

N° 5622¹

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

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Avis du Syndicat Education et Sciences de l'OGB-L (SEW/OGB-L) (11.1.2007).....	1
2) Avis de la Fédération des Associations de Parents d'Elèves du Luxembourg (FAPEL) (13.2.2007).....	7

*

**AVIS DU SYNDICAT EDUCATION ET SCIENCES
DE L'OGB-L (SEW/OGB-L)**

(11.1.2007)

UNE REFORME STRUCTURELLE FONDAMENTALE

Le projet de loi faisant l'objet du présent avis prévoit une réforme structurelle fondamentale du système de formation professionnelle au Luxembourg:

- la réorganisation des cycles de formation; la classe de 10e est intégrée avec la 9e dans le „cycle d'orientation“
- l'approche fondée sur l'acquisition de compétences
- la nouvelle accentuation du système dual pour les formations conduisant vers le CATP (appelé à présent DAP) et le Technicien
- l'enseignement par modules et la disparition des examens de fin d'études pour ces deux types de formation
- la professionnalisation de la formation du Technicien et la disparition de l'accès direct du Technicien aux études supérieures dans la spécialité.

La partie historique de l'exposé des motifs du présent projet de loi évoque comme l'un des motifs de la réforme envisagée le fait que „pendant des années, de nombreux jeunes se sont engagés dans des voies de formation qui dépassaient leurs capacités et y ont finalement échoué“. La ministre de l'Éducation nationale verse dans le même sens lors d'une récente interview¹: „Klar, jene Schüler, die das Examen bestehen, haben die Hochschulreife, aber die 60 Prozent, die wir unterwegs verlieren, haben überhaupt nichts. Mit den Absolventen habe ich kein Problem, mir bereitet die hohe Durchfallquote auf der 11e, 12e und 13e Sorgen. (...) Die Zeiten haben sich gewandelt. Wir befinden uns heute in einer Logik des lebenslangen Lernens.“ Et d'ajouter face au reproche d'une dévalorisation du diplôme de Technicien: „Diplome sind heute nicht mehr, was sie einmal waren. Das gilt auch für das Abitur².“

A l'encontre de cette argumentation bizarre, trois répliques s'imposent:

- depuis une quinzaine d'années, on observe de la part du MENFP(S) une tendance vers un abaissement des critères de promotion. Au lieu d'aider massivement les enfants pendant les premières années de leur scolarité, les responsables du MENFP ont choisi la voie facile d'une diminution des exigences avec les résultats qu'on connaît
- sans résoudre aucun problème pour les non-diplômés, la dévaluation d'un diplôme existant – en substance celui du Technicien – réduit les chances des résidents luxembourgeois à trouver un emploi face aux frontaliers
- même en souscrivant à la logique néolibérale de l'apprentissage tout au long de la vie, qui considère l'homme comme une machine en situation de recyclage permanent au service des entreprises afin de garder son employabilité, il faut admettre que l'obtention d'une bonne formation de base augmente les chances du „lifelong learning“ et que l'absence d'une telle formation réduit fortement ces chances tout au long de la vie. Il nous paraît donc effarant que la ministre de l'Éducation nationale se sert de la logique du LLL contre l'obtention de diplômes valables et inversement!

Nous voudrions conclure ces premières réflexions en disant que l'enseignement luxembourgeois et tout particulièrement l'EST n'est certainement pas au meilleur de sa forme. Pourtant l'amélioration de ses performances ne passe certainement pas par un nouveau bouleversement des structures, mais par une réforme des méthodes, des contenus et de la prise en charge des élèves, et cela dès les premières années de scolarisation. Cela nécessite évidemment beaucoup de moyens³ – financiers, infrastructurels et personnels – qui font défaut depuis des années.

*

LA MODULARISATION DES FORMATIONS ET L'APPROCHE FONDEE SUR L'ACQUISITION DE COMPETENCES

Les décisions politiques de passage vers l'enseignement par modules et vers l'approche des compétences sont inspirées des recommandations de l'OCDE et elles furent prises dans le cadre de la stratégie européenne de Lisbonne, sans jamais avoir été discutées avec les enseignants.

Par ailleurs aucune analyse de l'enseignement modulaire pratiqué au niveau du régime préparatoire de l'EST n'a été effectuée. Pas plus qu'une évaluation des travaux effectués dans le cadre des projets PROF I et II, où des équipes curriculaires ont oeuvré pendant des années à la mise en place de nouveaux référentiels basés sur l'approche des compétences pour les branches professionnelles. A présent, de nouvelles équipes curriculaires ont été constituées, alors que les anciennes n'ont même pas encore achevé leurs travaux. Les échéances fixées aux nouvelles équipes (rentrée 2007 pour la classe de 10e CIP/rentrée 2008 pour les classes de 10e DAP et Technicien) nous semblent d'ailleurs impossibles à tenir. Voilà autant d'exemples attestant l'inconscience et l'incompétence des responsables du MENFP!

Si le SEW n'est pas foncièrement hostile ni à la modularisation ni à l'approche des compétences, nous voudrions mettre en garde les décideurs politiques contre les risques inhérents à ces changements et contre la forme prévue de leur réalisation.

1 tageblatt du 25.11.2006.

2 Ibidem (1)

3 La prise de position commune des chambres professionnelles du 22.2.2006 au sujet de la réforme revendique la mise en place d'un „Plan Marshall“ en matière de formation professionnelle, p. 7.

La modularisation des formations n'est ni simple, ni nécessairement positive. La Chambre de Commerce observe très justement *„Si séduisant qu'il paraisse, la réalisation du système modulaire passe par la disponibilité des ressources humaines et organisationnelles nécessaires. A cet égard, la Chambre de Commerce reste dubitative et voudrait bien être convaincue par la réactivité du système scolaire. Cette innovation, pour qu'elle réussisse, exige la mise à disposition de ressources humaines et financières nécessaires.“*⁴ Notons que dans leur prise de position commune, les chambres professionnelles patronales et salariales insistent que *„la modularisation ne doit en aucun cas mener à un fractionnement artificiel des matières à apprendre ...“*⁵ La Chambre de Commerce relève quant à elle que le programme de formation *„n'est pas toujours subdivisible en modules“*.⁶ Surgit alors la question comment organiser sous ces conditions une interaction logique des contenus appris à l'école avec ceux rencontrés lors de la période de formation en entreprise. Remarquons d'autre part que la subdivision des contenus en modules que les élèves peuvent réussir à différents moments de leur scolarité détruit l'unité du groupe classe et bloque l'enseignement interdisciplinaire. Or, le maintien de la stabilité du groupe avec peu d'intervenants et la réalisation de liens interdisciplinaires constituent des objectifs particulièrement importants au contact d'élèves faibles; ces deux objectifs ont par ailleurs marqué tous les projets curriculaires du MENFP au cours des dernières années. Ne sont-ils plus à la mode actuellement?

Un autre élément marquant ayant caractérisé les réformes curriculaires des années passées au niveau de l'EST a été la révision obligée de la matière traitée sur plusieurs années par l'intermédiaire de travaux d'ensemble et surtout d'un examen final. Or, le projet de loi ne prévoit pas d'examen final national pour obtenir le diplôme de DAP ou de Technicien et se limite à une évaluation des modules sous forme de contrôle continu et à une certification sur la base des modules acquis. Le SEW s'oppose à une telle démarche parce qu'elle ne permet pas d'assurer que les candidats possèdent une vue d'ensemble et parce qu'elle mine la valeur du diplôme obtenu. L'idée des projets intégrés qui figure à l'article 32 du projet de loi mérite d'être développée en direction d'un examen national. Il faut néanmoins voir que la création et l'évaluation de projets intégrés demandera beaucoup de personnel supplémentaire dont on manque pour l'instant.

Dans son avis sur le document du MEN *„Un nouveau cadre pour le cycle inférieur et le cycle moyen de l'enseignement secondaire technique“*, le SEW avait fait part de sa position sur l'enseignement fondé sur l'acquisition de compétences. Voici nos appréhensions principales relatives à son introduction

- absence de discussion au niveau national sur les enjeux de ce type d'enseignement
- délai trop court de réalisation (2008) surtout pour les branches de formation générale
- manque de planification et absence de procédure d'évaluation tout au long de la démarche
- manque de moyens au niveau des lycées et lycées techniques pour fixer le détail des programmes et leur mise en oeuvre
- risque de divergence de la valeur de la formation suivant l'établissement scolaire.

Suivant le credo que la mise en oeuvre des compétences se fait au contact de l'action dans les entreprises, le projet de loi accentue l'enseignement dual, en renforçant le poids des contrats d'apprentissage et en augmentant les périodes de stage en entreprise.

Le SEW n'est pas opposé à une telle accentuation, à condition qu'elle profite aux apprenants et qu'elle ne serve à exploiter la main-d'oeuvre à bon marché potentielle que constituent les apprentis et stagiaires. Nous saluons par conséquent la prise de position de la Chambre des Métiers disant qu' *„il importe avant tout de définir clairement la place de l'entreprise dans l'oeuvre de formation de même que celle des tuteurs en entreprise, les salariés qui sont appelés à épauler les élèves en milieu professionnel. En outre, il importe qu'un travail de réflexion et de recherche sur la pédagogie de l'alternance soit engagé et qu'un plan de formation initiale et continue des chefs d'établissement et des tuteurs destinés à former les stagiaires dans les entreprises soit élaboré.“*⁷

Il faut remarquer pourtant que ce plaidoyer en faveur d'une alternance intégrative est en flagrante contradiction avec la pratique actuelle en matière d'apprentissage. En effet, le monde scolaire et le

4 Avis de la Chambre de Commerce du 2.2.2005 au sujet d'une version antérieure du projet, p. 5.

5 Ibidem (3), p. 5.

6 Ibidem (4), p. 6.

7 Prise de position de la Chambre des Métiers sur l'avant-projet de loi portant réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, 11.1.2005, p. 6.

monde de l'entreprise y évoluent sur deux voies parallèles, sans interaction entre les savoirs communiqués en classe et l'apprentissage en entreprise; le seul intermédiaire – sans impact néanmoins sur les savoirs et savoir-faire communiqués sur les deux lieux de formation – étant le conseiller à l'apprentissage. A noter que les stages de la formation du Technicien ont constitué un premier pas en direction d'une collaboration plus forte entre le lycée technique et l'entreprise du stagiaire.

En cas de vote du projet de loi sous sa forme actuelle, l'accès à l'apprentissage après la classe de 10e de plein exercice sera lié à l'obtention d'un contrat d'apprentissage, ce qui fait dire à la ministre de l'Education nationale: „*Daß die Berufskammern und Betriebe für ausreichende Arbeitsplätze sorgen, ist eine conditio sine qua non.*“⁸ Or, rien n'est moins sûr; pour celui qui a observé pendant les 25 dernières années le retrait progressif des entreprises des activités de formation professionnelle, un réengagement du patronat dans cette voie constituerait une surprise. Cela d'autant plus que la flambée des recrutements sur le marché du travail frontalier depuis l'avènement du marché unique ne laisse pas présager de la part des entreprises – de plus en plus dominées d'ailleurs par des non-Luxembourgeois – un intérêt particulier pour des apprentis résidents. Le même scepticisme est de mise par rapport au nombre croissant de stages prévus dans le projet. Les Offices des stages des lycées techniques peinent actuellement déjà à trouver des stages enrichissants pour les futurs Techniciens, alors que la réglementation existante prévoit même une rémunération des entreprises qui acceptent des stagiaires. Comment subvenir alors à des stages plus nombreux, où en plus le stagiaire devra être rémunéré comme un apprenti? Les chambres patronales se gardent d'ailleurs bien de prendre un engagement: alors que la Chambre des Métiers déclare „*prêter son concours à rechercher des entreprises susceptibles d'accueillir les élèves stagiaires*“, à condition de „*définir clairement la place de l'entreprise dans l'oeuvre de formation*“⁹, la Chambre de Commerce souligne „*qu'avant toute obligation, il importe d'examiner (...) l'opportunité de cette alternance*“. A son avis, „*les stages n'ont de justification que s'ils poursuivent des formations qui ne sont ou ne peuvent être atteints par l'enseignement scolaire*“. Elle appelle „*à la prudence, sachant qu'il sera extrêmement difficile, voire impossible de dégager les postes de stage en nombre requis*“.¹⁰ Voilà qui hypothèque fortement le projet! Nous plaignons par conséquent contre une augmentation du nombre de stages et pour une amélioration qualitative des stages prévus dans le sens d'une meilleure intégration des deux lieux de formation.

*

QUEL PARTENARIAT?

Le projet abonde d'organes: Comité à la formation professionnelle, Commissions mixtes, Commission nationale de certification, Commissions nationales de formation, Commissions de validation, Commissions spéciales, Commissions de litige. Il est remarquable que dans le Comité à la formation professionnelle, qui prend les décisions fondamentales, tous les „partenaires“ de la formation professionnelle, y compris des élèves, les parents d'élèves et les syndicats des salariés sont représentés – sauf les enseignants. Ceux-ci ne figurent d'ailleurs pas non plus dans les autres organes de décision, d'évaluation et de certification à l'exception de la Commission nationale de formation.

Ils se trouvent relégués aux équipes curriculaires (là où du travail exécutif de conception est à l'ordre du jour) et aux tâches de formation et d'évaluation dans les lycées techniques.

Le SEW refuse évidemment une telle mise à l'écart des enseignants; nous demandons

- que chacun des trois syndicats d'enseignants du postprimaire puisse être représenté au sein du Comité à la formation professionnelle
- que dans les Commissions mixtes et les Commissions de validation, les représentants du milieu scolaire désignés par le ministre de l'Education nationale soient effectivement des enseignants.

Le projet de loi insiste sur le concept de partenariat entre l'Etat (le MENFP), les chambres professionnelles patronales et les chambres professionnelles salariales et il s'empresse de respecter dans tous les organes prévus une stricte parité formelle entre les représentants des deux types de chambres. Mais qu'on ne s'y trompe pas: puisque ce sont les entreprises qui décident des contrats d'apprentissage et de stage, c'est bien le patronat qui par l'intermédiaire de ses chambres détient les clés de la boutique.

⁸ Ibidem, (1).

⁹ Ibidem, (7), p. 6.

¹⁰ Ibidem, (4), p. 4.

Ce qui fait que le renforcement prévu du système dual accentuera la mainmise patronale sur le système de formation professionnelle.

*

LA DEVALORISATION DU DIPLOME DE TECHNICIEN

A la fin de notre avis, nous voudrions revenir sur la dévalorisation du diplôme de technicien que nous avons déjà évoquée au départ, parce que nous pensons qu'il en résultera un grand danger pour l'avenir des élèves concernés, pour l'EST dans son ensemble et pour l'économie du pays.

Le diplôme de Technicien tel qu'il se présente actuellement a été conçu il y a 15 ans comme une voie médiane entre le bac technique et le CATP. Le présent projet de loi veut professionnaliser la formation du Technicien

- en créant une classe de 10e de plein exercice commune pour les élèves visant un DAP ou un diplôme de Technicien
- en prévoyant pour les classes de 11e, 12e et 13e l'alternative de formation soit sous contrat d'apprentissage, soit sous contrats de stages de formation (plus étendus qu'actuellement)
- en liant l'accès à la formation supérieure dans la spécialité à la réussite d'un examen spécial (le diplôme de Technicien résultant d'une simple certification sur la base des modules acquis).

Par ailleurs, les articles 35 et 36(2) du projet assimilent insidieusement le DAP au diplôme de Technicien en uniformisant les conditions d'accès des deux types de diplômes aux études supérieures dans la spécialité et au cycle supérieur du régime technique. Il est prévisible que pratiquement aucun DAPiste et très peu de Techniciens ne réussiront les examens en question!

Une première modification de la loi sur l'EST de 1990 avait déjà eu lieu en 1999 (loi PAN): dès lors, si le régime de la formation du Technicien ne préparait plus à la poursuite d'études techniques supérieures, le diplôme certifiait toujours l'admissibilité à des études techniques supérieures dans une spécialité correspondant à leurs études. Voici qu'on veut à présent donner le coup de grâce à cette formation.

Les objectifs du côté patronal nous semblent évidents:

- pousser les jeunes à travailler en entreprise dès la fin de leur formation professionnelle et les décourager à poursuivre une formation supérieure dans la spécialité
- faire disparaître un diplôme dont les détenteurs reviennent plus cher aux entreprises que les CATPistes (les DAPistes)
- accroître le nombre et surtout le niveau des apprentis DAP futurs.

La Chambre de Commerce argumente: „... l'ouverture de diplômes supérieurs à celui du CATP à la formation en alternance, se répercutera favorablement sur le concept même de la formation en entreprise et donc sur le CATP, confronté actuellement à des problèmes de perception et de visibilité“¹¹. Quant à la Chambre des Métiers, elle aurait voulu „étendre la formation par alternance à la voie de formation du technicien et (...) en faisant du CATP le passage obligatoire vers le diplôme de technicien“¹².

Or, une telle argumentation est boiteuse! Comme la mauvaise monnaie ou la mauvaise marque chasse la bonne, la professionnalisation de la formation de Technicien et son assimilation à celle du DAP va sans doute chasser les meilleurs élèves de l'EST au profit de l'ES et le réservoir des „bons DAPistes et Techniciens“ que les chambres patronales mettent en avant, se réduira comme peau de chagrin.

Nous pensons d'abord que la professionnalisation de la formation du Technicien et le retour prévisible à l'école professionnelle „ancien régime“ focalisé sur le CATP comme diplôme principal entravera la carrière professionnelle de nombreux jeunes, qu'on prive de l'accès aux études supérieures.

Mais les répercussions de cette professionnalisation vont plus loin encore:

- Avec l'élimination prévue du Technicien comme voie médiane de l'EST surgit la question de la survie du Régime technique dans cet ordre d'enseignement au cas où le présent projet de loi serait

¹¹ Ibidem (4), p. 5.

¹² Ibidem (7), p. 6.

voté tel quel. Il est alors prévisible qu'à terme, ces élèves seront intégrés dans l'enseignement secondaire. Cela est d'autant plus probable si on tient compte du „Document de réflexion sur un nouveau cadre ... de l'EST“ publié par le MENFP en 2006, qui prévoit au niveau du cycle inférieur la disparition des filières et la création de classes très hétérogènes. Dans notre avis sur ce document, nous avons noté que *les différences de niveau énormes prévisibles entre les élèves des classes du cycle inférieur du nouveau cadre risquent d'induire une adaptation vers le bas du plan d'études pour tenir compte des élèves les plus faibles et de pénaliser ainsi les bons élèves de l'EST*. La poursuite d'un régime technique conduisant à un diplôme assimilé au bac classique ne serait dès lors plus possible. Ce scénario très vraisemblable signifierait la fin de l'EST dans sa conception de 1990¹³ et même dans celle de 1979¹⁴ et impliquerait le retour à l'école professionnelle d'avant 1979 avec le CATP comme principale formation.¹⁵

- La disparition ou la dévalorisation du diplôme de Technicien nuit à l'avenir économique du pays et cela pour deux raisons majeures:

D'une part, le marché du travail frontalier regorge de travailleurs formés à un niveau supérieur; face à ceux-ci, les diplômés DAP résidents auront peu de chances de trouver un emploi.

D'autre part, le CATP/DAP n'est pas un diplôme adapté au développement technologique et social actuel qui permettrait aux entreprises et administrations luxembourgeoises de subvenir à leurs besoins.

Nous nous prononçons par conséquent contre la professionnalisation prévue de la formation du Technicien et nous demandons

- l'organisation de classes de 10e Technicien à part et de classes de 11e, 12e et 13e Technicien de plein exercice (avec des périodes de stage en 12e et 13e)
- le maintien d'un examen national de fin d'études pour le diplôme de Technicien – et le DAP
- l'admissibilité des Techniciens à des études techniques supérieures dans leur spécialité sans examen ou modules supplémentaires.

Nous insistons une nouvelle fois qu'il faut tirer vers le haut nos jeunes dès les premières années de leur scolarité et leur permettre d'accéder au savoir et au savoir-faire qui correspondent à la société de la connaissance si souvent invoquée par nos responsables politiques.

Céder à la facilité et aux intérêts à court terme des milieux patronaux est sans doute la pire des solutions!

*

13 Article 1 de la loi du 4.9.1990: „L'enseignement secondaire technique, commun aux garçons et aux filles, prépare, en coopération avec le monde économique et social, à la vie professionnelle en assurant aux élèves une formation générale, sociale, technique et professionnelle. Il prépare aussi aux études supérieures.“

14 Article 1 de la loi du 21.5.1979: „L'enseignement secondaire technique, commun aux garçons et aux filles, prépare à la vie professionnelle en assurant aux élèves une formation générale, sociale, technique et professionnelle, ainsi qu'aux études supérieures.“

15 Monsieur Aly Schroeder, ancien directeur du service de la formation professionnelle au MENFP l'a confirmé dans une interview du „tageblatt“ en date du 12.10.2006: Après avoir relativisé la campagne des années 1990 „De Lycée technique, deen anere Lycée“ („Zu dem Zeitpunkt war die Kampagne richtig“), il déclare: „Das technische Lyzeum bereitet in der Hauptsache auf den Beruf vor. Konkret bedeutet dies, dass künftig ein Großteil der Jugendlichen auf DAP-Niveau ausgebildet werden sollen.“

AVIS DE LA FEDERATION DES ASSOCIATIONS DE PARENTS D'ÉLÈVES DU LUXEMBOURG (FAPEL)

(13.2.2007)

REMARQUES PRELIMINAIRES

En 1990 le législateur a pris la décision de coordonner la formation professionnelle et l'enseignement secondaire (EST) dans un seul texte de loi. Cette approche avait comme avantage de structurer de façon continue l'enseignement secondaire technique y compris la formation professionnelle.

La FAPEL est d'avis que peu importe les modifications à apporter à la formation professionnelle, il est de grande urgence de réformer sérieusement le cycle inférieur de l'EST au niveau des contenus, de l'encadrement et de la qualité de l'enseignement.

En outre il est nécessaire d'améliorer la politique en matière d'information et d'orientation, de conseil et de guidance, ainsi que de professionnaliser les services d'orientation et de coordonner les activités des différents acteurs pour préparer les élèves, leurs parents et les enseignants aux défis et aux exigences du marché du travail. A priori, il est urgent de définir clairement les finalités de l'EST en général et des différents régimes en particulier.

Est-ce que le cycle inférieur a comme but essentiel d'orienter les élèves vers le régime professionnel (y compris le technicien) „Handwierserschoul“ ou est-ce qu'il a comme ambition d'amener un plus grand nombre d'élèves vers des qualifications supérieures, y compris des qualifications professionnelles de haut niveau?

Où se situe dorénavant le régime technique?

Est-il un choix moins valorisant par rapport au baccalauréat de l'Enseignement secondaire ou est-ce que le bac technique sera condamné à disparaître faute de concurrents ou faute de garantie d'organisation des modules facultatifs?

Est-il clairvoyant d'orienter une grande majorité des élèves vers le régime professionnel et de se borner à constater l'échec du système en 10e, sans se donner les moyens d'augmenter la qualité de l'enseignement primaire, de l'EST en général et du cycle inférieur en particulier?

Nous attendons avec impatience l'évaluation et les suites du „Projet cycle inférieur“.

En référence aux finalités de ce projet, à savoir:

- l'enseignement fondé sur l'application des savoirs,*
- l'encadrement continu des élèves par une équipe d'enseignants,*
- l'évaluation plus nuancée des connaissances de l'élève,*
- une procédure d'orientation fondée sur la concertation avec les parents et l'élève, ainsi que sur l'ensemble des résultats obtenus au cycle inférieur;*

quels sont les résultats de l'analyse des trois premières années et quels sont les moyens nécessaires pour compenser les déficits dans l'application et la mise en oeuvre du projet?

L'éducation des choix, une orientation positive et libre des élèves vers des études qui les intéressent, permettraient de responsabiliser et de motiver les jeunes et de stimuler le taux de réussite. L'orientation contraignante n'est-elle pas source de démotivation et de peu d'entrain pour la formation professionnelle?!

Le projet de loi sur la formation professionnelle contient une forte implication du monde économique et social sans garantie que les jeunes trouveront des places de stages et d'apprentissages et qu'ils soient qualifiés pour le marché du travail. Quels intérêts ont les entreprises non luxembourgeoises de former des jeunes au Luxembourg?

Les modules facultatifs nécessaires à une formation supérieure permettent d'élargir la formation initiale et préparent à des études supérieures. L'acquisition de ces modules n'est pas définie. Ces modules font-ils partie de la formation de l'Ecole ou risquent-ils de faire partie de formations offertes par les chambres professionnelles seules ou par d'autres organismes privés nationaux ou internationaux. Nous risquons de commercialiser l'accès aux formations supérieures et d'exclure tous ceux qui n'ont pas les moyens financiers nécessaires.

La FAPEL s'oppose formellement à toute inégalité sociale provoquée et institutionnalisée de cette façon tout en appréciant le partenariat entre l'Ecole et les chambres pour la planification et la définition des formations.

Nous apprécions les possibilités qui sont ouvertes à des jeunes et des adultes de continuer une formation entamée ou d'acquérir une formation supérieure par un système de formation modulaire qui table sur des compétences acquises et sur des unités capitalisables.

Nous regrettons que les modules soient à nouveau définis par années scolaires et ne permettent pas la flexibilité de respecter les progrès d'apprentissages des élèves spécialement pour ceux en formation de base et initiale et ceux engagés dans le processus de travail. Les modules ne permettent pas à ceux qui ont les capacités d'avancer plus rapidement.

La formation de technicien est dévaluée, car elle ne donne plus accès direct à des études techniques supérieures.

Ce projet de loi ne constitue qu'une réforme-cadre de la formation, il ne contient aucun élément au niveau des contenus et de la qualité de la formation, alors que justement ce deuxième volet aurait constitué un défi pour l'amélioration des résultats et des chances des jeunes pour atteindre une qualification qui corresponde à leurs capacités et intérêts dans le cadre de la formation initiale. L'objectif énoncé d'augmenter la qualité des formations ne pourra pas être atteint. Le second objectif d'augmenter le nombre d'élèves dans le processus de formation professionnelle le sera sans doute, malheureusement pas au niveau supérieur.

Il est appréciable que „l'encadrement pédagogique pour permettre à l'apprenti d'acquérir les compétences sociales indispensables à une insertion sociale et plus tard professionnelle“ soit initié pour la formation de base.

Il est à déplorer que le système scolaire en général ne donne actuellement pas assez de valeur à l'acquisition de ces compétences.

L'acquisition de compétences transversales construites de manière continue est une source et une condition sine qua non, afin que les élèves fonctionnent de manière autonome et responsable. L'information et la guidance précoces avec intégration du projet personnel de l'élève sont d'autres conditions importantes et incontournables.

Qu'en est-il de l'analyse détaillée de l'orientation en général et de l'orientation professionnelle en particulier en vigueur? L'analyse unilatérale, simpliste dans l'exposé des motifs, (historique non fondé page 2 al 4), „de nombreux jeunes se sont engagés dans des voies qui ont dépassé leurs capacités et ont finalement échoué“ est insuffisante pour comprendre les raisons de l'échec et dépendent également de la décision d'orientation qui est depuis la procédure d'orientation 1996 contraignante pour les élèves. Taux d'échec? PACQS?

Quelles sont les valeurs des certificats CCP et CITP et les chances sur le marché du travail des détenteurs de ces certificats et diplômes? Ne faudrait-il pas rester réaliste et ne pas propager l'illusion que des jeunes au niveau CITP iront jusqu'à un bac technique?

Quelles sont les raisons du décalage des niveaux de compétences entre la neuvième et dixième? Ce décalage n'est pas l'aboutissement du choix trop ambitieux de l'élève, mais est le résultat de l'échec du système en lui-même. L'orientation contraignante, qui table sur des critères subjectifs, non fondés et non expliqués guide les élèves vers des voies sans issues.

Beaucoup d'élèves régressent dans leur évolution scolaire lors du cycle inférieur parce que l'enseignement n'est pas suffisamment individualisé.

La FAPEL est d'avis que pour mettre les réformes dans une voie constructive et bénéfique pour tous, il serait temps d'abandonner ces raisonnements erronés et simplistes négatifs. La formation tout au long de la vie ne peut être couronnée de succès que si les différents modules de formation sont logiquement et continuellement construits. Le contenu des formations doit être:

primo, adapté aux exigences du marché du travail, sans limiter exclusivement l'offre aux besoins économiques,

secundo, l'école doit garantir que l'élève soit mis en mesure de pouvoir acquérir ces contenus,

et tertio, une constante adaptation de la qualité de la formation et de la construction des savoirs, des savoirs-faire et savoirs-être pendant toute la scolarité, sans aboutir à une requalification et dévalorisation des diplômes.

Est-ce que les chambres professionnelles ont adapté toutes les formations aux exigences de ce projet de loi?

Ne devrait-on pas soumettre la formation professionnelle à une évaluation interne et externe pour augmenter la qualité de ces formations? Ne faudrait-il pas être plus flexible pour élaborer et promouvoir de nouvelles formations et pour restructurer et adapter les formations proposées aux nouvelles techniques et exigences du monde du travail tout en respectant l'individualité et le potentiel des élèves qui leur sont confiés?

Nous nous posons énormément de questions sur le fonctionnement de l'EST et la valeur ajoutée visée par ce projet de loi pour lesquelles nous espérons des réponses.

Chapitre I. Champ d'application, définitions et généralités

Art. 1er. La formation au sens de la présente loi concerne la formation professionnelle de base, la formation professionnelle initiale, la formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle. Elle se caractérise par un apprentissage tout au long de la vie et une approche fondée sur l'acquisition de compétences.

Art. 2. Au sens de la présente loi on entend par:

1. formation professionnelle de base: un dispositif ayant pour objet de dispenser une formation professionnelle en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle de base sanctionnée par un certificat officiel;
2. formation professionnelle initiale: un dispositif ayant pour but de dispenser une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un certificat officiel;

Ces deux définitions ne permettent pas de distinguer clairement entre la formation de base et la formation initiale. Cette distinction laisse supposer que la formation de base est une formation complète alors que le message à véhiculer auprès des jeunes devrait être de continuer une formation menant à une qualification offrant des chances sur le marché du travail. La formation de base devrait faire partie intégrante de l'enseignement secondaire technique et se retrouver dans un texte de loi sur l'EST.

3. formation professionnelle continue: un dispositif qui permet d'acquérir, de maintenir et d'étendre des connaissances et aptitudes professionnelles, de les adapter aux exigences sociales et technologiques ou d'obtenir une promotion professionnelle;
 4. formation de reconversion professionnelle: un dispositif qui a pour objectif de conduire à une autre activité professionnelle, d'offrir des cours de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'intention des demandeurs d'emploi et des travailleurs menacés de perdre leur emploi, ainsi que des cours de réadaptation et de rééducation professionnelle et fonctionnelle;
 5. compétence: un ensemble organisé *et structuré* de connaissances, d'habiletés et d'attitudes qu'il faut posséder pour exercer une profession ou un métier;
 6. unité capitalisable: un ensemble de compétences menant à une qualification partielle;
 7. module: l'élément de base d'une unité capitalisable préparant à une ou des compétences dans un système modulaire;
- Drôle de définition: les modules préparent à un niveau de compétences.*
8. qualification: la certification de l'ensemble des compétences d'un domaine d'activités déterminé, acquises dans les métiers ou professions;
 9. formation par alternance: une formation qui se fait alternativement en milieu professionnel et en milieu scolaire;
 10. organisme de formation: l'entreprise, l'administration, l'établissement public, l'association, le professionnel qui offre un poste d'apprentissage ou une place de stage;
 11. apprenti: l'apprenant qui fait la formation pratique sous contrat d'apprentissage;
 12. élève stagiaire: l'apprenant qui fait la formation pratique sous contrat de stage de formation.
 13. *Le diplôme: définition indispensable en vue de la définition de la qualification?*

Les termes de ministre ou ministère, lorsqu'ils sont utilisés dans la présente loi, désignent le ministre ou le ministère ayant la formation professionnelle dans leurs attributions.

Art. 3. Le système de la formation professionnelle repose sur un partenariat entre l'Etat, les chambres professionnelles patronales et les chambres professionnelles salariales qui sont les porteurs de la formation.

Le partenariat s'exprime sur les plans de

1. l'analyse et de la définition des besoins en formation;
2. l'orientation et de l'information en matière de formation;
3. la définition des professions couvertes par l'apprentissage et la formation de technicien;
4. l'offre en formation;
5. l'organisation de la formation;
6. l'élaboration des programmes-cadres de formation (*Kompetenzprofil?*);
7. l'évaluation des formations et du système de formation;
8. la certification;
9. la validation des acquis de l'expérience.

Au cas où il existerait des divergences de vue non conciliables entre les chambres professionnelles, le ministre tranche.

Sur base de quelles données et suivant quels critères (scolaires ou économiques) le ministre tranche-t-il?

Art. 4. La planification et la mise en oeuvre sont accompagnées par un comité à la formation professionnelle qui a les missions suivantes:

1. conseiller le Gouvernement en vue de définir la politique en matière de formation professionnelle;
2. favoriser une meilleure adéquation entre les objectifs de la formation professionnelle et les besoins des différents secteurs de l'économie;
3. assurer la coordination des actions des départements ministériels et des chambres professionnelles concernés notamment en ce qui concerne l'anticipation des besoins en formation professionnelle;
4. contribuer à définir la politique en matière d'information et d'orientation, de conseil et de guidance ainsi que coordonner les activités des différents services concernés par ces matières.

Ce Comité devrait avoir dans ses attributions l'évaluation interne des formations professionnelles pour pouvoir conseiller le Ministre. Afin de favoriser une meilleure adéquation entre les objectifs de la formation professionnelle et les besoins des différents secteurs de l'économie ne devrait-il pas favoriser les contacts avec des experts de la grande région ou du moins des échanges réguliers? Le marché de travail ne se limite pas à une demande et une offre nationale.

Un organe d'évaluation externe et indépendant devrait fournir les données aux comités sur base desquelles des propositions sont formulées.

Art. 5. Ce comité comprend:

1. les membres du Gouvernement ayant respectivement dans leurs attributions la formation professionnelle, le travail, l'économie et les classes moyennes;
2. le directeur à la formation professionnelle;
3. le directeur du service de la formation des adultes;
4. le directeur du centre de psychologie et d'orientation scolaires;
5. un délégué du service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi;
6. un délégué de chacune des chambres professionnelles;
7. un délégué de chacune des fédérations patronales représentant les différents secteurs économiques;
8. un délégué de chacune des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national;
9. deux délégués du collège des directeurs de l'enseignement secondaire technique.

En dehors des membres prévus aux quatre premiers points, les membres du comité sont nommés pour une durée renouvelable de trois ans par le ministre sur proposition de leur organisme d'origine. Il peut y avoir un membre suppléant pour chacun des délégués. La présidence du comité est assurée par le ministre ou son délégué. En cas de besoin, le comité peut s'adjoindre des experts.

Un représentant de la Conférence nationale des élèves et un représentant des parents d'élèves, à désigner par le ministre, assistent aux travaux du comité chaque fois que des sujets concernant l'information et l'orientation scolaire et professionnelle des élèves figurent à l'ordre du jour.

Tous les sujets concernent les élèves et les parents!!

Vive la transparence?

Est-ce que les élèves et les parents font partie du comité ou est-ce une fois de plus les parents qui sont les délaissés du système pour participer de temps à autre dans le cadre du bénévolat et pendant les heures de travail?

Les représentants de la Conférence nationale des élèves et des parents d'élèves devraient participer avec voix délibérative au comité à la formation professionnelle.

Les réunions doivent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Le fonctionnement du comité et l'indemnisation des membres sont fixés par règlement grand-ducal.

Chapitre II. De la formation professionnelle de base

Art. 6. La formation professionnelle de base est organisée à l'intention de ceux dont les résultats obtenus avant l'entrée en formation professionnelle initiale ou au cours de cette formation font apparaître que les objectifs de celle-ci ne pourront être atteints. Pour s'inscrire dans la formation, le candidat doit présenter une demande à la commission prévue à l'article 15. Cette formation prépare au certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP).

La commission prévue à l'article 15 n'a pas les attributions pour statuer sur une demande individuelle d'un élève. Dans tous les cas, ne devrait-on pas fixer les critères pour être admis, unités capitalisables, certification des compétences acquises, etc.

Par quel acteur la réorientation dans la formation de base est-elle décidée?

Tout élève n'ayant pas atteint les objectifs fixés devrait être admissible d'office à cette formation. Aux yeux du ministère serait-il préférable de les envoyer directement au chômage?

Cet article semble confus.

Art. 7. La formation professionnelle de base se fait par alternance et sous forme d'unités capitalisables. Elle porte normalement sur une durée de deux ans. Suivant les progrès individuels des apprenants, elle peut durer jusqu'à trois ans.

Les unités capitalisables sont élaborées en coopération entre le milieu scolaire et le milieu professionnel et sont fixées par le ministre.

Si les unités sont capitalisables pourquoi cette limitation de 3 ans pour atteindre les objectifs de cette formation?

Qu'en est-il du respect des rythmes d'apprentissages de nos élèves les plus faibles? Existe-t-il des dérogations, ex. incapacité constatée par le médecin du travail?

Et de la certification des compétences acquises?

D'après la définition de l'article 26 les unités capitalisables ne peuvent être acquises que dans des modules?!

Art. 8. Le statut des apprenants admis à la formation professionnelle de base est celui d'apprenti.

Le contrat d'apprentissage des intéressés est régi par les dispositions prévues au chapitre III.

Art. 9. La formation professionnelle de base est dispensée dans les organismes énumérés à l'article 16.

Qui est tuteur au niveau scolaire et au niveau de l'entreprise pour accompagner les élèves, pour les motiver et encourager et pour les aider à trouver les patrons de stage et d'apprentissage?

Le ministre peut, sur avis des chambres professionnelles concernées et sur la base d'une convention, charger des institutions privées d'une partie ou de l'intégralité de la formation.

Art. 10. La formation professionnelle de base organisée suivant des domaines professionnels comporte:

1. des modules d'enseignement général permettant à l'apprenti d'apprendre à connaître le monde du travail ainsi que le fonctionnement de la société civile;
2. des modules de formation pratique et de théorie professionnelle d'accompagnement intégrée qui confèrent à l'apprenti les compétences pratiques et les connaissances de base d'une activité professionnelle;
3. un encadrement pédagogique pour permettre à l'apprenti d'acquérir les compétences sociales indispensables à son insertion sociale et professionnelle. Un encadrement de ce type peut également être offert avant le début de la formation proprement dite.

Les conditions d'admission, les modalités de fonctionnement, les domaines professionnels sur lesquels elle porte, les objectifs et les contenus, les modalités de l'évaluation de la formation professionnelle de base ainsi que les passerelles vers la formation professionnelle initiale sont déterminés par règlement grand-ducal.

Boîte magique! Allons nous soumettre le passage de la formation de base à la formation initiale à un système de sélection négative avec des critères de promotion exorbitants?

La certification des compétences acquises à elle seule ne suffirait-elle pas? Existerait-il un manque de confiance en cette formation!?

Nous constatons qu'il n'existe pas de cohérence des projets de réformes!

Un élève ayant acquis les socles de compétences de la formation de base (à définir) doit pouvoir accéder automatiquement à la formation initiale.

Il n'est pas utile de définir des passerelles (plutôt des modules passerelles), ni de réglementer en la matière, à moins que d'office nous présupposions que la formation de base ne fera pas évoluer les élèves vers une qualification supérieure reconnue sur le marché du travail.

L'objectif de la réforme ne devrait pas être de faire transiter les élèves le plus rapidement vers le marché du travail en leur fournissant des certificats sans valeur.

Art. 11. La formation professionnelle de base dispensée dans les centres de formation publics et dans les lycées et lycées techniques comporte la mise en oeuvre d'actions pédagogiques autonomes visant à adapter l'enseignement et la formation aux caractéristiques et aux profils du public-cible.

La mise en oeuvre d'actions pédagogiques autonomes ne suffit pas, il faut prévoir des moyens. Le manque chronique de moyens (personnel qualifié, infrastructures, et d'encadrement professionnel ...) freine l'autonomie.

Il faut définir un encadrement didactique et un appui en classe pour les enfants atteints d'un trouble d'apprentissage, dans toutes les formations professionnelles.

Il serait bon de veiller à l'instauration d'une filière française et d'une filière allemande pour toutes les formations professionnelles, de veiller à l'instauration de programmes allégés pour les enfants atteints d'un trouble d'apprentissage, en tenant compte de la spécificité du trouble (ex. dysphasie, dyslexie, dyscalculie, dyspraxie) et ce pour toutes les formations professionnelles.

Il faudrait définir un encadrement spécifique pour les enfants atteints de troubles du comportement dans toutes les formations professionnelles.

En outre, il faut adapter les méthodes d'enseignement (différenciation), les mesures d'orientation et des aides et des structures pour trouver du travail pour les jeunes qui s'arrêteront à ce niveau de leur formation.

Les actions sont mises en oeuvre après consultation et accord de la commission spéciale prévue à l'article 15.

Art. 12. L'évaluation se fait de façon continue et comprend:

1. l'évaluation des modules de formation pratique et de théorie professionnelle d'accompagnement qui se fait par le formateur pratique ou le tuteur en entreprise;

2. l'évaluation des modules d'enseignement général qui se fait par le formateur en milieu scolaire.

Est-ce que le lycée n'est plus compétent pour enseigner la théorie professionnelle?

Qui est responsable pour évaluer les formateurs en milieu professionnel?

Les différents formateurs concernés se réunissent sous la présidence du chef d'établissement ou de son délégué pour délibérer sur les progrès des apprentis et leur orientation future.

Le conseiller à l'apprentissage concerné, mandaté par l'autorité fonctionnelle des conseillers, participe avec voix délibérative à ces réunions. Il est responsable de la communication des résultats de l'évaluation des modules pratiques en milieu professionnel.

Art. 13. La certification se fait sur la base d'unités qui sont capitalisées et mises en compte dans un contexte d'apprentissage tout au long de la vie. Aux apprenants ayant réussi la formation professionnelle de base, il est délivré le certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP).

Est-ce que cette certification donne des informations sur le niveau de compétences acquises (Kompetenzsockel) ou sur le profil d'orientation (Kompetenzprofil)?

Le certificat est émis par l'autorité nationale pour la certification professionnelle suivant les modalités définies à l'article 34.

Art. 14. Les apprentis en formation professionnelle de base touchent une indemnité d'apprentissage fixée selon les modalités prévues à l'article 38.

L'Etat verse aux apprentis exclusivement en formation dans un centre de formation 60% du montant versé par le patron formateur.

La personne en formation professionnelle de base qui est sous statut de chômeur indemnisé continue à toucher son indemnité de chômage. Au cas où l'indemnité de chômage serait inférieure au montant de l'indemnité d'apprentissage, le montant de l'indemnité de chômage est ajusté au montant de l'indemnité d'apprentissage.

Art. 15. Il est créé une commission spéciale qui a pour mission de conseiller le ministre sur la mise en oeuvre de la formation professionnelle de base, de suivre la mise en oeuvre des programmes de formation et de lui en faire rapport.

La composition et les modalités de fonctionnement de la commission spéciale ainsi que l'indemnisation de ses membres sont fixées par règlement grand-ducal.

Chapitre III. De la formation professionnelle initiale

Art. 16. La formation professionnelle initiale concerne les voies de formation préparant au diplôme d'aptitude professionnelle et au diplôme de technicien, prévus à l'article 34.

L'organisation de ces voies de formation se fait par alternance.

Elle peut se faire par:

1. les entreprises, les administrations et établissements publics, les associations et les professions libérales;
2. les lycées et lycées techniques publics et privés et les centres de formation publics et privés.

Elle peut se faire en un système pluriel de lieux de formation en réseau.

D'autres voies de formation par alternance peuvent être mises en place par règlement grand-ducal.

Art. 17. La formation professionnelle initiale comporte:

1. des périodes de formation scolaire dont l'objectif est l'acquisition de compétences théoriques et pratiques;
2. des périodes de stage dont l'objectif est l'approfondissement des compétences pratiques en milieu professionnel;
3. en apprentissage, des périodes de formation pratique en milieu professionnel dont l'objectif est de faire acquérir à l'apprenti les compétences pratiques du métier ou de la profession en question.

Quand faire des stages, si on est sous contrat d'apprentissage?

Est-ce que les stages s'adressent à ceux qui n'ont pas encore trouvé de patron formateur?

Qu'en est-il du danger de se trouver dans une voie sans issue?

Chaque année de nombreuses informations nous parviennent sur des stages ou des contrats d'apprentissages abusifs.

Qu'en est-il du droit de former des patrons de stages, de leurs qualifications et de leurs évaluations ...?

Art. 18. En apprentissage, le droit de former est accordé à l'entreprise par la chambre professionnelle patronale compétente de concert avec la chambre salariale compétente. Pour les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, le droit est accordé par le ministre de concert avec la chambre salariale compétente.

Le droit de former devrait être soumis à une évaluation externe, indépendante, centralisée et outillée par des rapports fournis par les chambres.

Le nombre maximum de personnes que les organismes de formation ont le droit de former est fixé conjointement par la chambre patronale et la chambre salariale compétente, respectivement par le ministre de concert avec la chambre salariale compétente.

Il n'existe aucune obligation de former des jeunes. Ne devrait-on pas entamer une campagne de sensibilisation auprès des entreprises, ou bien prévoir de larges compensations pour les entreprises qui n'hésitent pas à former. Chaque année nous constatons un manque croissant d'entreprises qui sont prêtes à former des jeunes.

Le droit de former peut être retiré à un organisme de formation lorsque la tenue générale de celui-ci paraît de nature à compromettre la formation professionnelle ou si l'envergure de l'organisme de formation est insuffisante pour la garantir. Les autorités qui accordent le droit de former peuvent retirer ce droit. Le retrait peut être temporaire ou définitif.

Spécialement pour le retrait du droit de former un organisme indépendant et neutre devrait intervenir pour protéger aussi bien les intérêts du formateur que ceux de l'élève.

Les modalités pour accorder et retirer le droit de former sont fixées par règlement grand-ducal.

Art. 19. La formation pratique en milieu professionnel et le stage en milieu professionnel font obligatoirement l'objet, soit d'un contrat d'apprentissage, soit d'un contrat de stage de formation, à conclure entre les différents intervenants.

Le statut de la personne à former est soit celui de l'apprenti lorsqu'il s'agit d'un contrat d'apprentissage, soit celui de l'élève stagiaire lorsqu'il s'agit d'un contrat de stage de formation.

Art. 20. (1) Le contrat d'apprentissage est conclu entre les organismes de formation et l'apprenti ou son représentant légal, s'il est mineur.

Il doit garantir au jeune à former de voir plusieurs domaines au sein de l'entreprise. La période de stage devrait être fractionnée pour lui permettre d'apprendre la diversité du secteur/métier.

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage mentionne obligatoirement:

1. les nom, prénom, profession; matricule et domicile du ou des patron(s); lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège ainsi que les noms, prénoms et qualités des personnes qui la représentent au contrat;
2. les nom, prénom, matricule et domicile de l'apprenti; s'il est mineur, les nom, prénom et domicile de son représentant légal;
3. les objectifs et les modalités de formation dans le métier ou la profession concerné;
4. la date et la durée du contrat;
5. les droits et devoirs des parties contractantes.

(2) Le contrat d'apprentissage est assimilé au contrat de travail pour ce qui concerne l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des jeunes travailleurs, à la médecine

du travail, à la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, à la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail et aux congés légaux.

(3) Toute clause du contrat qui limiterait la liberté de l'apprenti dans l'exercice du métier ou de la profession à la fin de l'apprentissage est nulle.

(4) Le contrat d'apprentissage doit, sous peine de nullité, être dressé sous seing privé en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes. Il est enregistré respectivement auprès de la chambre professionnelle patronale compétente ou auprès du ministère, pour les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale. Un exemplaire est déposé auprès de la chambre professionnelle salariale compétente. Une copie est transmise au service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi.

Le contrat d'apprentissage doit être enregistré au plus tard un mois après sa conclusion. La conclusion des contrats doit se faire jusqu'au 1er novembre au plus tard.

Dans le système modulaire la limitation à la date du 1er novembre (date limite pour présenter un contrat d'apprentissage) n'a plus de raison d'être.

(5) Le modèle du contrat est fixé par les chambres professionnelles compétentes.

Art. 21. Pour former un apprenti, le patron-formateur doit être âgé de 21 ans au moins et satisfaire aux conditions d'honorabilité et de qualification professionnelle prévues à l'article 22.

Si ces conditions ne sont plus remplies, les autorités qui ont accordé le droit de former peuvent retirer ce droit ou définir les modalités selon lesquelles l'organisme de formation a le droit de continuer à dispenser la formation jusqu'au terme des contrats d'apprentissage.

Art. 22. (1) Le droit de former ne peut être accordé à une personne physique que si celle-ci présente les garanties nécessaires d'honorabilité qui s'apprécient sur base des antécédents judiciaires du postulant. S'il s'agit d'une personne morale, les dirigeants doivent satisfaire aux conditions imposées aux particuliers.

(2) Les conditions de qualification professionnelle requises pour former un apprenti sont définies pour les différents secteurs par la chambre patronale compétente en accord avec la chambre salariale compétente, respectivement par le ministère pour les organismes de formation ne relevant pas d'une chambre patronale, en accord avec la chambre salariale compétente.

L'organisme de formation doit désigner un ou plusieurs tuteurs, agréés respectivement par les chambres professionnelles compétentes ou le ministère en accord avec la chambre salariale compétente, responsables de la formation pratique et de l'encadrement pédagogique des apprentis.

Les modalités de cet agrément sont définies par une convention à conclure entre les partenaires concernés.

Le patron formateur doit en effet avoir l'honorabilité nécessaire, mais il doit aussi fournir des garanties pour une formation de qualité et donc se soumettre à une évaluation régulière. Le dispositif de formation ne devrait pas accepter sans réagir des formateurs médiocres à cause de l'absence de formateurs en nombre suffisant.

Art. 23. Les organismes de formation prévus à l'article 16 qui souhaitent former un apprenti doivent communiquer les postes d'apprentissage vacants au service compétent pour l'orientation professionnelle tel que stipulé dans le Code du Travail.

Le service en question communique les postes vacants aux différents lycées techniques et les rend publics par les moyens appropriés.

Et les lycées vu les passerelles de l'article 36.

Ne devrait-on pas déterminer les moyens, afin que tous les élèves reçoivent les informations de façon égale?

L'apprenti doit au préalable se présenter auprès de ce service qui l'informe sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille sur la profession/le métier à choisir.

L'apprenti qui bénéficie d'un poste d'apprentissage obtenu de sa propre initiative doit également se présenter auprès de ce service.

Quelle est la motivation de cette présentation auprès de ce service? Ne suffirait-il pas de communiquer les données y relatives?

Art. 24. (1) Le contrat d'apprentissage prend fin:

1. par la réussite à la formation en question;
2. par la cessation des activités du patron-formateur ou en cas de retrait du droit de former;
3. en cas de résiliation conformément à l'article 25;
4. en cas de force majeure;
5. d'un commun accord entre parties.

(2) La prorogation du contrat d'apprentissage se fait sur proposition de l'une des parties au contrat faite à la chambre dont elle relève. Les chambres professionnelles compétentes statuent.

Pour les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, le ministère prend une décision ensemble avec la chambre salariale compétente.

La procédure de prorogation est fixée par règlement grand-ducal.

(3) En cas de changement de patron, la période d'apprentissage accomplie antérieurement dans le même métier/profession est mise en compte. Les unités acquises lors d'un apprentissage antérieur sont capitalisées et restent acquises pendant un certain nombre d'années, à définir selon la profession.

Art. 25. (1) L'accord préalable des chambres professionnelles intéressées (compétentes ou concernées) est requis pour toute résiliation du contrat d'apprentissage faite sur l'initiative d'une des parties au contrat.

Le contrat d'apprentissage peut être résilié par le patron ou par l'apprenti, respectivement son représentant légal:

1. pour cause d'infraction grave ou répétée aux conditions du contrat;
2. si l'une des parties encourt une condamnation à une peine criminelle;
3. pendant la période d'essai fixée à trois mois, sans indication de motifs;

Quelle est la valeur pédagogique d'une telle façon d'agir?

Il manque dans cet article le recours au rôle du „Conseiller d'Apprentissage“.

4. même après la période d'essai, s'il est constaté que l'apprenti est incapable d'apprendre la profession;

Cette résiliation doit être argumentée et justifiée par celui qui rompt le contrat! Est-ce que les délais permettent au jeune de retrouver une autre place de stage ou d'apprentissage? Ne devrait-on pas réduire la période d'essai de 3 mois à 2 mois?

5. si, pour des raisons de santé constatées par un médecin, l'apprenti n'est plus en mesure d'exercer le métier ou la profession en question.

(2) Le contrat peut être résilié par la chambre professionnelle patronale, en accord avec la chambre professionnelle salariale, si l'apprenti ou l'organisme de formation manque manifestement au contrat ou s'il a été constaté lors du projet intégré intermédiaire que l'apprenti manque d'aptitudes suffisantes pour la profession choisie.

Cette résiliation doit être argumentée et justifiée par celui qui rompt le contrat!

(3) Le contrat peut être résilié sans préavis, sauf dans l'hypothèse visée au point 4. du paragraphe (1), où le délai de préavis est de 15 jours.

(4) En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prorogée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prorogation de l'essai ne puisse excéder un mois.

La procédure de résiliation est fixée par règlement grand-ducal.

Art. 26. Il est créé une commission des litiges qui a pour mission de servir de médiateur et de concilier les parties, *si faire se peut*, dans tous les litiges relatifs au contrat d'apprentissage.

Cette commission se compose d'un représentant de la chambre professionnelle patronale concernée et d'un représentant de la chambre professionnelle salariale concernée.

La commission est obligatoirement saisie en cas de litige, soit par l'organisme de formation, soit par l'apprenti ou son représentant légal, par lettre à adresser à la chambre professionnelle dont il relève.

Cette dernière prend l'initiative de convoquer la commission des litiges et charge le conseiller à l'apprentissage concerné de préparer le dossier afférent.

Au cas où l'organisme de formation ne relève pas d'une chambre professionnelle patronale, l'intéressé s'adresse directement au directeur à la formation professionnelle. Ce dernier prend l'initiative de convoquer la commission des litiges et il désigne un expert en lieu et place du représentant de la chambre professionnelle patronale.

Si la conciliation n'aboutit pas, chaque partie concernée peut saisir le tribunal du travail du litige en question.

Qui est Président de la Commission de conciliation et où sont les garanties du droit de la défense du jeune mineur?

Le représentant de la chambre professionnelle et celui de la chambre salariale ne sont pas indépendants.

La procédure de conciliation est fixée par règlement grand-ducal.

Art. 27. Pour les stages d'une durée minimale ininterrompue d'un mois, un contrat de stage de formation est conclu entre l'établissement scolaire, l'élève stagiaire ou son représentant légal, s'il est mineur et l'organisme de formation.

Le contrat de stage de formation doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en stage.

Le contrat de stage de formation mentionne obligatoirement:

1. la dénomination et l'adresse de l'établissement scolaire représenté par son directeur;
2. les nom, prénom, matricule et domicile de l'élève stagiaire; s'il est mineur les nom, prénom et domicile de son représentant légal;
3. les nom, prénom, profession, matricule et domicile du patron; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège ainsi que les noms, prénoms et qualités des personnes qui la représentent au contrat;
4. les objectifs et les modalités de formation du stage;
5. la date et la durée du contrat;
6. les droits et devoirs des parties contractantes.

Le modèle du contrat est fixé par le ministre.

La durée de stage par formation porte au moins sur 12 semaines.

Le stage de formation peut se dérouler entièrement ou partiellement pendant les vacances scolaires.

L'élève stagiaire doit néanmoins pouvoir bénéficier d'un congé de récréation annuel d'au moins 25 jours.

Pendant les stages d'une durée minimale ininterrompue d'un mois, l'élève stagiaire touche une indemnité définie d'après les modalités prévues à l'article 38.

Les dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des jeunes travailleurs et à la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes sont applicables au contrat de stage de formation.

Les modalités d'organisation des stages de formation sont définies par règlement grand-ducal.

Comment un jeune stagiaire peut profiter de 25 jours de congé alors qu'il doit effectuer ses stages en grande partie pendant les vacances? Le stagiaire n'a-t-il pas droit aux vacances pour récupérer comme les enseignants des établissements scolaires?

La définition des stages et la répartition des 12 semaines de stages obligatoires (ventilées sur 2 ans) sont vagues.

Art. 28. (1) L'accès à la formation professionnelle initiale se fait sur base d'un avis d'orientation contraignant dont l'élève bénéficie après la classe de 9e de l'enseignement secondaire technique.

Quel bénéfice peut avoir un avis d'orientation contraignant qui correspond ni aux compétences, ni aux intérêts et capacités de l'élève?

Sur quels critères se base cet avis contraignant?

Est-ce que les orienteurs et le personnel des SPOS connaissent suffisamment les compétences requises pour les formations vers lesquelles ils orientent les élèves?

L'école doit fournir aux élèves et parents toutes les informations nécessaires quant aux compétences acquises par l'élève et aux exigences et compétences nécessaires pour accéder aux différentes formations. Il est dès lors de la responsabilité des concernés de faire un choix positif qui correspond aux intérêts et capacités de l'élève! Dans tous les cas ce sont les élèves et les parents qui portent les conséquences d'orientations erronées alors que le système ne leur accorde aucun droit de décision et les culpabilise en cas d'échec.

Où est l'information au niveau de 7ième pour les élèves et les parents et le contact avec l'office des stages. Est-ce que les élèves seront formés à une plus grande autonomie et responsabilité pour gérer leurs stages et leurs modules? Est-ce que l'école aura les moyens et les personnes compétentes pour l'information des élèves et des parents pour éviter qu'un gouffre s'ouvre pour les élèves au moment des choix.

(2) Les candidats n'ayant pas accompli cette classe de 9e peuvent présenter au ministre une demande de reconnaissance d'équivalence de leurs études. Sur le vu de cette équivalence, le directeur du lycée technique oriente l'élève dans une classe de 10e. En cas d'admission conditionnelle, le conseil de classe prend une décision définitive sur la base des résultats du premier trimestre.

Art. 29. (1) La formation professionnelle initiale préparatoire au diplôme d'aptitude professionnelle comprend deux parties:

1. une classe de 10e de l'enseignement secondaire technique, qui est une classe de plein exercice à caractère essentiellement pratique et organisée suivant des domaines professionnels à définir, après concertation avec les chambres professionnelles concernées, par règlement grand-ducal. Cette classe peut comporter des périodes de stage de formation.

Il ne faut pas se faire d'illusions. La situation pour trouver une place de stage deviendra encore plus difficile. Il nous faut des structures et des moyens permettant de compenser le manque de volontariat des patrons-formateurs, y compris les entreprises non luxembourgeoises (décision tripartite 2.000 places).

Ne faudrait-il pas définir les périodes de stages pour chaque formation?

Cette classe peut être organisée sous contrat d'apprentissage, si les circonstances d'un secteur économique déterminé le requièrent.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le directeur peut prononcer une admission sur dossier pour les élèves souhaitant apprendre un métier ou une profession relevant d'un autre domaine professionnel que celui suivi en classe de 10e, ainsi que pour les élèves provenant d'un autre ordre d'enseignement.

2. en principe, deux années de formation soit sous contrat d'apprentissage, soit sous contrat de stage de formation, organisées sous forme d'unités capitalisables.

La durée normale de cette deuxième partie ne peut pas être dépassée de plus d'une année.

Cette stipulation peut être extrêmement injuste, si certains secteurs refusent de former des jeunes en nombre suffisant.

(2) La formation professionnelle initiale préparatoire au diplôme de technicien comprend deux parties:

1. une classe de 10e de l'enseignement secondaire technique, qui est une classe de plein exercice et organisée suivant des domaines professionnels à définir, après concertation avec les chambres pro-

fessionnelles concernées, par règlement grand-ducal. Cette classe peut comporter des périodes de stage de formation.

2. trois années de formation, soit sous contrat d'apprentissage, soit sous contrat de stage de formation, organisées sous forme d'unités capitalisables.

La durée normale de cette deuxième partie ne peut pas être dépassée de plus d'une année.

Art. 30. Un règlement grand-ducal, pris après concertation avec les chambres professionnelles concernées, définit pour les formations visées à l'article précédent:

- les sections que peut comprendre chaque domaine professionnel;
- les professions et métiers qui s'apprennent soit sous contrat d'apprentissage, soit sous contrat de stage de formation, soit sous les deux types de contrat à la fois;
- la durée des formations préparatoires au diplôme d'aptitude professionnelle;
- les professions et métiers pour lesquels un certificat de capacité pratique, tel que visé à l'article 34, peut être délivré.

Art. 31. (1) Il est institué des commissions mixtes compétentes pour les programmes-cadres comprenant les profils professionnels, les profils de formation et les programmes directeurs pour les différents métiers et professions, ainsi que pour la synchronisation entre la formation en entreprise et la formation scolaire.

Le profil professionnel détermine les actes professionnels que les agents exécutent dans le cadre du métier ou de la profession.

Le profil de formation détermine pour chaque domaine d'activités les compétences acquises au terme de la formation.

Le programme directeur détermine les domaines d'apprentissage, les objectifs et les contenus.

(2) Les commissions mixtes sont composées de représentants des organismes de formation et de représentants du milieu scolaire. La composition, qui peut varier suivant les domaines professionnels, est en principe la suivante:

1. des représentants des organismes de formation, proposés par les chambres professionnelles et les organismes de formation concernés par les formations visées;
2. un nombre égal de représentants du milieu scolaire, désignés par le ministre.

Les commissions peuvent s'adjoindre des experts.

Les commissions peuvent former, avec l'accord du ministre, des équipes curriculaires chargées de l'élaboration ou de la révision des programmes-cadres de formation.

(3) Les programmes de formation pratique et théorique sont élaborés par les commissions nationales de formation.

(4) Les programmes-cadres et les programmes de formation sont arrêtés par le ministre, les chambres professionnelles concernées entendues en leur avis.

(5) Les modalités de fonctionnement des commissions mixtes, des équipes curriculaires et des commissions nationales de formation et l'indemnisation de leurs membres sont fixées par règlement grand-ducal.

Art. 32. Les domaines d'apprentissage sont constitués d'unités capitalisables subdivisées en modules. Il existe trois types de modules:

1. des modules fondamentaux;
2. des modules complémentaires;
3. des modules facultatifs.

Les modules facultatifs sont-ils offerts pendant le temps Ecole ou est-ce que les jeunes sont responsables pour se former eux-mêmes malgré un horaire de 40 heures mal payées et peu honorées? Des jeunes qui avaient la capacité de réussir une formation de technicien sans grands problèmes vont

s'engouffrer dans l'organisation et gestion de leurs modules et risquent d'abandonner toute formation supérieure. La formation de technicien ne peut être accomplie qu'en dehors des heures de travail et si le patron-formateur est d'accord.

Est-ce que les modules facultatifs sont proposés pendant la formation initiale ou seront-ils rajoutés après le CATP/DAP? Si le DAP est la base de la formation initiale que chaque élève doit acquérir, le diplôme de technicien sera-t-il organisé par des modules facultatifs? Ces modules devraient être offerts dans tous les lycées.

Les modules fondamentaux et complémentaires sont obligatoires.

Les modules fondamentaux sont interdépendants et à caractère progressif.

Leur chronologie est réglementée.

Chaque formation comprend obligatoirement un projet intégré intermédiaire et un projet intégré final qui constituent des modules fondamentaux.

Les modules complémentaires à caractère non progressif sont indépendants les uns des autres.

Les modules facultatifs permettent d'élargir la formation professionnelle initiale.

Un règlement grand-ducal fixe la durée de la formation par métier et profession, le nombre des unités capitalisables et des modules, ainsi que le caractère, les objectifs, le contenu, la séquence et la durée des modules.

Art. 33. L'évaluation des modules se fait sous forme de contrôle continu.

L'évaluation des modules suivis à l'école se fait pendant les périodes d'enseignement, celle des modules pratiques en milieu professionnel pendant les périodes de formation pratique et de stage. Les lignes directrices et les modalités du contrôle continu à l'école et en milieu professionnel sont établies par la commission mixte et arrêtées sous forme de référentiel d'évaluation par le ministre.

L'évaluation des modules portant sur les projets intégrés se fait par la commission mixte ou des sous-commissions de celle-ci.

Les titulaires des différents modules suivis par l'élève stagiaire ou par l'apprenti se réunissent en conseil de classe sous la présidence du directeur ou de son délégué pour délibérer sur les progrès des apprenants et leur orientation future.

Le conseiller à l'apprentissage respectivement l'office des stages prévus à l'article 40 sont responsables de la communication des résultats de l'évaluation des modules pratiques en milieu professionnel.

Le conseiller à l'apprentissage concerné, mandaté par l'autorité fonctionnelle des conseillers, participe avec voix délibérative à ces réunions.

Art. 34. La formation professionnelle initiale mène à deux types de diplômes:

1. le diplôme d'aptitude professionnelle qui atteste à son détenteur qu'il possède les compétences théoriques et pratiques pour exercer le métier ou la profession en question en tant que travailleur qualifié;
2. le diplôme de technicien qui atteste à son détenteur qu'il possède les compétences théoriques et pratiques pour exercer le métier ou la profession en question en tant que technicien.

Dans la voie de formation préparatoire au diplôme d'aptitude professionnelle, un certificat de capacité pratique est délivré aux candidats ayant réussi les modules pratiques. Ce certificat atteste à son détenteur qu'il possède les compétences pratiques du métier ou de la profession en question.

La certification se fait sur la base des modules acquis qui sont mis en compte pour l'apprentissage tout au long de la vie. Les conditions d'attribution des certificats et diplômes sont définies par règlement grand-ducal.

Les certificats et diplômes sont émis par l'autorité nationale pour la certification professionnelle qui se compose:

- a. du directeur à la formation professionnelle, comme président;
- b. d'un représentant de chacune des chambres professionnelles;
- c. de cinq directeurs des lycées publics.

Les membres de l'autorité sont nommés par le ministre pour un terme de cinq ans.

Les conditions de nomination et l'indemnisation des membres de l'autorité sont fixées par règlement grand-ducal.

Les certificats et diplômes sont signés par le ministre ou son délégué, le directeur à la formation professionnelle ainsi que les représentants des chambres professionnelles concernées. Ils sont enregistrés au ministère.

Les modèles des certificats et diplômes accompagnés d'un supplément descriptif sont établis par le ministre après concertation avec les chambres professionnelles concernées.

La gestion administrative des unités capitalisables et des modules des élèves et apprentis inscrits en formation se fait au Service de la formation professionnelle du ministère.

Ne devrait-on pas évaluer les diplômes étrangers ayant le même qualificatif exemple technicien allemand ou technicien belge et voir à quel niveau se situe le diplôme luxembourgeois!

Art. 35. Les détenteurs des diplômes cités à l'article précédent peuvent avoir accès à des études techniques supérieures dans la spécialité correspondante, à condition d'avoir réussi à un examen organisé sur le plan national par le ministre. Un règlement grand-ducal définit le contenu et les modalités d'organisation de cet examen et la certification de sa réussite.

En vue de l'accès à des professions réglementées et de l'admission aux emplois du secteur public, les détenteurs du diplôme de technicien ayant réussi l'examen précité ont les mêmes droits que les détenteurs du diplôme de fin d'études secondaires.

L'examen national organisé par le Ministre risque de devenir un concours d'entrée pour des études supérieures et dévalue le diplôme certifiant les compétences acquises au niveau national et international.

Le contenu de l'examen national reste à définir, ainsi que l'organisation des modules préparant à ce concours. Ce diplôme certifiant des compétences professionnelles risque de ne pas connaître sa juste valeur sur le marché du travail.

L'examen national teste-il prioritairement les compétences en langues?

Art. 36. (1) Les élèves détenteurs du certificat de réussite du cycle moyen du régime technique, ainsi que les élèves détenteurs du certificat de réussite de cinq années d'enseignement secondaire bénéficient de la mise en compte de leurs résultats en vue de l'obtention d'un des diplômes prévus à l'article 34. La décision est prise par l'autorité nationale pour la certification professionnelle.

Un élève n'a pas les qualifications pratiques et théoriques pour un DAP ou une formation de technicien, spécialement s'il s'agit d'un élève de l'Enseignement Secondaire (ES). A notre avis cet article n'est pas réaliste et mène à des critères de promotion à la tête des clients.

Cette passerelle présuppose que l'élève de l'ES acquière des modules supplémentaires pour effectuer ce changement, alors que son lycée ne peut pas lui offrir cette possibilité. Toutes les formations professionnelles doivent dès lors être adaptées à cette possibilité. A notre avis ce projet de loi n'est pas prêt parce que les formations professionnelles ne sont pas adaptées aux stipulations de cette loi.

(2) Les modalités suivant lesquelles les détenteurs du diplôme d'aptitude professionnelle et du diplôme de technicien peuvent être admis à une classe du cycle supérieur du régime technique sont fixées par règlement grand-ducal.

Art. 37. Un règlement grand-ducal fixe les conditions de mise en compte de modules passés à l'étranger ainsi que celles selon lesquelles des certificats et diplômes étrangers sont reconnus équivalents aux certificats et diplômes prévus aux articles 13 et 34. Ce même règlement fixe les modalités selon lesquelles un apprentissage transfrontalier peut se faire.

Art. 38. Pendant la durée de l'apprentissage, le patron verse à l'apprenti une indemnité d'apprentissage qui est fixée par règlement grand-ducal, sur avis des chambres professionnelles compétentes. Cette indemnité est adaptée aux variations de l'indice du coût de la vie.

Pourquoi ne peut-on pas prévoir la même indemnité pour chaque secteur?

Art. 39. A la demande de la chambre patronale compétente et sur avis conforme de la chambre salariale compétente, le ministre peut accorder des dispenses exceptionnelles de fréquentation des cours pour une période limitée.

Art. 40. (1) Pour les formations qui se font sous contrat d'apprentissage, le contrôle de la formation pratique en milieu professionnel appartient aux chambres professionnelles compétentes.

A cet effet, le ministre fixe par voie contractuelle avec les chambres professionnelles compétentes le statut d'un certain nombre de conseillers à l'apprentissage.

Les conseillers ont pour mission de contribuer à l'adaptation continue de la formation professionnelle à l'évolution des techniques par leur intervention au niveau de l'organisme de formation et de l'école. Ils veillent sur l'application des modules pratiques en milieu professionnel pendant les périodes de formation pratique. Ils ont le droit de visiter les organismes de formation.

(2) Pour les formations par alternance qui comportent des stages faisant l'objet d'un contrat de stage de formation, ces stages sont organisés et surveillés par l'office des stages institué dans chaque établissement scolaire offrant la formation en question.

La composition et les missions de l'office des stages ainsi que les modalités de l'organisation et de la surveillance des stages sont définies par règlement grand-ducal.

Quel est le rôle de l'office des stages, et quelles compétences ont les membres de cet office? Quels outils et moyens seront à leur disposition?

(3) Les conseillers à l'apprentissage et les offices de stage collaborent dans l'intérêt du bon fonctionnement des formations en question.

Chapitre IV. De la formation professionnelle continue et de la formation de reconversion professionnelle

Art. 41. La formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle donnent à toute personne le droit, tout au long de la vie, de développer ses connaissances et compétences, d'améliorer sa qualification professionnelle et de se réorienter au vu de ses besoins personnels ou du changement de son environnement économique, technologique et social.

Elles s'adressent aux personnes qui:

1. souhaitent acquérir une qualification;
2. souhaitent maintenir ou étendre une qualification;
3. risquent de perdre leur emploi, sont en situation de chômage ou ne peuvent plus exercer leur profession.

Pour les personnes inscrites à l'Administration de l'Emploi, le règlement grand-ducal du ... portant

1. détermination des conditions et modalités d'attribution d'une aide à la formation professionnelle;
2. modification du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution
 1. des aides à la mobilité géographique;
 2. d'une aide au réemploi;
 3. d'une aide à la création d'entreprise;
 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique est d'application.

Art. 42. Dans le cadre de la formation professionnelle continue et de la formation de reconversion professionnelle, l'apprenant est responsable de son projet de formation.

En vue de l'élaboration de son projet, l'apprenant peut bénéficier du dispositif d'information et d'orientation prévu à l'article 51.

Pour permettre à l'apprenant de bénéficier au mieux de l'offre de formations, des méthodes pédagogiques adaptées à la demande et au niveau des apprenants ainsi qu'un accompagnement en cours de formation sont mises en place.

Art. 43. (1) La formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle au sens de l'article 41 peuvent être organisées par:

1. les lycées et lycées techniques publics;
2. les centres de formation publics;

3. les chambres professionnelles;
4. les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre.

(2) Toute autre institution ou personne désirant obtenir l'autorisation pour organiser des formations dans le cadre de l'article 41 doit se conformer à l'article L. 542-8 du Code du Travail.

Art. 44. Il est créé un label de qualité pour les institutions et personnes visées à l'article précédent.

Suite à une demande écrite qui précise:

1. les finalités et objectifs des formations proposées;
2. les programmes et méthodes;
3. les mesures d'orientation et d'accompagnement des apprenants;
4. les critères et méthodes d'évaluation;
5. les qualifications professionnelles des formateurs;
6. l'organisation pratique des formations;

le ministre décerne le label de qualité pour une durée de trois ans. Il peut être renouvelé. Il peut être retiré au cas où les conditions d'obtention ne sont plus remplies.

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

Art. 45. Toute personne engagée ou ayant été engagée dans la vie active a le droit de se faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Sont visés par cette disposition les certificats et diplômes de l'enseignement secondaire technique, les brevets de niveau supérieur à l'enseignement secondaire technique, ainsi que le brevet de maîtrise. Peut faire l'objet d'une demande de validation l'ensemble des acquis issus d'apprentissages formels, non formels et informels pendant une durée totale cumulée d'au moins trois ans et en rapport avec le certificat, le diplôme ou le brevet pour lequel la demande est déposée.

Art. 46. La validation peut constituer partie ou totalité de la qualification professionnelle à acquérir. Elle est équivalente aux autres modes de contrôle des connaissances en vue de l'obtention d'un certificat, diplôme ou brevet. Les certificats, diplômes et brevets acquis par la validation des acquis de l'expérience sont équivalents aux certificats, diplômes et brevets acquis par les autres modes de contrôle des connaissances et confèrent les mêmes droits.

Art. 47. Les candidats adressent leur demande de validation des acquis de l'expérience au ministère dans les délais et les conditions préalablement fixés par le ministre.

La demande, qui est accompagnée d'un dossier constitué par le candidat, précise le certificat, le diplôme ou le brevet postulé et comprend:

1. une présentation personnelle indiquant la motivation et les objectifs du candidat, la description de son parcours de formation, ainsi que de son parcours professionnel. Cette présentation comporte toute information complémentaire en relation avec les activités extra-professionnelles pour autant que ces dernières sont en appui de la demande;
2. la description des différents emplois occupés, des fonctions exercées et des tâches accomplies. Le candidat indique les conditions de déroulement de son activité professionnelle, en particulier l'organisation du travail, le degré d'autonomie et de responsabilité ainsi que les relations avec l'environnement professionnel.

Le candidat fournit les pièces et documents attestant son parcours de formation et son parcours professionnel et extra-professionnel.

Pour la réalisation du dossier, une aide et un conseil personnels permettant au candidat de définir et d'élaborer son projet peuvent lui être apportés, à sa demande, par le ministère.

Art. 48. La demande de validation est soumise à une commission de validation qui se prononce au vu du dossier constitué par le candidat. Le cas échéant, l'examen du dossier peut être suivi d'un entretien sur l'initiative de la commission ou sur l'initiative du candidat et/ou d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La commission peut valider l'expérience du candidat pour une partie des connaissances, aptitudes et compétences exigées. Elle se prononce sur les connaissances, aptitudes et compétences manquantes qui doivent faire l'objet d'une évaluation complémentaire.

La décision de validation prise par la commission est notifiée au candidat.

Art. 49. Pour les différents secteurs professionnels, des commissions de validation sont nommées pour une durée de cinq ans par le ministre. Elles sont composées de représentants patronaux et salariaux proposés par les chambres professionnelles concernées, ainsi que de représentants du milieu scolaire. Elles peuvent faire appel à des experts.

Les commissions mixtes prévues à l'article 31 peuvent être chargées de la validation.

La procédure de validation, la composition, le fonctionnement des commissions de validation ainsi que l'indemnisation des membres et des experts sont déterminés par règlement grand-ducal.

Art. 50. La démarche de la validation est accompagnée par un suivi scientifique et technique. Ce suivi a pour objectif de collecter, traiter, valoriser et diffuser l'information relative à la validation des acquis de l'expérience professionnelle.

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

Art. 51. Dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, toute personne peut recourir à un dispositif d'information et d'orientation, de conseil et de guidance.

Ce dispositif est assuré en ce qui concerne:

1. la formation professionnelle de base et la formation professionnelle initiale par:
 - a. le Centre de psychologie et d'orientation scolaire;
 - b. les Services de psychologie et d'orientation scolaires;
 - c. l'Action locale pour jeunes;
 - d. le Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi;

Définition claire des missions et attributions des différents services et de l'interactivité indispensable du dispositif d'information et d'orientation!

Vu les compétences actuelles de ces services, leur disponibilité et leur efficacité quelles sont les formations de leurs membres, les moyens et leur intégration dans les décisions économiques et politiques.

Après la réussite de la classe de 10e, le conseil de classe émet une recommandation pour un ou des métiers respectivement pour une ou des professions relevant du domaine professionnel suivi(e) par l'élève en classe de 10e. Le candidat, pour faire son choix, peut recourir au dispositif prévu à l'article 51.

Ce dispositif risque d'être surchargé de travail rapidement. En outre certaines de ces structures n'ont pas le personnel qualifié pour répondre aux demandes et aux attentes.

2. la formation professionnelle continue par:
 - a. le Service de la formation professionnelle;
 - b. le Service de la formation des adultes;
 - c. le Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi.

Art. 52. Les institutions énumérées à l'article précédent dispensent un service qui permet à toute personne de prendre conscience de ses aptitudes et possibilités, de les développer et de les utiliser tout au long de sa vie. Ce service consiste notamment dans une aide à l'élaboration de projets individuels de formation et d'insertion professionnelle.

Les différentes institutions se ~~concernent~~ *collaborent sur base d'un concept structuré* entre elles pour accomplir les missions suivantes:

1. développer une culture d'orientation dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie;

Une culture se développe elle ne s'impose pas. Une culture ne se développe pas par une réunion?!

Les garanties nécessaires manquent!

2. fournir les informations relatives au marché de l'emploi, au choix des professions et à l'offre des formations;

3. offrir un conseil, une guidance, une orientation et un accompagnement en vue d'une validation des acquis, d'une formation et d'une insertion sur le marché de l'emploi.

Où sont les dispositions qui garantissent l'information continue et outillée des élèves et des parents à partir de la 7^{ème}?

Où est le personnel disponible et compétent, les moyens pour remplir au moins partiellement ces attributions?

Où est le concept de mise en pratique de cette loi?

Est-ce que le personnel sera formé avant la mise en vigueur de la présente loi?

Art. 53. Il est créé un portefeuille d'orientation et de formation qui a pour objet de documenter le parcours individuel de la personne, afin qu'elle puisse utiliser les informations recueillies dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, de la validation des acquis ou de sa vie professionnelle.

Où sont les dispositions transitoires pour tous les élèves qui n'ont pas de portefeuille d'orientation?

Le contenu de ce portefeuille d'orientation donne-t-il des informations sur les capacités et intérêts de l'élève ou ne contient-il que des évaluations certificatives et négatives?

La certification des compétences ne suffit-elle pas?

Qui est responsable des contenus?

Ce portefeuille comprend:

1. les informations recueillies;
Quelles informations?
2. les orientations effectuées;
3. les choix scolaires et professionnels opérés;
4. les apprentissages et formations accomplis;
5. les compétences et les expériences professionnelles acquises.

Il est émis conjointement par les ministres ayant respectivement la formation professionnelle et le travail dans leurs attributions. Il est remis obligatoirement à tout élève au moment de son entrée dans l'enseignement secondaire technique ainsi qu'à toute personne qui s'engage dans un parcours de formation.

A qui appartient ce portefeuille?

Chapitre VII. Du Service de la formation professionnelle

Art. 54. Le Service de la formation professionnelle, dénommé ci-après le service, est placé sous l'autorité du ministre et a pour missions:

1. de mettre en oeuvre la formation professionnelle de base et la formation professionnelle initiale, telles qu'elles sont prévues par la présente loi, sans préjudice des attributions des lycées et lycées techniques;
2. de coordonner et de mettre en oeuvre la formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle;
3. de mettre en oeuvre la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du chapitre V de la présente loi;
4. de collaborer à la mise en oeuvre de l'orientation et de la guidance tout au long de la vie définie au chapitre VI de la présente loi.

Le service comprend l'Action locale pour jeunes (ALJ);

Services ouverts uniquement pendant l'horaire école?

Le Centre national de la formation professionnelle continue (CNFPC) est rattaché au service.

Pour le Conseil d'administration de la FAPEL,

Michèle RETTER

Présidente

