis longtemps, doit être réservé aux seuls candidats ayant eu des épreuves de rattrapage à passer en septembre, aux candidats obligés de changer de patron ou dont l'état de santé n'a pas permis la conclusion d'un contrat d'apprentissage plus tôt.

Cela suppose que les employeurs déclarent leurs postes d'apprentissage plus à l'avance et que les apprentis commencent plus tôt à rechercher un poste d'apprentissage, de manière qu'au 15 septembre, les classes professionnelles à enseignement concomitant puissent débiter sans arrivées et sans départs permanents.

Pour réaliser l'objectif de revalorisation de l'apprentissage et d'accentuation de la qualité de l'apprentissage, il faudra respecter certaines règles sans lesquelles une gestion plus efficace de l'apprentissage ne se réalisera pas. Un changement de l'attitude des directeurs et des enseignants vis-à-vis des apprentis, qu'ils ne considèrent souvent pas comme de véritables élèves, devraient aller de pair.

Dans ce contexte, il faudra également mettre un terme à la pratique qui consiste à conclure de nouveaux contrats d'apprentissage pendant toute l'année aux fins de permettre aux entreprises de recruter de la main-d'oeuvre bon marché, sans égard à l'organisation scolaire et aux intérêts de l'apprenti. Pour notre chambre, cette pratique est d'autant plus abusive et, partant, condamnable que les instruments spécifiques d'insertion des jeunes existent.

De même, il convient de fixer une date avant laquelle aucun contrat d'apprentissage ne peut débiter, afin d'éviter les abus de la part des employeurs (emploi d'un apprenti pendant les vacances d'été comme main-d'oeuvre bon marché avec résiliation pendant la période d'essai). Notre chambre propose la date au plus tôt du 1er septembre, vu qu'il y a obligation de fréquenter l'école pendant l'apprentissage et que cette obligation ne peut être remplie pendant les vacances scolaires.

Ad articles 21 et 22

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 fixe à 21 ans l'âge pour être admis aux épreuves de pratique professionnelle. Or, nous sommes d'avis que l'employeur qui souhaite former un apprenti doit faire preuve de maturité et doit pouvoir se prévaloir d'une expérience professionnelle certaine avant de se lancer dans l'apprentissage, et ceci n'est guère le cas à 21 ans.

Aussi pour garantir une différence d'âge et pour faciliter l'exécution correcte du lien de subordination entre l'apprenti, souvent âgé de 17 ans et plus lors de l'entrée en apprentissage, et son patron formateur, plaidons-nous fermement pour le maintien à 24 ans de l'âge minimal du patron formateur.

Pour éviter les abus et reprenant l'argument de l'expérience professionnelle, nous plaidons en outre pour la fixation d'une durée minimale de trois ans pendant laquelle l'organisme de formation nouvellement établi ne pourra pas former des apprentis ou des stagiaires.

Sachant que dans la plupart des entreprises, ce n'est pas le patron formateur qui s'occupe au quotidien de la formation de l'apprenti, mais un de ses collaborateurs, nous exigeons que ce tuteur remplisse aussi les conditions d'âge, d'honorabilité et de qualification professionnelle fixées pour le patron formateur. L'objectif d'amélioration de la qualité de l'apprentissage se réalisera principalement à travers cette fixation de critères plus conséquents au niveau du tuteur.

La question de la responsabilité des tuteurs en entreprise lors d'un dommage matériel ou corporel causé par l'apprenti doit également être discutée. Le code civil prévoit une responsabilité en cascade lors de la survenance d'un dommage à un tiers. Ainsi, il faut que le tuteur sache s'il peut être tenu pour responsable pour un manque de surveillance de son apprenti ou de fausses instructions données à celui-ci.

Dans ce même ordre d'idées, il faudra réfléchir à un moyen pour motiver les collaborateurs à accepter la tâche de tuteur en entreprise. En effet, nous constatons que de moins en moins de personnes qualifiées sont disposées à s'occuper de la formation d'un apprenti, étant donné que cela génère des responsabilités, prend du temps et diminue le rendement au travail de cette personne sans qu'il y ait un véritable retour sur investissement. Pire, lorsqu'il y a un salaire au rendement (p. ex. carreleurs) le tuteur subit des pertes de revenus du fait de son dévouement, ce qui n'est guère acceptable et accepté dans les faits par les concernés. En conséquence, notre chambre est d'avis que l'Etat devrait honorer cet effort des tuteurs qui déchargent en partie l'Ecole de sa tâche d'éducation et de formation de jeunes.

Les chambres professionnelles compétentes doivent apprécier pour chaque entreprise qui souhaite former, pour chaque patron formateur et tuteur, si les conditions d'honorabilité sont remplies. Il faut dès lors mettre les chambres professionnelles compétentes en mesure de ce faire. Est-ce que les chambres professionnelles recevront un droit légal d'investigation relatif à l'honorabilité? Sont-elles en droit de demander au patron formateur et au tuteur l'extrait du casier judiciaire auquel a accès la commission consultative en matière de droit d'établissement? Est-ce qu'elles peuvent convoquer des témoins, mener d'autres investigations?

Dans le cas du dépôt d'une plainte par l'apprenti ou ses parents contre le patron formateur ou le tuteur, pour pédophilie p. ex., les chambres professionnelles sont-elles autorisées à suspendre le contrat, voire à le résilier? Cette possibilité de suspension ou de résiliation du contrat devra être donnée pour garantir l'intégrité physique et morale de l'apprenti, même en l'absence d'une mise en examen et à fortiori d'une condamnation.

Ad article 23

En premier lieu, il convient de transférer cet article dans le chapitre VI sur l'orientation et la guidance tout au long de la vie, étant donné que d'abord il s'agit d'une disposition sur l'orientation et qu'ensuite ces dispositions valent également pour la formation professionnelle de base.

Puis, nous sommes d'avis qu'il faudra fixer une date butoir pour la déclaration des postes d'apprentissage et l'enregistrement des contrats, afin d'obtenir plus de discipline en la matière. Ainsi, nous proposons la date du 1er septembre pour la déclaration des postes d'apprentissage, suivie de la date du 15 septembre comme dernière date pour l'enregistrement des contrats.

Par ailleurs, nous nous demandons par quels moyens le Service de l'orientation professionnelle rendra les postes vacants publics? Il ne pourra se limiter à communiquer les postes offerts dans un métier X aux candidats demandeurs pour un apprentissage dans un métier X.

Pour améliorer la rencontre entre offreurs et demandeurs de postes d'apprentissage, mais aussi pour lutter contre la discrimination⁵ en fonction de l'âge pratiquée actuellement à travers la seule communication jusqu'en septembre aux candidats à l'apprentissage initial des postes d'apprentissage vacants, notre chambre lance l'idée d'une bourse de l'apprentissage en ligne, accessible au même moment à tout le monde.

En outre, nous tenons à rappeler que depuis de nombreuses années le Service de l'orientation professionnelle de l'ADEM n'arrive plus à accomplir de manière satisfaisante sa mission de conseil sur la profession/le métier à choisir, faute de personnel qualifié. Or, beaucoup de résiliations de contrats ou d'abandons pourraient justement être prévenus par une orientation professionnelle plus efficiente. Ainsi, nous demandons que ce service soit doté des effectifs qualifiés nécessaires permettant l'accomplissement de cette mission hautement utile.

Ad article 24

alinéa (1)

Au point 1, il convient de préciser que le contrat d'apprentissage prend fin le dernier jour du mois de la communication officielle au patron et à l'apprenti de la réussite de ce dernier. De même, il faut rajouter le principe actuel selon lequel il y aura prorogation automatique du contrat d'apprentissage en cas de premier échec et résiliation automatique du contrat si au bout de l'année de prorogation toutes les unités capitalisables ne sont pas acquises.

Au point 2, mieux vaut indiquer qu'en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement résultant d'une cession conventionnelle, d'une fusion, d'une succession, d'une scission ou d'une mise en société ou en cas de continuation des affaires par le curateur, le contrat d'apprentissage sera maintenu, sous condition que le nouveau formateur dispose du droit de former dans le métier.

Au point 5, notre chambre se demande s'il ne serait pas judicieux d'assortir la résiliation de commun accord d'une possibilité de rétraction pendant X jours après la signature de celui-ci.

Il arrive fréquemment que les résiliations de commun accord sont signées par les apprentis mis sous pression par le formateur ou par ignorance des conséquences juridiques. Ainsi, il serait intéressant de donner aux apprentis un certain délai pendant lequel ils peuvent se faire conseiller, par exemple, par la chambre salariale compétente, un syndicat ou un avocat et rétracter leur accord par la suite, le cas échéant. De telles dispositions de rétraction existent d'ailleurs en matière de protection des consommateurs.

A l'alinéa (2), il est prévu que les parties au contrat peuvent proposer une prorogation du contrat d'apprentissage aux chambres professionnelles compétentes. Si les chambres professionnelles constataient qu'il serait dans l'intérêt de la formation de prévoir une telle prorogation du contrat (congé de maternité, congé parental, congé de longue maladie, ...), il devrait être possible, en cas d'inaction des parties au contrat, pour quelque raison que ce soit, que les chambres professionnelles la décident sur initiative propre.

Par ailleurs, il faudrait également fixer le principe d'une formation de remplacement pendant les interruptions prolongées de la formation liées à l'activité des organismes de formation pratique (fermeture d'entreprise prolongée pour les entreprises saisonnières, congé pour intempéries etc. ...). Il s'avère, notamment dans les entreprises saisonnières, que le programme de formation pratique ne peut pas être réalisé, faute de perte de temps de formation. En conséquence, il serait approprié de retenir soit qu'une formation pratique de remplacement en centre de formation ou au lycée devra être organisée, soit qu'une autre entreprise prendra le relais de la formation pratique pendant cette période. Les secteurs concernés sont surtout le secteur HORECA et le secteur horticole. Les modalités d'organisation d'une telle formation de remplacement sont à définir par règlement grand-ducal. Il va de soi que les apprentis doivent continuer à toucher 100% de leur indemnité d'apprentissage pendant les périodes de fermeture.

A l'alinéa (3), il y a lieu d'ajouter que les unités identiques acquises lors d'une formation ou d'un apprentissage antérieurs restent acquises pendant un certain nombre d'années, à définir selon la pro-

⁵ L'article 1er de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie.

fession par les chambres professionnelles compétentes, également dans le cas d'un changement de métier/profession. Puis, il convient d'opérer une distinction plus explicite entre les reprises immédiates d'un contrat d'apprentissage et les interruptions substantielles portant sur plusieurs années.

Ad article 25

Notre chambre demande de supprimer l'énumération limitative des motifs reprise de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 permettant aux chambres professionnelles compétentes de résilier un contrat d'apprentissage sur initiative propre et ceci pour plusieurs raisons.

D'abord, il y a toujours un risque qu'un motif valable soit oublié. Ensuite, une procédure formelle de litiges sera instaurée qui tracera un cadre d'action précis aux chambres professionnelles.

S'y ajoute que déjà à l'heure actuelle la résiliation d'un contrat d'apprentissage est considérée comme ultima ratio par les chambres professionnelles, vu le déséquilibre du marché. Notre chambre insiste donc sur le pouvoir de juger librement, ensemble avec la chambre patronale compétente, quand la résiliation d'un contrat s'impose.

Il est prévu d'abroger l'article L.111-18 du Code du travail selon lequel „toute rupture arbitraire du contrat d'apprentissage donne droit à des dommages et intérêts à fixer par le tribunal du travail“. Or, notre chambre ne saurait accepter que les ruptures arbitraires, qui deviennent de plus en plus fréquentes, que ce soit de la part du patron formateur ou de l'apprenti, n'aient pas de conséquences. Elle exige qu'une sanction soit introduite à ce niveau, p. ex. celle qui interdit de conclure un nouveau contrat d'apprentissage pendant une année.

Ad article 26

Une commission de litige fonctionne déjà, mais elle n'a pas de base légale et il n'existe donc aucune obligation de saisine de ladite commission. Cet article crée une instance de médiation obligeant chaque partie au contrat de saisir d'abord la commission de litige avant de pouvoir saisir le tribunal du travail. En passant, nous proposons de changer la commission de litiges en commission de médiation.

Ensuite, il serait utile de définir le terme litige. Selon notre conception, il y a litige lorsque la médiation des conseillers à l'apprentissage en cas d'un différend entre le patron formateur et l'apprenti n'aboutit pas. En effet, les conseillers à l'apprentissage règlent chaque jour avec succès des problèmes dans les entreprises pour lesquels l'intervention d'une commission de litige n'est pas requise.

Pour les autres litiges, la possibilité d'une saisine de la commission de litiges par les conseillers à l'apprentissage doit être donnée. Actuellement, ce sont en règle générale eux qui prennent l'initiative de faire convoquer une commission de litiges et non pas les parties au contrat.

Par ailleurs, la commission de litiges doit obtenir un pouvoir d'investigation, le droit de convoquer des témoins etc., afin d'être en mesure d'accomplir correctement sa mission de médiateur. Le fonctionnement de la commission et ses pouvoirs, y compris celui de sanctionner, devront être fixés par règlement grand-ducal.

En outre, nous tenons à signaler que pour les stages, aucune conciliation en cas de litige n'est prévue.

Ad article 27

Notre chambre déplore que le gouvernement n'ait pas eu le courage de mettre en place un véritable système d'alternance scolaire. A titre subsidiaire, elle plaide en faveur de stages longs dont les modalités sont à définir par métier/profession, étant donné que les stages courts n'apportent pas grand-chose selon notre expérience et d'après les dires des patrons.

Par ailleurs, il y a lieu de préciser que les stages doivent intervenir dans la promotion de l'élève, que des programmes de formation pratique en entreprise doivent être élaborés et leur application contrôlée par l'Office des stages.

Qu'advient-il lorsqu'un élève ne trouve pas de stage de formation en dépit de ses recherches? Nous ne pouvons accepter qu'un élève ait à redoubler son année faute de stage, vu qu'il sera de plus en plus difficile de trouver un poste de stage à cause de la multiplication de ceux-ci dans de nombreuses formations. Les entreprises sont sollicitées tous azimuts, au point qu'il y a overdose.

Quelle sera la sanction lorsque le contrat n'a pas été constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en stage?

Parmi les mentions obligatoires du stage de formation, il convient d'ajouter notamment le lieu effectif du stage, le nom et la qualification du tuteur, ainsi que l'indemnité de stage à laquelle aura droit le stagiaire. A noter que l'indemnité pour un stage en centre de formation ne pourra en aucun cas être identique à l'indemnité pour un stage en milieu professionnel et ce pour des raisons aussi bien d'équité que de pédagogie.

En sus, nous renvoyons à nos remarques sur les mentions obligatoires du contrat d'apprentissage qui s'appliquent, mutatis mutandis, ici. (voir ad article 20)

L'alinéa 6 indique que l'article 38 définira les modalités de l'indemnité de stage, ce qui n'est pas le cas.

Les dispositions légales et réglementaires applicables aux stages sont, d'après l'alinéa 7 de cet article, la protection des jeunes travailleurs et la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes. Est-ce que cela signifie que la stagiaire enceinte aura droit au congé de maternité et l'indemnisation y relative? Une élève enceinte ne pouvant plus fréquenter l'école, passer des épreuves/projets ou faire un stage pendant le congé de maternité, devra-t-elle repasser l'année scolaire?

Ensuite, il a été oublié que les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité et de santé au travail, en matière de jours fériés légaux et en matière de travail dominical doivent également jouer.

Au-delà, nous tenons à signaler que d'après le texte, les dispositions légales relatives à la protection des jeunes travailleurs joueront également pour les stagiaires adultes, ce qui n'est pas le cas pour les apprentis adultes.

Finalement, qu'en est-il de l'application des conventions collectives aux stagiaires?

Ad article 28

En fonction de quels critères le conseil de classe établira-t-il son avis d'orientation contraignant? Quel sera le degré de la contrainte? Comment jouera concrètement la contrainte? Seule l'évaluation du poids des compétences intellectuelles et manuelles combinée à une analyse des intérêts des élèves permettrait une orientation efficace.

Ad article 29

La position de notre chambre concernant la généralisation des domaines professionnels et la généralisation des classes de 10e de plein exercice au niveau du DAP et du DT reste inchangée. Elle considère l'introduction des deux comme non pertinente et source inutile de conflits: des synergies artificielles, qui ne reflètent pas les besoins des métiers/professions, seront créées et le risque de ne pas disposer de postes d'apprentissage en nombre suffisant après la classe de 10e de plein exercice sera généralisé.⁶ L'introduction généralisée, obligatoire, sera, à coup sûr, contre-productive.

Ainsi, nous sommes toujours d'avis que les professionnels sont les mieux placés pour juger de l'opportunité de regrouper certains métiers/professions et pour choisir la filière d'enseignement (concomitante, mixte ou de plein exercice) qui répond au mieux aux spécificités d'un métier/profession et qu'ils doivent garder un droit de décision en la matière. Le principe d'une classe de 10e de plein exercice par domaine professionnel devra donc être retiré du texte.

De même, nous nous opposons à la disposition de l'alinéa 2 selon laquelle le directeur peut permettre le changement d'un élève d'une classe de 10e d'un domaine X dans une classe de 11e d'un métier relevant d'un autre domaine. Il faut être attentif au fait que cette disposition permet de contourner l'avis contraignant après la classe de 9e et risque d'aboutir à un certain népotisme. Pour les primo-arrivants, nous suggérons l'introduction d'un test de compétences.

Ensuite, il s'avère peu cohérent de raisonner en années scolaires dans un système modulaire. Notre chambre propose de biffer les alinéas sur la durée normale de la formation et de laisser aux chambres professionnelles le soin de définir la durée de la formation en fonction du nombre et en fonction du contenu des modules et unités. Cependant faudra-t-il fixer une durée maximale pendant laquelle la formation initiale devra être accomplie et un nombre maximal de fois qu'un apprenti ou un élève pourra répéter un même module. Les modalités y relatives sont à fixer par règlement grand-ducal.

⁶ Il s'agit même plus que d'un risque. Compte tenu de notre expérience avec le régime mixte, nous pouvons affirmer qu'il est récurrent qu'une proportion d'élèves ne trouve pas de postes d'apprentissage après l'année de plein exercice; exemples: formation de menuisier, d'opticien et d'employé administratif et commercial.

Concernant les périodes de stage de formation au niveau DAP et DT, nous plaçons, tout comme pour la formation professionnelle de base, pour des stages longs, voire très longs, Au-delà, nous accueillerions favorablement l'introduction d'un véritable système en alternance de type scolaire du genre une semaine de stage en entreprise, une semaine d'enseignement scolaire etc. ...

Ad article 30

Notre chambre professionnelle insiste sur le maintien de son pouvoir de décision concernant les éléments énumérés dans cet article. Une simple demande pour avis ne lui suffit pas.

A titre subsidiaire, il convient de préciser ce qu'il faut entendre par „sections“ des domaines professionnels. S'il s'agit des métiers/professions enseignés, mieux vaut le dire clairement.

Puis, nous tenons à signaler que la définition par règlement grand-ducal de la durée des formations préparatoires au DAP est aussi prévue à l'article 32 relatif aux modules d'enseignement.

Ad article 31

A titre principal, notre chambre plaide pour la conservation du système actuel concernant l'élaboration des programmes de formation tel que fixé par le règlement grand-ducal du 10 juillet 2003 portant institution et organisation des commissions nationales pour les programmes de l'EST, qui fonctionne bien.

Par conséquent, nous ne pouvons absolument pas accepter que les programmes de formation pratique et théorique soient élaborés par les commissions nationales de formation (paragraphe (3)), les professionnels étant toujours mieux placés que les enseignants pour définir les besoins d'un métier/profession. Les groupes ad hoc ou équipes curriculaires doivent garder leur mission d'élaborer les modules professionnels (théorie et pratique) et les commissions nationales celle d'élaborer les modules de l'enseignement général et le programme d'études détaillé pour l'ensemble de la formation. En effet, la composition et les missions actuelles respectivement des groupes ad hoc et des commissions nationales de formation doivent être reprises.

De même, nous tenons à rappeler que le programme de formation pratique en entreprise, sous forme de modules pratiques à enseigner par le patron formateur, devra être élaboré par les équipes curriculaires par métier/profession et non pas par domaine professionnel.

A titre subsidiaire, notre chambre fait remarquer qu'elle ne peut pas être d'accord avec la composition prévue au paragraphe (2) des commissions mixtes, étant donné que les chambres salariales n'y figurent pas. Elle suggère donc de reformuler le point 1 du paragraphe (2) de la manière suivante: „des représentants des chambres salariales compétentes et des représentants des chambres patronales compétentes et/ou des métiers/professions tombant sous la compétence du MENFP“.

Ad article 32

La première phrase de cet article dit que les domaines d'apprentissage sont constitués d'unités capitalisables subdivisées en modules. Etant donné que le texte ne fournit pas de définition du terme domaine d'apprentissage, nous supposons qu'il traduit l'actuelle dénomination de branches.

Ayant la présentation du système modulaire par le MENFP en mémoire, notre chambre se demande si les modules facultatifs ne devraient pas être rendus obligatoires pour l'élève ou l'apprenti qui n'a pas de modules à rattraper.

La journée scolaire s'étalant sur 6 heures, avec deux heures de rattrapage par jour de prévu, il faudra préciser ce que fait l'élève sans modules à rattraper pendant ce temps: est-ce que les modules facultatifs constitueront une option obligatoire pour ces élèves?

A noter que chaque élève doit avoir la possibilité de refaire le module fondamental ou complémentaire raté pendant l'année scolaire en cours et ceci même lorsque la masse critique pour l'un ou l'autre module n'est pas atteinte, sinon le système perd son atout principal: permettre à chacun d'avancer à son rythme.

Même si notre chambre est une forte partisane des projets intégrés en milieu professionnel, qu'il convient d'ailleurs de définir, elle doute qu'ils soient opérationnels pour l'année scolaire 2008/2009. L'élaboration d'un projet intégré, son organisation et son évaluation en milieu professionnel

(article 33) prennent un temps considérable et supposent des efforts continus des formateurs à l'avenir et non seulement pendant l'année de son introduction.⁷

En outre, le projet intégré intermédiaire est supposé remplacer l'actuel test intermédiaire selon des informations provenant du MENFP. Dès lors, nous tenons à rappeler que l'actuel test intermédiaire tombe sous la compétence des chambres professionnelles et que ce pouvoir doit être transféré au projet intégré intermédiaire.

Concernant les projets intégrés, se pose notamment les questions suivantes: qui élabore chaque année les projets intégrés? Sur quels modules porte le projet intégré: à la fois sur les modules fondamentaux, complémentaires et facultatifs? Si le projet intégré constitue un module fondamental, comment interviendra-t-il dans la promotion de l'élève?

Une critique récurrente autant des entreprises que des membres de la commission d'examen est celle que le test intermédiaire actuel n'a aucune influence sur la promotion de l'élève et qu'il n'y a aucun moyen de sanction en cas de non-participation à ce test, à part la résiliation du contrat par les chambres. Le projet de réforme devra y remédier.

Par ailleurs, il faudra redonner une base légale au carnet d'apprentissage qui constitue autant un outil pédagogique pour l'apprenti qu'un outil de contrôle non négligeable de la formation pratique en entreprise pour les chambres professionnelles.

Un règlement grand-ducal devra définir notamment le modèle du carnet et les modalités selon lesquelles le carnet d'apprentissage interviendra dans la promotion des élèves.

Le dernier alinéa précise qu'un règlement grand-ducal fixera la durée de la formation par métier et profession, ce qui est contraire à l'article 29 qui fixe la durée de la formation de technicien à trois années et constitue une redondance par rapport à l'article 30 qui prévoit déjà que la durée des formations préparatoires au DAP est fixée par règlement grand-ducal.

A l'opposé, il importe de fixer une durée hebdomadaire minimale d'enseignement scolaire qui ne doit en aucun cas être inférieure à 12 heures de cours effectifs, sans les rattrapages. Pour le CCP, une durée de 6 heures serait suffisante, de même que pour le CITP. De même faudra-t-il préciser quelles sont les différentes formes d'organisation possibles des cours (Xh d'enseignement scolaire et Yh d'enseignement pratique dans la semaine, enseignement scolaire par périodes groupées (Blockunterricht) ou alternance de type scolaire).

Par ailleurs, il faut fixer un terme à la validité d'une unité capitalisée et d'un module validé. Cette validité devrait être fonction des évolutions techniques dans un métier et de la rapidité de l'obsolescence des compétences. En effet, la demi-vie (Halbwertszeit) de celles-ci varie de 6 mois à un an pour un informaticien à plusieurs années, voire plus pour une profession à faible technicité. Pour les modules d'enseignement général, la validité d'une unité pourra être plus longue que pour les modules pratiques.

Ad article 33

L'alinéa 2 prévoit l'évaluation des modules pratiques en milieu professionnel par le formateur en entreprise. Il n'y aura donc plus de note patronale traditionnelle. Le droit des chambres professionnelles de pouvoir ordonner une épreuve de contrôle (à ne pas confondre avec le test intermédiaire) en cas de note patronale insuffisante devra être maintenu et être fondé dès à présent sur la moyenne des modules pratiques enseignés en entreprise.

La définition de référentiels d'évaluation et l'évaluation des modules portant sur les projets intégrés prévues à l'alinéa 3 doivent être réalisées par les équipes curriculaires du métier/profession, vu que les commissions mixtes par domaine professionnel sont moins compétentes, voire incompétentes pour ce faire.

L'alinéa 4 se limite à attribuer l'évaluation des modules portant sur les projets intégrés à la commission mixte, alors qu'il faut également prévoir un règlement grand-ducal qui détermine les modalités d'organisation et de déroulement de ces projets.

⁷ Pour notre chambre, le terme de projet implique un étalement sur une durée assez longue, à savoir toute une année scolaire ou au moins un semestre. Si tel devait ne pas être l'intention du MENFP, il vaudrait mieux employer le terme d'épreuve intégrée.

Puis, nous renvoyons à l'article 12 concernant notre remarque sur la composition du conseil de classe. L'alinéa 5 dit que les titulaires des différents modules se réunissent en conseil de classe. Comme à l'alinéa 2 il est précisé que l'évaluation des modules pratiques se fait en entreprise et que l'évaluation des modules suivis à l'école se fait par l'école, il faut lire que le tuteur en entreprise fera partie du conseil de classe.

Toutefois, il y a lieu de se demander si le conseil de classe a toujours une raison d'être dans un système modulaire dans lequel il n'y a plus de véritable structure de classe.

En outre, il convient d'indiquer quand l'évaluation des modules scolaires et quand l'évaluation des modules pratiques en milieu professionnel devront se faire.

Ad article 34

Notre chambre suggère de supprimer les points 1 et 2 de cet article. En effet, il n'appartient pas à la loi sur la formation professionnelle de définir ce qu'est un travailleur qualifié. La définition de celui-ci relève du droit du travail (p. ex. loi sur le salaire social minimum) et, à titre supplétif, aux partenaires sociaux au moyen des conventions collectives.

En outre, il devrait clairement ressortir du présent projet que l'objectif de la formation de technicien restera celui fixé par l'article 19 de la loi modifiée du 9 septembre 1990 portant réforme de l'EST et de la formation professionnelle continue, à savoir l'entrée dans la vie active.

Pour l'alinéa 2, nous rappelons à titre principal notre revendication de voir la voie de formation menant au CCM maintenue. Dans le nouveau système, de nombreux candidats CCM n'auront plus accès au certificat CCP, vu qu'ils ne rempliront pas les conditions d'accès à la voie de formation DAP.

Il y aura en conséquence un gaspillage de compétences professionnelles potentielles et un gonflement inutile des candidats à la formation professionnelle de base dont, en outre, les entreprises ne veulent plus parce qu'ils ont besoin d'une main-d'oeuvre plus hautement qualifiée qui leur permet de rester compétitives dans une économie plus concurrentielle et qui évolue prestement vers une société de la connaissance à hautes exigences en qualifications et en compétences.

A titre subsidiaire, nous faisons remarquer qu'il y a une contradiction entre l'article 34, qui prévoit une généralisation du certificat CCP, et l'article 30, qui laisse à un règlement grand-ducal le soin de définir les professions et métiers pour lesquels un CCP peut être délivré.

Par ailleurs, se pose la question de savoir à partir de quel moment sera décidé qu'un apprenti recevra un CCP au lieu d'un DAP? Est-ce au moment où il est constaté lors de l'évaluation de tous les modules que seuls les modules pratiques sont réussis ou est-ce que le conseil de classe constate, à un moment donné, que l'apprenti qui n'arrive plus à suivre les enseignements dispensés en théorie et décide qu'il ne fréquentera plus que les modules pratiques de formation? Dans les deux cas, le contrat devra être résilié et un nouveau contrat devra être conclu entre les parties. Que se passera-t-il si le patron refuse alors le changement de l'apprenti DAP en apprenti CCP? L'apprenti sera obligé de rechercher une nouvelle entreprise de formation et risque de ne pas en trouver à ce moment.

En plus, notre chambre trouverait aberrant de vouloir forcer un apprenti de suivre les modules de théorie professionnelle jusqu'à la fin de la classe de 12e à partir du moment où il est patent qu'il ne les réussira pas. L'apprenti sera confronté de manière permanente à son incapacité d'apprendre et dérangera, dans le pire des cas, les cours de théorie. C'est pourquoi nous nous opposons à une telle pratique.

En outre, il faut se demander si un CCP sera délivré à toute personne qui réussit les modules pratiques de la formation DAP, même à celles qui continuent leur formation DAP ou si le CCP sera seulement délivré à ceux qui quittent la formation? A noter qu'à l'heure actuelle une personne ayant réussi la partie pratique de la formation du CATP et ayant de ce fait obtenu un CCM, ne peut plus continuer sous contrat d'apprentissage pour faire la partie théorique du CATP. Elle devra s'inscrire en cours du soir pour passer la théorie professionnelle.

A l'alinéa 3, la certification se fait en fonction des unités capitalisées et non pas en fonction des modules! (voir article 13 et article 32) Une rectification s'impose.

Vu les mécanismes d'évaluation introduits par le projet de loi, notre chambre s'interroge sur l'utilité d'une autorité nationale pour la certification professionnelle. Ce doute est corroboré par le dernier alinéa de cet article. Délivrera et signera-t-elle les certificats/diplômes? Certifiera et décidera-t-elle la

capitalisation des unités? Le texte actuel ne dit pas grand-chose et la fait apparaître plutôt comme une simple caisse enregistreuse.

Ad article 35

Les statistiques du MENFP sur la cohorte des élèves en formation de technicien des années scolaires 1999/2000 et 2000/2001 prouvent que même pas la moitié d'une cohorte d'élèves (+/- 48,4% seulement) qui entament une formation de technicien reçoivent in fine un diplôme, ce qui est choquant et montre qu'il faut bien changer quelque chose à cette formation, dont le défaut majeur est l'hypertrophie de la formation théorique au détriment des compétences pratiques.⁸

Notre chambre se prononce contre l'introduction d'un examen national pour les détenteurs d'un diplôme de technicien ou de DAP, étant donné qu'aussi bien à l'étranger qu'au Luxembourg, ce sont les institutions du niveau tertiaire qui déterminent les requis pour les études qu'ils offrent.

Cet examen aurait donc pour seul effet la création de deux catégories de diplômés au niveau technicien: ceux avec et ceux sans examen, sans constituer pour ces derniers une garantie d'accès à une haute école/université de leur choix.

Comme solution de rechange à l'examen national, il serait envisageable de mettre en place un système de modules complémentaires offerts pendant la durée normale de formation aux candidats en formation de technicien ou en formation DAP qui se destineraient à continuer des études post-secondaires. La réussite de ces modules pourrait soit figurer sur les bulletins scolaires, soit être constatée par un document à part.

Malheureusement, nous ne disposons pas de chiffres concrets sur le nombre de jeunes qui entament actuellement des études supérieures, après avoir obtenu d'abord le CATP et puis le diplôme de technicien. Nous estimons cependant que le nombre de jeunes qui s'engagent dans ce parcours et le réussissent également est insignifiant, étant donné que le pourcentage de jeunes qui font un diplôme de technicien après le CATP est déjà très petit. Afin de donner une réelle chance aux détenteurs d'un DAP de réussir à des études supérieures dans leur spécialité et de ne pas créer un droit fictif, il serait utile de réfléchir sur une année préparatoire aux études supérieures pour les détenteurs d'un DAP.

Ad article 36

L'alinéa premier de cet article propose, quant au fond, une validation des acquis des apprentissages formels par l'autorité nationale pour la certification, même si le terme validation n'est pas employé. Nous préférons la définition de passerelles par règlement grand-ducal pour des raisons de transparence et de sérieux.

Dans tous les cas, nous n'accepterons plus le système actuel d'admission en classe de 12e professionnelle d'une division correspondante d'un élève d'une classe de 11e technique et, à fortiori, d'un élève de 3e de l'enseignement secondaire. Par cette disposition, l'enseignement secondaire est largement surestimé par rapport à l'enseignement secondaire technique. La réalité est une toute autre. Les élèves n'ont guère de chances de réussir.

Par ailleurs, l'expression des programmes de formation au niveau de l'enseignement secondaire et au niveau du régime technique de l'EST par compétences permettrait une bien meilleure comparaison avec les formations du régime professionnel.

Ad article 37

D'abord, nous demandons un règlement grand-ducal distinct, d'un côté, pour les équivalences et la validation des formations passées à l'étranger et, de l'autre, pour l'apprentissage transfrontalier, qui sont deux problématiques bien différentes et indépendantes l'une de l'autre.

Ensuite, une définition et une réglementation de l'apprentissage transfrontalier sont impératives et urgentes. Dans une Europe qui prône la mobilité, les Etats membres, et en particulier le Luxembourg avec ses frontières rapprochées, sont quasiment forcés d'instituer un cadre légal pour ce type d'apprentissage, qui, dans notre pays, est en augmentation rapide. En tant que candidat au titre Capitale de la Grande Région, il serait approprié de jouer le rôle de précurseur dans des matières comme l'appren-

⁸ Le changement de la finalité de la formation de technicien opéré en 1999 (loi PAN emploi) est passé inaperçu ou n'a délibérément pas été accepté par les lycées.

tissage transfrontalier. En outre, la Grande région sera de plus en plus appelée à suppléer le manque interne de candidats à l'apprentissage.

Consciente de la complexité de ce dossier, notre chambre demande que des réflexions sur la mise en place d'un système cohérent d'apprentissage transfrontalier soient entamées le plus vite possible avec les pays limitrophes.

Par ailleurs, il faudra également réfléchir sur un régime de formation professionnelle adapté à des personnes à besoins spécifiques et à des personnes faisant une formation professionnelle pendant leur séjour dans un Centre pénitentiaire ou dans un Centre socioéducatif. (durée de formation adaptée, modalités de continuation de l'apprentissage suite à la remise en liberté, suppléance de la fréquentation scolaire en régime normal, ...)

Ad article 38

Il y a lieu de reprendre dans la nouvelle loi la disposition (3) de l'article L.341-3 du Code du travail selon laquelle „le temps consacré à l'enseignement et à la formation par le jeune qui travaille dans le cadre d'une école technique ou professionnelle, dans le cadre d'un système de formation théorique ou pratique en alternance ou de stage en entreprise ou dans le cadre de services domestiques privés occasionnels ou de courte durée est compris dans la durée de travail, rémunéré s'il y a lieu“. La terminologie est à adapter!

A noter que si notre lecture de l'article 16 est fautive, c.-à-d. que des centres de formation peuvent intervenir en cas de manque de postes d'apprentissage ou de postes de stage pour enseigner le volet de la formation pratique, il faudrait préciser que l'Etat peut tout au plus verser à ces apprentis/stagiaires 60% du montant versé par le patron formateur (article 27).

Par ailleurs, l'article 38 doit prévoir un règlement grand-ducal qui fixe les indemnités versées aux apprentis en apprentissage-adultes et les compléments à verser par l'Etat.

Ad article 40

Au point (1), il convient de situer le cadre légal dans lequel peuvent agir les conseillers à l'apprentissage et de laisser à une convention, à élaborer par le comité de tutelle, le soin de définir leur statut et leurs missions. A titre d'exemple, il ne suffit pas de donner le droit de visiter, c.-à-d. de contrôler, des organismes de formation aux conseillers à l'apprentissage sans préciser les moyens et sanctions contre celui qui leur refuse l'entrée dans son entreprise.

Dans cet ordre d'idées, il y a lieu de se demander s'il ne serait pas opportun de créer un genre d'Inspection du travail et des mines bis, sous l'autorité des chambres professionnelles, avec une compétence réservée à l'apprentissage.

Concernant le point (2), elle accepte que le contrôle et l'évaluation des stages restent sous la compétence des Offices de stages et espère par ce biais que s'opère un rapprochement entre le monde scolaire et le monde professionnel. Cependant, nous tenons à ce que les membres de l'Office de stages soient responsabilisés pour rechercher, ensemble avec les élèves, des postes de stage et qu'ils soient joignables en permanence par l'élève stagiaire pendant le stage et ce même pendant la période des vacances scolaires, s'il y a lieu.

A titre subsidiaire, notre chambre peut s'imaginer que le contrôle et l'évaluation des stages pourraient être effectués par les chambres professionnelles au même titre qu'elles effectuent cette fonction au niveau de l'apprentissage.

En quoi peut consister une collaboration entre l'Office des stages et le Service des conseillers à l'apprentissage, étant donné que les deux agissent dans des systèmes parallèles, non communicants?

Chapitre IV: *La formation professionnelle continue et de la formation de reconversion professionnelle*

Ad articles 41 à 44

Notre chambre est profondément déçue de ce chapitre, comme il n'apporte aucune plus-value par rapport à l'existant et surtout pas de droits réels et opposables à celui qui veut faire une formation continue. Le concept manque! Ainsi, nous restons toujours sur notre faim concernant l'imbrication conceptuelle et organisationnelle de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle continue.

L'article 41 confère un droit à la formation professionnelle et de reconversion professionnelle tout au long de la vie sans que ce droit soit articulé de quelque manière que ce soit dans ce qui suit.

L'article 42 promet que l'apprenant bénéficiera d'une offre de formation avec des méthodes pédagogiques adaptées à sa demande et un accompagnement en cours de formation. Même pas un règlement grand-ducal n'est prévu pour développer et rendre opérationnel ce dispositif. Par quels moyens une formation fondée sur une pédagogie des adultes sera assurée? Comment s'articulera un accompagnement en cours de formation? Que des questions auxquelles nous ne trouvons pas de réponse dans le projet de loi.

L'article 43 crée un label de qualité sans prévoir le moindre critère et un contrôle une fois le label décerné: le label ne constituera donc pas une garantie de qualité, étant donné qu'au surplus, le turnover est énorme dans les entreprises de formation continue.

En conséquence, notre chambre exige que des mesures concrètes soient prévues qui mènent notamment à des droits opposables juridiquement en matière de formation professionnelle continue et de reconversion professionnelle! Dans l'optique de l'élaboration d'un véritable code de la formation professionnelle, ce projet aurait par exemple dû abriter des mesures du genre congé individuel de formation.

Chapitre V: De la validation des acquis de l'expérience

Remarque préliminaire

Vu les travaux en cours sur le règlement grand-ducal relatif à la VAE, beaucoup des dispositions du présent chapitre ne sont plus adaptées et nécessitent d'être amendées. Nos remarques se rapporteront pourtant au texte du projet tel qu'il nous a été soumis pour avis.

L'introduction d'un système national de VAE constituera une grande opportunité pour tous les résidents ayant quitté l'école sans diplôme ou qui sont peu qualifiés. Notre chambre ne peut donc qu'applaudir à l'introduction d'un tel système.

Aussi demandons-nous que la VAE soit généralisée et qu'elle puisse s'appliquer notamment aux diplômes de l'enseignement secondaire, aux diplômes post-bac, aux certificats et diplômes sectoriels, ainsi qu'à la maîtrise artisanale et horticole, l'université disposant de son propre dispositif. Ainsi, elle plaide pour une ouverture progressive aux diplômes de l'enseignement secondaire et aux certificats et diplômes préparés en dehors de l'enseignement scolaire initial luxembourgeois comme le certificat d'aide sociofamiliale, les certificats nationaux de soudage, etc. ...

Lorsque les compétences requises au niveau d'un bac technique sont susceptibles d'être testées par la procédure de la validation, il doit également être possible de développer des moyens pour pouvoir contrôler les compétences plus générales au niveau d'un bac classique. Ce d'autant plus que la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université du Luxembourg, article 9, prévoit déjà une validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'un diplôme universitaire.

Une autre question qui doit être tranchée est celle de savoir si le congé individuel de formation, qui sera introduit sous peu, peut être pris pour la préparation d'un dossier VAE, la participation à un entretien et à une mise en situation réelle?

La France, précurseur d'abord en matière de VAP (validation des acquis professionnels) et ensuite en matière de VAE, dispose d'un congé pour la VAE qui fonctionne selon les mêmes conditions et modalités que le congé de bilan de compétences (articles L.900-1, L.931-22, L.931-23, L.931-25 et L.931-26 et L.931-24, alinéas (1) et (2) du Code du travail français). La durée du congé par procédure de validation ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, c.-à-d. en règle générale 3 à 4 jours (35h/semaine) ouvrables. Nous plaidons également pour l'introduction d'un tel congé au Luxembourg, aux fins d'inciter les personnes à se faire valider leurs compétences.

Ad article 45

Le bénéficiaire d'une validation des acquis de l'expérience ne doit pas nécessairement être une personne engagée dans la vie active. Comme la loi prévoit la VAE et non la VAP, il est donc logique que toute personne, même celle n'ayant pas la moindre expérience professionnelle, puisse demander une validation. Si la VAP s'est limitée à considérer les acquis professionnels, la VAE va plus loin en prenant en compte, à côté des acquis formels, également les acquis non formels et informels. Dans ce

cas, la validation peut être dérivée exclusivement d'une activité informelle qui, par définition, n'est pas professionnelle, même si, à priori, le cas est probablement rare.

Ad article 47

Il convient de distinguer clairement les différentes étapes de la procédure de la VAE: l'information et le conseil au préalable, la demande de recevabilité, l'accompagnement pour l'élaboration du dossier, l'analyse du dossier par la commission de validation, éventuellement un entretien et/ou une mise en situation réelle, et la communication des résultats au candidat.

L'article 47 prévoit que la mission d'aide et de conseils personnels au candidat pendant toute la démarche de validation incombe au seul ministère, alors que l'article 52 énumère cette mission aussi parmi celles des différentes institutions d'orientation. Comme le ministère ne dispose pas des ressources humaines suffisantes pour gérer cette mission, il paraît évident qu'il faut également autoriser d'autres acteurs à devenir actifs dans ce domaine.

Afin de garantir une bonne qualité de l'accompagnement, nous demandons la mise en place d'une formation de conseiller spécialisé dans l'accompagnement VAE, qui sera obligatoire pour tous les orienteurs/accompagnateurs.

Ad article 48

Est-ce que la commission de validation doit accorder un entretien au candidat sur sa demande et ce même si le dossier permet d'ores et déjà à la commission de validation de refuser la validation? Nous sommes d'avis que dans ce cas un entretien ne causera que des frais inutiles et serait pour cela à refuser. Un recours contre la décision de la commission de validation sera de toute façon toujours possible.

Au deuxième alinéa, il faut indiquer clairement que la validation peut soit être partielle, soit être totale. Dans le cas d'une validation partielle, il faut préciser les moyens dont disposera le candidat pour acquérir les connaissances, aptitudes et compétences manquantes pour se voir décerner le diplôme visé par la validation.

Ensuite, la dernière phrase de cet article dit que la décision de validation prise par la commission est notifiée au candidat. Se pose alors la question de la certification par la suite. Notre chambre estime que celle-ci, que ce soit dans le cas d'une validation partielle ou d'une validation totale, doit se faire par la même instance que celle retenue pour la certification au niveau de l'apprentissage formel.

Ad article 49

D'abord, les commissions de validation doivent être nommées par métier/profession et non pas par secteur professionnel pour des raisons d'acceptation du système. L'artisanat constitue, par exemple, un secteur professionnel. Or, il n'y a pas un expert pour l'ensemble des métiers de l'artisanat, mais toujours des experts pour un ou un groupe de métiers seulement.

A préciser que pour les métiers/professions pour lesquels aucune chambre patronale n'est compétente, le MENFP devra proposer des représentants.

En conséquence, ce ne sont pas les commissions mixtes qui sont les mieux placées pour valider les expériences professionnelles et privées, mais plutôt les sous-commissions (équipes curriculaires par métier/profession) de celles-ci. C'est la raison pour laquelle nous n'acceptons pas que les commissions mixtes fassent fonction de commission de validation.

Se pose également la question de la formation des membres de la commission de validation. Au-delà, leur rémunération devra également être discutée, vu que l'investissement en temps sera non négligeable et qu'une rémunération conséquente serait appropriée.

Chapitre VI: De l'orientation et de la guidance tout au long de la vie

Notre chambre éprouve la même déception pour ce chapitre que pour le chapitre sur la formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle.

Elle réitère sa revendication pour la création d'une instance unique d'orientation. Le maintien des différentes instances actuelles d'orientation scolaire et professionnelle est peu rationnel, peu pertinent et peu efficace et constitue une source de conflits permanents.

Or, l'importance justement d'une orientation efficace et pertinente n'est plus à démontrer. Elle est même essentielle pour une allocation optimale des ressources humaines.

Pour cela, il faut à la fois une véritable stratégie nationale d'orientation tout au long de la vie et des orienteurs diplômés qui, dans le cas idéal, savent conseiller les candidats à la fois en fonction de leurs aspirations personnelles et des besoins du marché de l'emploi qui se superposent.

Dans la réalité et plus trivialement, les orienteurs devront réussir à guider ceux qui les consultent vers les formations dont l'économie a besoin et qui leur garantissent dans une certaine mesure, au mieux dans une mesure certaine, un emploi au pays.

Malheureusement, l'article 51 ne se limite qu'à énumérer les différents organismes d'orientation qui existent, sans définir leurs attributions en la matière. Qui fera finalement quoi? Une loi est un instrument normatif et non une simple énumération des structures existantes.

L'article 52 fait allusion à un service que rendent les institutions énumérées à l'article précédent, mais concrètement il n'est pas expliqué ce que cela signifie. Nous déplorons que ce chapitre ne crée aucun droit opposable en matière d'orientation. Au moins, on aurait pu introduire un droit à un bilan de compétences, à l'instar de ce qui existe en France.

C'est pourquoi nous suggérons de retirer ce chapitre du projet de loi et de réfléchir, ensemble, sur un dispositif cohérent et efficace d'orientation scolaire et professionnelle.

A titre subsidiaire, nous sommes convaincus que l'orientation et la guidance tout au long de la vie fonctionneraient de manière beaucoup plus efficace par une hausse significative des effectifs qualifiés du Service de l'orientation professionnelle de l'ADEM. En effet, en vertu de l'article L.622-15 (2) et (3) le Service de l'OP a déjà à l'heure actuelle la mission de conseiller les jeunes et les adultes sur leur orientation professionnelle. S'il n'y a pour l'instant pas de volonté de la part du gouvernement de créer une instance nationale d'orientation, pourquoi ne pas doter au moins ce service des moyens suffisants pour accomplir convenablement sa mission.

L'article 53 introduit un portefeuille d'orientation et de formation, un document parmi beaucoup d'autres qui servent à documenter le parcours scolaire et professionnel des élèves. Pour les classes du cycle inférieur est élaboré un profil d'orientation, il y a l'Europass avec ses 5 documents (CV européen, portefeuille des langues, europass mobilité, supplément au certificat et supplément au diplôme), et le portfolio qui sera introduit pour les élèves des classes COIP (cours d'orientation et d'initiation professionnelles).

Nous doutons sérieusement que ce nouveau portefeuille puisse constituer un plus par rapport à l'existant et compte tenu des milliers de personnes qui se font orienter et se forment chaque année, l'effort pour fournir à chaque personne un tel portefeuille et pour le tenir à jour sera non négligeable.

Ensuite, nous supposons que le portefeuille sera seulement soumis à des personnes en formation à l'EST et à des personnes engagées dans un parcours de formation professionnelle continue et non à toute personne qui fait un parcours de formation en commençant par le précoce.

En outre, il faudra définir ce qu'il faut entendre par parcours de formation? Quand est-ce que l'on parle d'un parcours de formation? Lors d'une formation de deux heures, d'un jour, d'une année ou plus?

Chapitre VII: Du service de la formation professionnelle

Le fonctionnement tout à fait autonome du Service de la formation professionnelle par rapport au Service de l'EST, qui date du temps où il a été transplanté du ministère du Travail au MENFP, rappelle une greffe qui n'a pas pris. Il nous paraît contraire à la philosophie de transparence et de flexibilité prônée par le projet. Une restructuration de la gestion de l'EST dans son ensemble nous semble de mise, plutôt qu'une réorganisation interne du SFP.

Ad article 54

Il convient de préciser que la mission du Service de la formation professionnelle, à savoir mettre en oeuvre la formation professionnelle de base et la formation professionnelle initiale, devra se faire non seulement sans préjudice des attributions des lycées et lycées techniques, mais également sans préjudice des attributions des chambres professionnelles.

Chapitre VIII: *Dispositions modificatives et abrogatoires*

Ad article 62

L'article 2 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue, qui n'est pas aboli par le projet de loi, pose problème. En effet, il maintient aux alinéas 2 et 3 la distinction entre régime **professionnel**, régime de technicien et régime technique, alors que dans le projet de loi il n'est plus question que de formation **professionnelle** initiale, **qui englobe la formation de technicien**, et de formation professionnelle de base. Nous sommes d'avis, entre autres pour contrecarrer la polémique autour de la prétendue abolition de la formation de technicien, que les régimes de formation pourraient être gardés. Dans ce cas, il serait peu logique de maintenir sous le terme de formation **professionnelle** initiale les formations de technicien.

Ad article 63

Le nouvel article 14 devrait se lire ainsi: „La formation de technicien fait partie de la formation professionnelle initiale, telle que définie au chapitre III de la loi du (...) portant réforme de la formation professionnelle.“

Ad article 66

Bien qu'il soit défini à l'article 13 quel diplôme de quel domaine professionnel un formateur au CNFPC doit avoir, il n'est pas requis qu'un formateur pour adultes doit avoir suivi des cours de pédagogie des adultes. Or, ce sont justement les compétences acquises lors d'une telle formation qui manquent dans une grande partie aux formateurs en place. En conséquence, nous demandons que tous les formateurs d'adultes suivent une formation qualifiante en pédagogie des adultes. Pour les formateurs en place, des cours de formation continue devront être offerts, afin qu'ils puissent acquérir ces compétences dans un délai à fixer par exemple à trois ans.

Au point (5) de l'article 13, il conviendrait d'écrire „détenteurs du brevet de maîtrise ou d'une pièce justificative reconnue équivalente“.

Chapitre X: *Transitoires et finales*

Ad article 72

Il faut également prévoir l'assimilation de l'ancien diplôme de technicien au nouveau et l'assimilation de l'ancien CITP au CIP, afin d'éviter des discussions par après.

Ad article 73

La loi du 21 mai 1979 portant 1. organisation de la formation professionnelle et de l'enseignement secondaire technique 2. organisation de la formation professionnelle continue a été abrogée par la loi du 4 septembre 1990 précitée. Par conséquent, il faut se référer pour le certificat de capacité manuelle à la loi modifiée du 4 septembre 1990.

*

CONCLUSION

Dans la foulée de la loi sur l'EST de 1979, notre chambre avait demandé une réforme, comme suite logique en quelque sorte, de la loi de 1945 sur l'apprentissage dès les années 80.

Cette dernière était obsolète surtout dans la forme et, dès le départ, trop sommaire et, de ce fait, trop lacunaire avant tout en ce qui concerne les procédures et les mesures d'exécution en général.

Il s'y ajoute un déséquilibre manifeste entre les pouvoirs attribués aux chambres salariales et ceux attribués aux chambres patronales en faveur de ces dernières.

Sur le vu de ce constat, notre chambre a salué l'initiative du gouvernement précédent, continuée par l'actuel, d'attaquer enfin – mais mieux vaut tard que jamais – la réforme en question.

Après analyse approfondie et détaillée du projet de loi en question, notre chambre arrive à la conclusion suivante:

l'économie générale⁹ et la philosophie sous-jacente¹⁰ du projet sont approuvées par notre chambre, même si elle craint que certaines dispositions, très exigeantes, ne puissent s'avérer inexécutables, telles que celles ayant trait aux projets intégrés.

Toutefois,

- vu notre désaccord sur un certain nombre d'innovations plus fondamentales telles que l'introduction des domaines professionnels dans les classes de 10^{ème}, la suppression de la voie autonome de formation menant à l'obtention du CCM, la suppression de la filière de plein exercice, qui, toutes, n'améliorent en rien l'apprentissage et risquent même d'être contre-productives;
- vu les insuffisances flagrantes du chapitre sur la formation professionnelle continue et la reconversion professionnelle et de celui portant sur l'orientation professionnelle, qui sont des coquilles vides, face à des défis majeurs qui se posent déjà aujourd'hui et plus encore dans les années à venir dans ces domaines;
- vu les nombreuses questions que le texte soulève et les lacunes qu'il contient au niveau notamment des procédures, des sanctions et des moyens (p. ex. réforme de l'article L.233-11 alinéa (5) du Code du travail (dispenses de service); statuts et pouvoirs légaux des conseillers à l'apprentissage), notre chambre ne peut décerner un satisfecit au projet de loi.

Le texte incriminé peut tout au plus revendiquer le statut d'un avant-projet qui doit être retravaillé de fond en comble pour être crédible, utilisable et, partant, acceptable.

Elle pense finalement que la réforme aurait dû porter sur la loi de 1990 dans son ensemble, y compris le BTS, et dont le régime professionnel constitue une partie. Ainsi, il nous paraît peu logique d'annoncer une loi sur l'apprentissage tout au long de la vie, sans y considérer l'apprentissage-adultes, forme particulière d'apprentissage, qui continuera à avoir sa base légale dans la loi de 1990, modifiée en ce point par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

En outre, cette approche plus globale aurait évité, du moins en grande partie, la polémique sur l'extension de l'apprentissage à la formation de technicien et la prétendue dévalorisation voire même la suppression de celle-ci et aurait constitué une amorce véritable, significative et sérieuse du processus d'extension de la formation en alternance aux études tertiaires, y compris les formations universitaires proprement dites, un mouvement déjà largement enclenché par d'autres pays européens et soutenu par l'Union européenne notamment.

En conclusion générale des considérations et développements qui précèdent, notre chambre ne saurait accepter le projet de loi en l'état.

Luxembourg, le 13 juillet 2007

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur adjoint,
Léon DRUCKER

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

*

⁹ économie générale = structure et ordre des différentes thématiques abordées par le projet

¹⁰ philosophie sous-jacente = conception et finalité générales du projet, l'approche conceptuelle et ses mécanismes fondamentaux: revalorisation et amélioration de l'apprentissage, le droit à l'apprentissage et à l'orientation tout au long de la vie, la VAE, l'enseignement centré sur les compétences, l'organisation modulaire, le partenariat entre les instances impliquées etc.

ANNEXE

Madame Mady DELVAUX-STEHRÉS
 Ministre de l'Éducation nationale
 et de la Formation professionnelle
 L-2926 LUXEMBOURG

Luxembourg, le 30 novembre 2005

Objet: Avant-projet de loi portant réforme de l'apprentissage

Madame la Ministre,

Au bout d'un long processus de consultations et d'élucidations avec vos services, qui a suivi la remise de leurs avis, les chambres professionnelles sont venues à la conclusion qu'un certain nombre de thématiques, telles qu'elles sont abordées par le projet et que les chambres considèrent comme fondamentales, ne sont pas acceptables en l'état.

Dans les lignes qui vont suivre, elles vous transmettent leurs critiques et leurs revendications y relatives, à savoir:

1. L'inclusion dans la loi du principe que tout diplôme, actuel ou à créer, peut être acquis par l'apprentissage.
2. Dans le droit fil du point qui précède, possibilité de faire la formation de technicien également par la voie de l'apprentissage proprement dit et non seulement par la voie de la formation en alternance de type scolaire.
3. La suppression de la généralisation de la classe de 10^{ième} plein exercice par familles de métiers dans les voies de formation CATP et CITP et maintien du statu quo, y compris la voie pédagogique autonome menant au CCM.
4. Depuis de nombreuses années, la fonction d'orientation professionnelle est défaillante.

Aussi les chambres estiment-elles qu'une orientation professionnelle performante et pertinente est une condition nécessaire d'un bon apprentissage.

Or, le texte du chapitre VI ne permet pas de conclure à un véritable progrès en la matière, qui sera pourtant indispensable à l'amélioration, tant qualitative que quantitative, de l'apprentissage. Par conséquent, les chambres réitèrent leur revendication de voir fusionner l'orientation scolaire au sens large (qui est, in fine, aussi une orientation professionnelle), et l'orientation professionnelle en une seule structure. Celle-ci devra être dotée des moyens d'action et des compétences humaines nécessaires et être contrainte de travailler d'une façon proactive et en collaboration directe et étroite avec les entreprises.

5. La consolidation des groupes ad hoc dans leurs fonctions et compétences actuelles et réduction des nombreuses structures prévues à un strict minimum.
6. Le chapitre consacré à la formation professionnelle continue reste beaucoup trop embryonnaire pour qu'il puisse mener à une praticabilité quelconque. Il manque surtout l'imbrication entre la formation professionnelle initiale (FPI) et la formation professionnelle continue (FPC).

En outre, les chambres réitèrent leur demande, formulée au sein de l'institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC), de voir créer un observatoire de la FPC.

Finalement, ce chapitre est très insuffisamment développé eu égard aux objectifs du processus de Lisbonne et de la nécessité de mettre en place une structure chargée de l'anticipation des besoins en formation professionnelle (FP).

7. La validation des acquis de l'expérience (VAE) est à généraliser, c.-à-d. qu'elle devra pouvoir s'appliquer notamment aux diplômes de l'enseignement secondaire (ES), aux diplômes post-bac, aux certificats et diplômes sectoriels ainsi qu'à la maîtrise artisanale et horticole.

8. L'apprentissage transfrontalier, aboutissant le cas échéant à une double certification, l'apprentissage des adultes et la formation (professionnelle) des adultes devront être expressis verbis traités par la nouvelle loi.
9. D'une façon générale, le projet de loi pêche par une insuffisance de procédures à prévoir, de sorte qu'en l'état, la mise en oeuvre correcte de la loi est fortement compromise. Ainsi, les chambres souhaitent que les aspects légaux de problématiques connexes, tels les congés légaux, soient inclus dans la réforme.
10. La réforme projetée nécessite la mise à disposition de moyens supplémentaires considérables tant en ce qui concerne les ressources humaines qu'en ce qui concerne les infrastructures et leurs équipements.
Aussi les chambres demandent-elles l'élaboration rapide d'une fiche d'impact financier y relative et insistent sur l'impérieuse nécessité de faire concorder les moyens avec la finalité ambitieuse de la réforme.
11. Le maintien intégral des compétences et pouvoirs actuels des chambres professionnelles en matière d'apprentissage et notamment ceux relatifs à la résiliation des contrats, à la détermination des métiers et professions qui sont appris par l'apprentissage et la durée de ce dernier.
Dans ce contexte, l'agrément ministériel des tuteurs prévu à l'article 22 est à supprimer et les compétences et pouvoirs des chambres salariales sont à mettre à égalité avec celles et ceux des chambres patronales.
12. La suppression du droit des lycées de signer le contrat d'apprentissage. En effet, les obligations des lycées sont à définir dans d'autres textes et les lycées ont déjà actuellement le pouvoir de faire cesser le contrat d'apprentissage via le règlement de discipline.
13. En matière de contrôle, il y a lieu de maintenir les tests intermédiaires et le carnet d'apprentissage, les deux instruments devant être revalorisés et intervenir dans la promotion des apprentis.
14. Le bon fonctionnement de l'apprentissage requiert constamment l'intervention de quelques centaines de personnes – employeurs et salariés – provenant avant tout de l'économie privée.
Le régime d'indemnisation actuelle est coûteux pour les entreprises concernées, du fait surtout qu'elles doivent continuer le paiement des salaires de leurs collaborateurs absents. De l'autre côté, les intervenants ne touchent souvent qu'une indemnité plutôt symbolique.
Ces faits grippant le mécanisme d'une façon endémique, les chambres en demandent une plus grande professionnalisation, y compris la prise en charge des coûts salariaux des salariés absents pendant les missions leur confiées.

