

N° 5622<sup>2</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

**PROJET DE LOI****portant réforme de la formation professionnelle  
et portant modification**

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

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES**

(24.4.2007)

Par lettre du 23 octobre 2006, Madame Mady Delvaux-Stehres, ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des employés privés.

1. Au fil des années, la notion de formation professionnelle a été généralisée. Jadis elle ne faisait allusion en principe qu'à la formation menant à des postes manuels de l'artisanat ou de l'industrie.

L'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage a été rédigé dans cette optique; le langage y utilisé ne fait aucun doute.

La loi du 4 septembre 1990 apporte une légère percée à la notion de la formation professionnelle: cette dernière et l'enseignement secondaire technique sont objets d'une même loi. Les finalités des régimes professionnel du technicien et technique ne sont pas identiques, bien que ces régimes soient logés matériellement sous une même enseigne: les lycées techniques.

Il n'est pas sans intérêt de rappeler que la loi du 12 février 1999 précise à l'article 19 que „le régime de la formation de technicien du cycle supérieur prépare les élèves à la vie active“, tandis que l'article 21 de la même loi dit que „le régime technique du cycle supérieur prépare à la vie active ainsi qu'aux études supérieures“.

Depuis 1945 les esprits ont évolué, également et peut-être grâce à une volonté politique européenne.

2. Toute éducation doit avoir comme objectif de former des citoyens responsables et engagés; elle doit en plus chercher à amener les jeunes à trouver une satisfaction et un épanouissement personnel dans leur vie future. La préparation à la vie active n'est pas étrangère à ces objectifs.

En effet, malgré toutes considérations, il ne peut pas y avoir une politique d'éducation, dans quelque domaine que ce soit, qui ignore la vie professionnelle. Certes, dans certaines filières l'abstraction

et la culture générale ont une part plus élevée dans l'horaire des programmes. Mais dans quel but? Est-ce que la préparation à la vie professionnelle y est complètement absente?

3. Ceci étant, la Chambre des employés privés (CEP•L) aurait préféré engager un débat plus large sur la formation professionnelle, qui englobe toutes les formations – acceptons que le lycée classique peut être une exception – du CITP au master professionnel. Pour des raisons d'ordre pratique, le débat pourrait se limiter dans un premier temps au Brevet de technicien supérieur (BTS) – mais ce dernier devrait être réintégré dans les compétences du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle.

En effet, ce cursus de formation se perd dans un ministère dont la volonté affichée est le développement de la recherche scientifique. Il y est victime d'un manque évident de dynamisme, étant considéré comme un enfant mal aimé n'étant pas digne d'une priorité quelconque.

De par sa forte orientation professionnelle, le BTS est un diplôme qui répond parfaitement aux besoins du marché du travail. Ceci est corroboré par les résultats d'embauche des élèves ayant suivi les BTS existants. L'on pourrait concevoir la formation menant au BTS comme une voie de spécialisation possible pour les jeunes ayant accompli les études de technicien. La création de nouvelles formations de niveau BTS contribuerait également à la valorisation des lycées techniques.

4. Les propos ci-devant prônant une politique cohérente en matière de formation ne doivent pas être considérés comme étant issus d'un autre monde. Pour les études postuniversitaires la formation concomitante est une réalité; le professeur stagiaire, l'avocat stagiaire, le médecin se préparant à une spécialisation, l'aspirant en révision d'entreprise etc., tous sont des participants à la formation professionnelle. Il est donc erroné, de caractériser cette dernière comme étant d'application uniquement pour les formations considérées par d'aucuns comme de niveau bas à orientation manuelle.

5. Face à une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, à tous les niveaux, face à un taux de chômage tout de même élevé pour un pays à croissance économique soutenue, face à une économie exigeante, mais en mutation constante, face à des frontières quasiment inexistantes et face à des défis sociaux non négligeables et en croissance, la politique portant sur la formation professionnelle a droit à et nécessite un débat d'ensemble qui positionne le pays sur un rail permettant de faire face avec sérénité à un avenir sur les 20 prochaines années.

D'où l'appréciation de la CEP•L: ce projet de loi est trop limitatif et ne donne pas les moyens au Grand-Duché pour préparer sa population et son économie aux exigences de demain.

\*

## LE SYSTEME D'APPRENTISSAGE

6. L'apprentissage tel que nous le connaissons depuis des décennies est fortement calqué sur le modèle allemand: en régime concomitant il y a alternance entre enseignement à l'école et apprentissage pratique en entreprise. Au fil des années des formules adaptées ont vu le jour: l'apprentissage peut être organisé en bloc, la part du concomitant dans les trois années de formation professionnelle est variable, l'apprentissage peut être accompli en milieu scolaire ou parascolaire (CNFPC) et il existe des professions (ex. aide-soignant) qui ont introduit des périodes de stage.

La CEP•L est d'avis que le système à retenir doit être multifacette: ainsi tient-il compte du degré de technicité des professions ainsi que des demandes et possibilités des entreprises formatrices.

7. En même temps la CEP•L affirme avec conviction qu'elle appuie sans discussion le système du concomitant: confrontés à la vie réelle du monde du travail, les jeunes se rendent mieux compte des exigences professionnelles; en cas d'efforts réguliers ils ont, en principe, une bonne chance pour décrocher un contrat de travail, les employeurs ont la chance de former, suivant leurs méthodes techniques et leur culture d'entreprise une main-d'oeuvre qui leur convient.

La CEP•L est convaincue que sans formation duale, un grand nombre de jeunes auraient davantage de problèmes pour intégrer la vie professionnelle. En ce sens la CEP•L demande une plus forte „dualisation“ pour les formations supérieures au futur DAP, où l'insertion des jeunes dans la vie active pose problème.

8. Pour que l'apprentissage puisse apporter les résultats escomptés, plusieurs prémisses doivent être remplies:

- les employeurs doivent être conscients du rôle important qu'ils ont à jouer dans le développement de la société luxembourgeoise. L'engagement pour le long terme doit à nouveau l'emporter sur les bénéfices réalisés à court terme; aider à la qualification des jeunes relève de la responsabilité sociale des entreprises;
- cette considération a un volet quantitatif et un volet qualitatif. Le nombre de postes d'apprentissage doit progresser, aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises. La qualité doit être assurée par un personnel qualifié, ayant été préparé à ces tâches;
- l'orientation professionnelle nécessite une réforme sérieuse;
- les infrastructures scolaires, dont les ateliers, doivent exister en nombre suffisant pour permettre un enseignement efficace;
- les jeunes, surtout les plus défavorisés, doivent pouvoir bénéficier d'un encadrement professionnel et pluridisciplinaire dès l'enseignement primaire, leur permettant de valoriser au mieux leurs aptitudes et compétences;
- le partenariat de l'apprentissage doit trouver les moyens humains et financiers pour mener à bien ce projet d'envergure;
- le Gouvernement doit être conscient que cette voie aura des répercussions sur le budget du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle (MENFP). Dans une comptabilité commerciale ces dépenses pourraient être considérées comme un investissement rapportant à terme des recettes, tandis qu'une politique irresponsable et immobile mènerait à un tas de ruines, dont la charge financière revient à des dépenses effectives, sans rendement aucun. En éducation l'appel à la solidarité nationale n'est peut-être pas moins justifié qu'en cas de crise économique aiguë.

\*

### **LA MISE EN PLACE D'UNE REFORME**

9. Toute réforme a en principe comme source le constat d'un dysfonctionnement ou d'un retard vis-à-vis de l'évolution effective.

En principe, ces constats sont le résultat d'une observation sur une période assez longue, appuyée par du matériel statistique.

Or, dans le cas présent des constats ont été faits par des experts au ministère, dans les différentes chambres professionnelles, dans les écoles et à l'ADEM (Administration de l'emploi). Les constats ne sont pas toujours unanimes, souvent basés sur des sorts individuels qui sont vecteurs dans bien des cas d'une généralisation.

Et, dans tout cet amalgame d'opinions, de ressentiments, d'expériences et de souhaits, les statistiques cohérentes et fiables font défaut. Les statistiques du ministère sont en train d'être élaborées – mais avec bien du retard, et souvent avec une pertinence douteuse. Des statistiques fiables de l'ADEM sont inexistantes, ou peut-être cachées dans des tiroirs.

La CEP•L déplore profondément qu'une réforme d'une telle envergure se base sur des entendus dire, toute méthode statistique faisant défaut. On ne parle même pas des projections dans le futur, où aucune enquête ne fournit des indications utiles.

Malgré l'absence de ces chiffres, une donnée semble être sûre: dans une économie où le secteur tertiaire domine, dans une économie où le secteur secondaire n'a une chance de survie que si la créativité et l'esprit innovateur sont à la source de biens à forte valeur ajoutée, produits avec une productivité exemplaire, dans un tel environnement, les salariés, à tous les niveaux, doivent être préparés de façon adéquate durant leur période scolaire, tant en ce qui concerne le savoir, le savoir-faire et le savoir-être. La flexibilité et la volonté à la formation continue sont deux autres éléments que l'école doit transmettre.

\*

## **LES REGIMES RETENUS PAR LE PROJET DE LOI COMME FAISANT PARTIE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

10. Le texte nous soumis prévoit quatre diplômes ou certificats pouvant être obtenus après un apprentissage:

- a) le Certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP)
- b) le Certificat de capacité pratique (CCP, anc. CCM)
- c) le Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP, anc. le CATP)
- d) le Diplôme de technicien.

11. ad a) La CEP•L salue fortement que le CITP sera intégré dans un projet de loi portant sur la formation professionnelle. Cette approche permet de considérer le CITP comme une première formation professionnelle sur laquelle des formations de niveau supérieur peuvent être greffées, et évite de marginaliser davantage les jeunes fréquentant cette filière de formation.

Par ailleurs, la CEP•L est convaincue que d'autres voies de formation doivent être ouvertes au CITP, dans le but de ne plus laisser sortir des jeunes de l'école sans qualification aucune.

12. ad b) Le CCP n'entre pas dans le champ de compétences de la CEP•L. Néanmoins elle s'étonne du peu d'encre réservé à ce certificat. Elle pense que le CCP est une bonne mesure pour ne pas faire échouer des jeunes affichant des difficultés en théorie, matière qu'ils peuvent rattraper à une date ultérieure pour recevoir le DAP. Cependant il faut analyser si le CCP rime toujours avec un DAP basé sur un socle de compétences, organisé suivant un système modulaire et évalué par un projet intégré.

13. ad c) Le CATP/DAP reste la voie royale pour l'apprentissage: la partie essentielle du projet de loi lui est consacrée. Maintes innovations caractérisent ce DAP: en principe une 10<sup>ième</sup> plein temps, une modularisation, l'abolition de l'examen de fin d'apprentissage etc. La CEP•L examinera par la suite si les auteurs ont eu la main heureuse avec toutes les modifications proposées.

14. ad d) Le régime de la formation du technicien a été créé en 1990 pour combler une lacune entre la formation CATP et celle du régime technique: il devait attirer les meilleurs „apprentis“ vers une filière à niveau plus élevé, et vu le taux élevé d'échecs constaté au régime technique, permettre aux élèves plus faibles de ce dernier de suivre une formation adaptée à leur potentiel.

Le régime du technicien a été ouvert à de nombreuses filières – et a priori rien ne s'oppose à cette politique. Il y a des filières à effectifs peu nombreux, d'autres attirent une foule d'élèves, souvent non à cause d'une orientation positive, mais par une sélection „faute de mieux“.

Il est commun à toutes les filières que l'enseignement doit être orienté vers la vie active – ce qui n'empêche pas à un nombre limité d'élèves de poursuivre des études supérieures (loi du 12 février 1999).

La CEP•L soutient le Gouvernement dans sa volonté d'ouvrir le technicien à la formule de l'apprentissage. Elle conseille néanmoins aux responsables de procéder avec circonspection afin de ne pas casser des formations qui ne demandent pas de changement radical. La formation professionnelle doit donc permettre des modes d'organisation alternatifs répondant au mieux aux besoins de l'économie et aux contraintes d'un enseignement efficace.

15. ad e) et f) La CEP•L regrette profondément que le projet ne prévoie pas de points e) et f). En effet, le régime technique aurait dû trouver sa place dans le présent projet, et a fortiori le BTS.

Le Luxembourg connaît trois régimes scolaires qui délivrent un certificat de fin d'études après sept ans de réussite à l'enseignement secondaire: les études secondaires, les études secondaires techniques, régime technique et régime de technicien. Les détenteurs des certificats des deux dernières formations ne sont pas tous aptes et enclins à entamer des études universitaires. Par contre une spécialisation professionnelle pourrait leur donner une meilleure chance de carrière professionnelle. Les BTS furent introduits en 1991 par un règlement grand-ducal; depuis lors peu d'évolution, sinon une inertie forte, peut être constatée à leur propos. La CEP•L déplore profondément que ces formations soient négligées, qu'un esprit créatif ne les accompagne guère, que la politique les ignore, bref, qu'une culture de formation professionnelle supérieure soit absente au pays. La CEP•L peut être fière d'avoir pris des ini-

tatives en matière de formation continue dans certains créneaux; elle ne peut hélas! se substituer au service public pour la formation initiale.

16. Finalement, il est sans doute légitime de demander à ce que l'organisation de la maîtrise fasse également partie d'une loi portant sur la formation professionnelle.

\*

## LE DAP

17. La formation du DAP commencerait en 10<sup>ème</sup>, en principe dans une classe à plein temps organisée par domaines professionnels.

Dans un passé récent, le ministère affichait la volonté d'organiser l'enseignement secondaire technique en cycles d'études s'étendant sur deux années. Pour des raisons qui nous échappent, cette idée a disparu.

Dans un tel cas de figure la 9<sup>ème</sup> et la 10<sup>ème</sup> auraient constitué un cycle dédié prioritairement à l'orientation professionnelle de l'élève. Ainsi, une 10<sup>ème</sup> plein temps regroupant des domaines professionnels aurait pu trouver notre appui, même si l'apprentissage proprement dit aurait dû être rallongé au-delà de la 12<sup>ème</sup>, ceci afin de permettre l'apprentissage de matières professionnelles spécifiques non traitées à cause de cette 10<sup>ème</sup> assez généraliste.

18. Cette prémisse ayant disparu, la CEP•L voit plus d'inconvénients dans la solution proposée que d'avantages:

- Cette 10<sup>ème</sup> à domaines professionnels sera tellement générique que le résultat concret d'apprentissage sera minime en fin d'année.
- Les contenus à intégrer dans les programmes des différents domaines risquent d'être tellement hétéroclites, qu'un dénominateur commun ne peut pas être trouvé (hétéroclite quant au contenu et quant au niveau).
- La volonté de concentrer des métiers ou professions dans une carcasse commune (exemple: coiffeur et aide-soignant) peut être un exercice intellectuel intéressant, mais dépourvu de toute réalité.
- Une 10<sup>ème</sup> plein temps créera infailliblement une inadéquation au niveau de l'entrée en 11<sup>ème</sup>: le nombre de places d'apprentissage ne correspondra pas avec le nombre de demandes de la part des élèves. En effet, jusqu'à ce jour l'élève pouvait seulement accéder à une classe de 10<sup>ème</sup> dans un métier précis s'il disposait d'une place d'apprentissage.

A l'heure actuelle, certaines voies de formation connaissent un *numerus clausus* plus ou moins affiché: auxiliaire de vie, aide-soignant, aide-pharmacien, dessinateur en bâtiment. Le but de cette barrière est évidemment de régler le nombre des accès à la formation en vue du nombre probable des postes d'apprentissage disponibles. Une 10<sup>ème</sup> plein temps risque de créer de réels problèmes lors du passage vers une 11<sup>ème</sup>, à moins que le système d'un *numerus clausus* ne soit généralisé une réglementation afférente devrait voir le jour.

- En cas d'inadéquation entre l'offre et la demande lors du passage 10<sup>ème</sup>-11<sup>ème</sup> et certainement en cas de mauvaise orientation, un directeur de lycée peut admettre le candidat dans une formation autre qu'initialement choisie: quid alors de l'avis contraignant en 9<sup>ème</sup>?

Ceci étant, la CEP•L demande à ce que la classe de 10<sup>ème</sup> plein temps ne soit pas réalisée sauf si des professions en émettent le souhait.

19. Dans cet ordre d'idées, la CEP•L ne voit pas la nécessité de prolonger l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans; rappelons que ceci est prévu dans un autre projet de loi.

\*

## LES FORMATIONS ADMINISTRATIVES ET COMMERCIALES

20. Les exigences pour les emplois „de bureau“ ont suivi l'évolution générale des exigences demandées aux jeunes recrutés. Des compétences nouvelles sont requises: maîtrise des outils bureautiques, autonomie, organisation, gestion du temps et flexibilité. Les compétences anciennes sont maintenues: connaissances linguistiques, logique, ponctualité, relation de confiance.

Or, bien des jeunes du niveau CATP ne réunissent plus les exigences pour satisfaire aux besoins d'une économie de services hautement évoluée.

21. Certes, le nombre des apprentis en section administrative et commerciale reste élevé. Néanmoins, deux observations donnent à réfléchir:

- Le profil de l'entreprise formatrice a changé. Dans les années 80, le secteur bancaire recrutait à lui seul 140 apprentis par année pour les embaucher définitivement en grande majorité après la réussite de leur examen. Les industries en faisaient de même. Aujourd'hui les apprentis sont employés par des très petites entreprises (TPE): immobilières, avocats, médecins et petites entreprises de service.
- Une grande proportion de jeunes n'auront pas de contrat à durée indéterminée après la réussite de l'apprentissage et se retrouvent à l'ADEM. Actuellement 219 élèves fréquentent une classe terminale du régime professionnel „employé administratif et commercial“. Le taux de réussite aux examens de l'année scolaire 2005/2006 pour le secteur du commerce était de 80%. En tenant compte de ce taux, on peut estimer que plus ou moins 175 CATP-istes seront à la recherche d'un emploi dans le domaine administratif au 4ème trimestre 2007.

22. Ces faits amènent la CEP•L à proposer ce qui suit:

- le DAP (administratif et commercial) aura encore une raison d'être s'il rétrécit son champ de formation et s'il est axé sur des professions précises, ciblées davantage, comme par exemple: assistant en cabinet médical, secrétaire bureautique, chargé de groupe d'immeubles, caissière, réceptionniste, employé de station-service etc.
- pour éviter qu'un nombre important de techniciens continue à s'inscrire à l'ADEM, cette formation doit être liée davantage au monde du travail par un système dual
- comme exposé ci-devant, la gamme des BTS doit être élargie, en créant par exemple des BTS comptabilité, commercial, comptabilité de fonds, droit, assistant de gestion, responsable des unités commerciales, assistant en ressources humaines etc.

Les formations ci-devant doivent constituer un ensemble cohérent dans lequel l'élève doit avoir toute possibilité pour grimper à sa guise, en formation initiale et en formation continue, les différents niveaux. Il importe que plus de formations comptent des branches de spécialisation, afin de donner aux jeunes les meilleures possibilités d'embauche. Une condition est néanmoins essentielle pour le bon fonctionnement de ce système: l'économie doit être observée de près et l'enseignement doit faire preuve d'une flexibilité accrue.

Cf. annexes 1 et 2 pour une proposition de professions pour lesquelles des formations de niveau DAP, respectivement de niveau technicien, pourraient être organisées.

\*

## LE SYSTEME MODULAIRE

23. L'organisation de l'enseignement en modules a beaucoup d'avantages: les modules structurent l'enseignement en des unités claires, les compétences à atteindre peuvent être décrites de façon concise et surtout, l'élève peut progresser à son rythme.

En théorie et sur papier le modèle est alléchant, en pratique c'est une toute autre paire de manches.

Un système modulaire nécessite une certaine masse critique d'élèves. Si le nombre nécessaire peut être atteint à Luxembourg et Esch/Alzette, il en est différent pour les autres lycées. Hormis le nombre global d'élèves par lycée, il est à considérer que certaines formations attirent un nombre très limité



d'élèves, inférieur à 10: comment y organiser un enseignement modulaire sans casser le budget alloué à l'éducation nationale?

De toute façon, les dépenses vont exploser, même si les auteurs du projet estiment que les redoublements de classe vont disparaître et qu'ainsi il y aura une épargne substantielle en moyens financiers: la pratique sera différente.

24. La CEP•L voudrait souligner dès à présent que cette organisation modulaire nécessite en plus:

- un système d'information permanent sans faille pour les élèves et leurs parents. En effet, les adolescents du DAP, souvent peu enthousiasmés par l'école, auront des problèmes à se retrouver dans un labyrinthe de modules; ils pourraient en plus interpréter le système comme étant moins contraignant pour se laisser aller plus facilement.
- les plages de temps où l'école est ouverte aujourd'hui ne suffiront plus. Des cours à option et des cours de rattrapage feront que l'école offrira ses services jusqu'en début de soirée. Le personnel d'encadrement pour les élèves devra être important: éducateurs, éducateurs gradués, psychologues, le cas échéant du personnel d'encadrement sportif et de loisirs. Le transport scolaire aura son défi.
- le personnel enseignant doit être formé aux nouvelles données. Le ministère ne peut pas décréter une nouvelle méthode d'enseignement, celle des compétences, sans que les enseignants n'adhèrent à cette approche.

25. Bien que d'un point de vue conceptuel le renouveau ci-dessus soit d'intérêt, la CEP•L voit d'un oeil sceptique la mise en place de cette méthode. Une mise en place progressive, par métier et par filière, permettrait d'éviter le chaos général; il vaut mieux se hâter lentement avec l'introduction d'une bonne idée en soi, au lieu de courir le risque de chavirer une fois pour toutes avec l'ensemble du projet.

26. La CEP•L a découvert en annexe du projet de loi une fiche financière, qu'elle qualifie de rudimentaire et de lacunaire.

Il serait honnête de lister en bon âme et conscience les vraies dépenses à prévoir: cette réforme ne se réalisera pas sans budget adéquat, sinon elle sera un trompe-l'oeil.

\*

## **LES EXAMENS DE FIN D'ETUDES**

27. L'on ne peut guère reprocher aux auteurs du projet d'avoir pêché par un manque de créativité: ils ont même réussi à abolir les examens théoriques et pratiques de fin d'apprentissage. Mais uniquement presque!

Dans une logique d'un enseignement par compétences il peut paraître juste de prévoir un projet intégré à réaliser sur un laps de temps plus ou moins étendu. Une évaluation positive de ce projet donnerait au candidat le DAP, voire encore le certificat de technicien.

28. L'idée de prévoir cependant un examen national supplémentaire pour accéder à des études supérieures, et pire encore, pour pouvoir se présenter au concours pour entrer dans la fonction publique, ne peut pas trouver le consentement de la CEP•L.

Par ailleurs, il convient de remarquer que le taux de réussite dans le régime de la formation de technicien est relativement faible et se situe actuellement en dessous de 50%. A titre d'exemple, nous avons annexé les résultats de la cohorte des années scolaires 1999/2000 et 2000/2001 (Annexe 3). Nous joignons également en annexe 4 les chiffres des examens concours pour l'admission aux stages dans la carrière du rédacteur des années 2005 et 2006. Le taux de réussite des candidats issus de l'EST est de 5,2% seulement.

A court, et au plus tard à moyen terme, le certificat initial sera sans valeur aucune: tout employeur demandera le „vrai“ certificat de réussite, celui de l'examen national.

Conséquence: le projet intégré sera la porte d'entrée pour l'examen national, ni plus, ni moins.

Par ailleurs, le projet de loi ne dit mot, ni sur le contenu de cet examen, ni sur son organisation. La CEP•L ne voit même pas de possibilité matérielle pour son organisation. En effet, à quelle date devrait-il avoir lieu pour que les jeunes puissent s'inscrire dans un établissement d'études supérieures? L'examen ne devrait-il pas demander une énergie trop importante, car celle-ci risquerait de manquer aux jeunes pour préparer convenablement le projet intégré?

Ceci étant, la CEP•L demande de se distancer de cette idée.

Ici encore il n'existe point de statistiques qui pourraient nous renseigner combien de techniciens entament et réussissent des études supérieures. Pour le CATP la poursuite des études supérieures n'est actuellement pas prévue: quelques uns suivent le régime de technicien, et leur réussite scolaire peut être considérée déjà de façon positive.

Donc, il ne faut pas mettre de la poudre aux yeux des jeunes en leur promettant l'accès, et ipso facto la réussite, de formations plus exigeantes. Mieux vaut les préparer convenablement à des études supérieures.

29. La CEP•L souhaite que le Luxembourg aille dans la direction de classes préparatoires ou transitoires et ceci à diverses issues d'études postprimaires.

\*

### L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

30. Le ministère et les lycées reconnaissent depuis longtemps eux-mêmes que l'orientation professionnelle laisse à désirer.

Les SPOS (Service de psychologie et d'orientation scolaires) ne sont pas outillés pour assurer l'orientation professionnelle: leurs missions sont l'orientation scolaire et la prise en charge d'élèves en difficultés diverses.

Le service actuel „Orientation professionnelle“ de l'ADEM ne peut intervenir que sporadiquement: trop limité en personnel et assez loin des lieux intéressés, à savoir des lycées, leur appui ne peut être que d'appoint.

Il devient indispensable qu'une équipe volante d'orientateurs, issus de divers milieux professionnels, soit présente auprès des jeunes dans les lycées. A cet effet, l'on pourrait concevoir que l'ADEM ait une antenne dans chaque lycée afin de guider au mieux les jeunes dans leur choix professionnel. La CEP•L répète que l'observation du marché de l'emploi est une condition essentielle de la réussite de cette réforme.

**Et ...**

- 31. Les conseillers à l'apprentissage font un travail important et nécessaire. Une nouvelle loi pourrait donner à cette profession une assise légale, tout en exploitant les possibilités de modernisation et revalorisation de cette profession.
- 32. La CEP•L est satisfaite que la validation des acquis de l'expérience soit réglée par cette loi. Elle souhaiterait tout de même que toutes les formations, hormis les formations universitaires qui bénéficient de leur propre loi, soient concernées par la VAE.
- 33. La formation continue fait partie du projet de loi – mais à quel titre? Il semble à la CEP•L, que ce volet s'y trouve plus ou moins déconnecté du reste du texte. Un peu plus de courage aurait pu établir une vraie relation entre formation initiale et formation continue.

\*



## ANALYSE DES ARTICLES

### A) Le chapitre I trace le cadre général et donne les définitions

#### Article 1

Cet article circonscrit les formations réglées par le présent projet de loi: la formation professionnelle est subdivisée en quatre volets. Pour ne pas bloquer des évolutions futures, les régimes, filières ou niveaux de formation ne sont pas fixés de prime abord.

Cet article introduit cependant deux concepts nouveaux, qui seront traités plus tard: l'apprentissage tout au long de la vie et une approche fondée sur l'acquisition de compétences. Afin de souligner le caractère important de ces notions, il n'est en effet pas aberrant de les citer de suite, même si leur signification exacte n'est pas connue à ce stade.

En introduisant le concept de l'apprentissage tout au long de la vie, l'école avoue implicitement qu'elle n'est plus à même de former les jeunes pour toute leur carrière professionnelle. Cet aveu n'est rien d'autre que la concrétisation d'observations faites dans la vie journalière. Néanmoins, cet aveu n'est pas anodin; il permet de revoir les programmes d'études sous un autre angle de vue, et il permet surtout d'élaguer des programmes surchargés.

#### Article 2

Les notions les plus importantes contenues dans le texte qui suit, sont définies par cet article.

ad 2.2: La CEP•L se demande à quel titre une formation déterminée est sanctionnée par un diplôme, une autre uniquement par un certificat. Dans un but de valorisation toute formation achevée devrait aboutir à un diplôme.

ad 2.10: La CEP•L s'interroge si l'énumération des organismes de formation englobe tous les cas de figure. A titre d'exemple, les fondations, les établissements communaux tels que les hôpitaux et les syndicats communaux n'y sont pas mentionnés.

La CEP•L est d'avis que la liste des définitions n'est pas complète: apprentissage, stage, conseiller à l'apprentissage, apprentissage formel, non formel et informel, patron-formateur et tuteur, et d'autres termes pourraient avoir leur définition.

#### Article 3

La CEP•L exprime sa satisfaction que la formation professionnelle soit construite à l'avenir aussi sur le partenariat Etat et Chambres professionnelles. En effet, ce partenariat peut assurer au mieux que la formation professionnelle reste orientée vers un marché du travail en évolution. Ce partenariat est même renforcé par rapport à la situation actuelle: des tâches nouvelles seront incluses dans cette collaboration, dont notamment la validation des acquis de l'expérience ainsi qu'un rôle accru au niveau de la formation de technicien.

Un instrument important pour orienter les débats sur la vie scolaire sont les données statistiques: il importe que le ministère fasse tous les efforts nécessaires pour sortir des statistiques fiables et significatives.

La CEP•L est d'accord à ce que le ministre tranche si les deux chambres professionnelles ne sont pas d'accord sur une décision à prendre.

Néanmoins cet alinéa n'a pas sa place à l'article 3 qui fait l'objet d'un partenariat à trois, où donc en principe il n'y a pas d'égalité de voix possible. Cette stipulation doit se rapporter à des articles précis où les chambres concernées ont notamment un droit d'initiative ou de regard.

La CEP•L est contente qu'un rééquilibrage des compétences entre chambres patronales et chambres salariales soit prévu.

#### Article 4

Cet article confère une base légale à l'actuel comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite.

Si la démarche de travail de ce comité ne change pas, la CEP•L se demande comment ce comité, qui au passé s'est réuni à raison de 2 fois par année pour échanger quelques informations, pourra coordonner des actions de différentes entités.

La CEP•L est d'avis que les travaux de ce comité doivent être préparés par des groupes de travail, à géométrie peut-être variable; sur base de ces documents le comité serait amené à se prononcer plus en profondeur sur des orientations à prendre. A ce sujet, l'instauration de ces groupes de travail devrait être prévue par le projet de loi.

Au vu de la définition restrictive de la formation professionnelle dans ce projet de loi, le champ d'action de ce comité n'a pas de lien avec, ni d'influence sur la politique éducative en ce qui concerne le régime technique, la maîtrise et le BTS. La CEP•L souligne l'importance d'instaurer un système de formation cohérent qui englobe l'ensemble des formations professionnelles.

Par ailleurs, il convient de définir et de délimiter les compétences du comité à la formation professionnelle par rapport au Conseil supérieur de l'éducation nationale et de la Commission de coordination de l'enseignement secondaire technique.

#### *Article 5*

Le Comité futur sera élargi par rapport à celui en place.

Si le Ministère désire y faire participer les délégués des parents et des élèves, il vaut mieux les nommer d'office en tant que membres effectifs. Les inviter uniquement si l'ordre du jour prévoit un point qui pourrait les intéresser, soulèvera des questions sans fin. Ici, comme dans bien d'autres comités et commissions se pose évidemment la question matérielle de participation pour ces personnes: des réunions durant les heures de travail empêchent beaucoup de professionnels d'y assister et d'y apporter leur point de vue, souvent important. Un congé spécifique devra être prévu pour pareils cas.

La CEP•L fait remarquer qu'en principe les apprentis y sont représentés par les chambres salariales, dans lesquelles ils versent une cotisation annuelle.

Le Comité peut s'adjoindre des experts. La CEP•L ne s'oppose évidemment pas à cette ouverture. Néanmoins, les travaux doivent rester gérables: afin de garantir précisément cet objectif, l'organisation du comité doit être revue.

Afin de réaliser un travail de valeur, ce comité, aussi, a besoin d'un secrétariat, dont l'existence pourrait être mentionnée dans le projet de loi.

### **B) Le chapitre II traite de la formation professionnelle de base, i.e. le CITP**

#### *Article 6*

Si les auteurs du texte ont banni du CATP la lettre „T“ pour en faire le DAP, il y a lieu de se demander si a fortiori l'élément „technique“ a sa bonne place dans la formation de base.

La CEP•L n'approuve pas la première phrase de l'article 6, qui est libellé dans un ton rigoureusement négatif. Il y a certainement moyen de la remplacer par une approche positive, tout en gardant le sens exprimé.

Par ailleurs, il n'est mentionné nulle part que cette formation commence en 10ème, et en principe toujours après l'obligation scolaire.

#### *Article 7*

Pourquoi est-il stipulé que cette formation professionnelle se fait par alternance? Pourquoi le terme „apprentissage“ est-il évité? L'article suivant dit que le statut des apprenants est celui d'apprenti; donc l'alternance par la voie de stages n'est pas prévue. Pour une meilleure clarté, la CEP•L demande de remplacer le terme „alternance“ par „apprentissage“.

#### *Article 9*

La CEP•L ne s'oppose pas à ce que cette formation puisse être organisée par des institutions privées. A l'instar de ce qui se pratique ailleurs, il s'impose que ces institutions soient agréées par le ministre, après avis des chambres professionnelles concernées. Un règlement grand-ducal devrait en fixer les conditions.

*Article 10*

L'alinéa 2 de cet article stipule que certains modules de formation confèrent à l'apprenti des compétences et des connaissances d'une activité professionnelle.

D'une et d'une seule activité? Le dernier article se réfère à des domaines professionnels, donc en fait à plusieurs activités professionnelles. Le texte peut donc prêter à confusion.

La CEP•L est d'avis que le potentiel de ces jeunes, de même qu'un apprentissage portant sur uniquement 2 ans, ne permettront pas d'initier la population en question à plus d'un métier. Les domaines professionnels sont à rayer pour ce type de formation, n'augmentant guère l'opportunité d'être embauché après la formation.

L'alinéa 3 parle d'un encadrement pédagogique; ce dernier est absolument nécessaire dans cette formation. La CEP•L aurait souhaité y retrouver une définition plus claire, y compris les moyens à mettre en oeuvre.

*Article 11*

Cet article pêche également par un manque de définition: quel sera le contenu d'actions pédagogiques autonomes?

En l'absence de définitions précises, la CEP•L se demande s'il est opportun d'inclure des références à des actions/outils pédagogiques non définis dans un texte de loi.

*Article 12*

Le point 1) de cet article détermine l'évaluation des modèles de formation pratique et de théorie professionnelle. La CEP•L ne s'oppose pas à ce que les formateurs pratiques et les tuteurs, en contact régulier avec l'apprenti, donnent une appréciation sur les résultats obtenus.

Néanmoins une condition essentielle doit être remplie: ces responsables de formation doivent être préparés à leur tâche par une formation au préalable.

La CEP•L est consciente que cette requête n'est pas évidente: l'on veut un maximum d'entreprises qui forment, et en parallèle l'on fixe des conditions supplémentaires.

Convaincue néanmoins de la nécessité d'une telle formation, la CEP•L est d'avis que l'Etat doit prévoir des mesures compensatrices dont: une formation gratuite ainsi que la prise en charge du salaire pour l'absence à l'entreprise due à la formation.

Etant donné que l'économie privée se substitue à l'école publique en ce qui concerne une partie de la formation professionnelle, il serait parfaitement pensable que l'Etat verse une bonification aux tuteurs dans les entreprises: une valorisation de ces personnes en serait la conséquence.

La CEP•L a des problèmes à s'imaginer comment les différents formateurs pourraient se réunir ensemble sur les progrès des apprentis. D'après le libellé du texte, l'on assistera à une réunion importante en nombre de personnes: toutes les entreprises formatrices dans une profession déterminée y seraient invitées. Il est peut-être illusoire de penser que les entreprises libéreront facilement leurs tuteurs.

Cet article fait référence aux conseillers à l'apprentissage, sans pour autant que leur statut ne soit défini. La CEP•L pense que les conseillers à l'apprentissage jouent un rôle essentiel dans le système dual. Voilà pourquoi les partenaires de la formation professionnelle sont appelés à revoir les qualifications, les descriptions de fonction et le statut de ce groupe de personnes. Le projet de loi pourrait utilement tracer le cadre général des conseillers.

*Article 13*

Le fait que la certification se construit sur la base d'unités capitalisables est une bonne chose. Néanmoins, il faudrait préciser la pérennité de ces unités, d'autant plus qu'il est stipulé que ceci se passe dans le contexte d'un apprentissage tout au long de la vie. Cinq années pourraient être une période raisonnable.

La CEP•L est d'avis qu'un règlement grand-ducal devrait fixer les modalités de la certification, dont notamment le système des unités capitalisables.

*Article 14*

La CEP•L tient à relever qu'un apprenti, même dans un CNFPC, ne peut pas tomber sous le statut d'un chômeur indemnisé, étant donné que la formation CITP n'est pas une mesure antichômage, mais

une action de formation. L'apprenti qui voudrait conclure sa formation par la remise d'un CITP n'est forcément pas disponible pour le marché de l'emploi. Le législateur est prié de trouver une autre formulation.

#### *Article 15*

La composition de toute commission ou de tout comité est déterminée par le présent projet de loi, pourquoi n'en est-il pas de même pour la commission qui accompagne la formation CITP?

### **C) Le chapitre III traite de la formation professionnelle initiale**

#### *Article 16*

L'introduction au présent avis relève déjà que les auteurs du projet manquaient de courage pour élargir la formation professionnelle initiale à d'autres voies de formation que celles du CATP/DAP et du technicien. C'est méconnaître la réalité de vouloir écarter le régime technique, le BTS, et même les bachelors et masters professionnels. La CEP•L se réjouit néanmoins que le technicien est repris dans le présent projet.

La remarque faite ad Article 2.10 ci-devant s'applique également à l'article 16.1.

La CEP•L peut adhérer à l'idée que la formation puisse se faire en réseau. Il est tout de même étonnant que le projet de loi ne prévoise aucune précision à ce sujet: qui décide en concret de cette possibilité, qui a quelles responsabilités, quels sont les droits et devoirs des parties impliquées? Il semble qu'un règlement grand-ducal devrait tracer un cadre général, et que le partenariat conviendrait sur les modalités pratiques, cas par cas.

#### *Article 17*

L'article 17 fait une subtile différence entre un stage et un apprentissage.

Le stage approfondit des compétences pratiques en milieu professionnel, donc logiquement il doit y exister un parallélisme entre le programme du stage et celui étudié à l'école. Donc, toujours dans une logique évidente, chaque stage doit avoir un programme précis. Etabli par qui, suivi par qui, sanctionné comment?

En apprentissage, par contre, un lien fort entre formation pratique et formation théorique ne semble plus exister. La CEP•L n'est pas convaincue de l'utilité de différencier à ce stade apprentissage et stage. Un libellé renfermant les deux idées et applicable aux deux formations devrait suffire aux exigences pratiques.

#### *Article 18*

Le texte donne quelques éléments essentiels qui vont régler le droit de former. Un règlement grand-ducal fixera les détails. La CEP•L souligne dès à présent qu'en théorie beaucoup est imaginable et a une utilité parfaite; sur le terrain cependant la réalité ne suit pas. Si les conditions sont strictes et sans latitude, le nombre des entreprises formatrices sera inéluctablement décroissant. Il s'agit dès lors de peser juste: qualité et quantité en matière d'apprentissage peuvent s'opposer. En plus un système trop exigeant demande un contrôle hors mesure: qui va l'assurer, le cas échéant?

La CEP•L plaide pour une approche pragmatique: la très grande majorité des entreprises ne doit pas avoir de problème pour obtenir le droit de former; par contre, si une entreprise ne satisfait pas à ses devoirs, il doit y avoir intransigeance.

#### *Article 19*

A l'article 19 le terme „intervenants“ peut prêter à confusion. Il y a lieu de préciser qu'il s'agit de l'organisme de formation et de l'apprenti, voire de son représentant légal, ou encore des lycées, s'il s'agit d'un contrat de stage.

#### *Article 20*

(1) En ce qui concerne le deuxième alinéa, nous proposons de préciser que „*Le contrat d'apprentissage doit, sous peine de nullité être constaté par écrit en quadruple exemplaire au plus tard au moment de l'entrée en apprentissage.*“ Ceci afin d'être complet et conforme par rapport au paragraphe (4) du même article.

La liste des données à figurer sur le contrat d'apprentissage est en outre tout à fait incomplète. Doivent y être ajoutés: le montant de l'indemnité d'apprentissage, la durée de la période d'essai, le lieu de l'apprentissage, le congé annuel dû, l'horaire de travail, le cas échéant le matériel à se procurer par l'apprenti, le nom du tuteur, les points de la convention collective applicables à l'apprenti.

Le point 3 écrit: „... les modalités de formation ...“. Cette notion est bien trop vague pour un texte légal.

Le point 4 énumère „la date du contrat“ en tant qu'élément obligatoire figurant sur le contrat d'apprentissage. Quelle date: celle de la signature, celle du début du contrat? Les deux devraient y figurer.

En ce qui concerne la durée du contrat: l'article 20(1) point 4. demande aux parties d'indiquer la durée du contrat d'apprentissage. Il faudrait que le législateur soit plus précis sur ce point. La durée à indiquer dans le contrat d'apprentissage doit être celle de la durée de la formation de l'apprenti.

(4) Le contrat d'apprentissage doit être établi en quadruple exemplaire et non pas en autant d'exemplaires que de parties contractantes, c.-à-d. deux. Cela en raison du fait que chaque chambre professionnelle doit également disposer suivant le même article d'un exemplaire.

Le paragraphe 4 exige à nouveau une obligation, cette fois-ci surtout de la part des chambres patronales, dont le non-respect n'entrave aucune sanction.

(5) Le paragraphe 5 laisse aux chambres professionnelles compétentes le soin d'élaborer le modèle du contrat. Il est par conséquent important de savoir si la liste au point 1 est exhaustive ou non. Le projet de loi a plutôt un libellé exhaustif, ce qui pose problème, notamment si les éléments énumérés ci-devant n'y figurent pas.

#### *Article 21*

Requérir des conditions d'âge et de qualification à un patron-formateur n'a du sens que si l'on s'adresse à une PME ou à une TPE (très petite entreprise). Demander les mêmes conditions aux dirigeants d'une Arcelor-Mittal est surréaliste; demander ces données aux tuteurs des apprentis ne l'est pas, c'est même nécessaire. Peut-être le législateur peut fixer un seuil d'un nombre de salariés, au-delà duquel le tuteur se substitue au patron-formateur. Ce tuteur devrait faire preuve des conditions demandées au patron-formateur.

#### *Article 22*

La CEP•L adhère au contenu de cet article. Elle souscrit donc aux conditions y énumérées pour pouvoir former: uniquement un formateur bien formé, d'un point de vue pédagogique, qualification du métier et droit du travail, peut être un bon formateur.

La CEP•L voudrait néanmoins attirer l'attention sur le fait qu'une application trop rigoureuse peut ébranler le système de l'apprentissage. Le bon sens doit régir la pratique et non la lettre.

#### *Article 24*

(1) Nous supposons que le contrat d'apprentissage prend également fin après la n-ième tentative de réussite, se soldant par un échec, le „n“ devant être quantifié.

Pour le DAP, le système sera, d'après le projet de loi, construit suivant un système modulaire, chaque module ayant une durée d'un trimestre. En plus, il est arrêté qu'un apprentissage ne peut pas durer plus qu'un an au-delà la 12ème. Cette année, est-elle réservée à la préparation de l'examen national donnant l'accès à des études supérieures ou bien à un apprentissage à plus grande technicité (ex. les opticiens), ou encore est-elle conçue pour rattraper des modules échoués? Si les trois situations sont vraies, l'incohérence est parfaite.

Si uniquement la dernière possibilité est retenue, il se fait qu'un élève peut se présenter durant trois trimestres de suite à un rattrapage pour la même matière – si elle est offerte. Si elle n'est pas offerte, tant pis pour lui! Des dispositions nouvelles doivent être inscrites dans le texte, pour les cas où les apprentissages durent plus longtemps, voire où des rattrapages doivent être organisés.

En ce qui concerne le point 4.: Même si à ce jour la force majeure figure à l'article L.111-15 comme cause d'extinction du contrat d'apprentissage, il serait néanmoins utile d'être plus précis et de dire précisément quelle situation est visée. De surcroît la force majeure est un événement imprévisible et

insurmontable qui empêche l'exécution d'une obligation et qui est exonératoire. Ce n'est donc pas forcément opportun de prévoir la force majeure comme cause d'extinction d'un contrat, mais plutôt comme élément rendant impossible l'exécution du contrat et entraînant de ce fait sa fin. Il faudrait donc en tout état de cause reformuler l'article 24(1) point 4.

(2) Il faudrait fixer dans la future loi elle-même, les cas de figure dans lesquels le contrat d'apprentissage peut être prorogé.

(3) Au paragraphe 3 de ce même article, il est écrit que les unités acquises restent acquises pendant un certain temps, à définir selon la profession. Il y a lieu de préciser, que les chambres professionnelles ont le droit de décision en la matière.

#### *Article 25*

L'article 25 fixe les hypothèses dans lesquelles une des parties contractantes peut résilier le contrat avec l'accord des chambres professionnelles concernées.

Les auteurs du texte ont incorporé des règles relatives à la période d'essai dans ce même article.

La CEP•L propose au législateur de fixer toutes les règles relatives à la période d'essai dans un même et seul article afin que ces dispositions ne se noient pas dans l'ensemble. Ainsi les dispositions de l'article 25 (1) point 3, 25 (3) en ce qui concerne la période d'essai et 25 (4) devraient être regroupées dans un même article traitant de la période d'essai.

Aussi faudrait-il, à l'instar de l'actuel article L.111-14 du Code du travail, fixer le principe que chaque contrat d'apprentissage comprend une période d'essai d'une durée de trois mois, laquelle doit sous peine de nullité être indiquée dans le contrat d'apprentissage.

Pendant cette période d'essai le contrat peut être librement résilié moyennant un délai de préavis de 15 jours de calendrier.

Quant au point 5 de l'article 25(1): cette mission ne relève-t-elle pas des attributions du médecin du travail?

En ce qui concerne la procédure de résiliation du contrat: pourquoi attendre qu'elle soit fixée par un règlement grand-ducal?

#### *Article 26*

Cet article inscrit dans une loi une procédure à laquelle en pratique il est déjà fait recours de nos jours: les chambres professionnelles mettent en place une commission de litige qui cherche à trouver une solution viable pour les deux parties concernées.

Aussi est-il logique de prévoir un recours si les efforts de cette commission n'aboutissent pas. Il est à éviter sans doute que nombre de problèmes doivent trouver un jugement devant le tribunal du travail. Vu les délais qu'une décision en justice peut prendre, l'apprentissage sera perturbé de toute façon.

La CEP•L se demande si un règlement grand-ducal doit vraiment fixer la procédure de conciliation.

#### *Article 27*

A ce jour l'article L.151-1 du Code du travail stipule que le travail à caractère essentiellement éducatif presté dans le cadre d'un stage de formation ou d'un stage probatoire, organisé et contrôlé par un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger, ou organisé par un employeur sur base d'un contrat de stage entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant, n'est pas à considérer comme travail d'étudiant ou d'élève pendant les vacances scolaires.

Un règlement grand-ducal du 10 août 1982 fixe les conditions et les modalités de ces stages de formation et stages probatoires.

Ainsi pour être considérés comme travail essentiellement éducatif au sens de l'article L.151-1 du Code du travail, les stages de formation ou les stages probatoires prévus par un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger, doivent:

- a) faire partie intégrante de la formation, conformément aux programmes de l'établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger;
- b) être organisés par un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger;



c) être contrôlés par le même établissement d'enseignement.

Les stages de formation ou les stages probatoires organisés par un employeur sur base d'un contrat de stage conclu entre lui et l'élève ou l'étudiant doivent:

- a) avoir un caractère d'information ou d'orientation;
- b) ne pas affecter l'étudiant ou l'élève à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un travail normal.

Le présent projet de loi réglemente plus spécifiquement la pratique des stages dans la formation professionnelle.

Le projet n'institue néanmoins pas les chambres professionnelles comme partenaires dans cette participation à la vie active des jeunes.

La CEP•L peut adhérer à ce modèle, sous deux conditions:

- Les chambres professionnelles doivent être informées sur la pratique des stages en entreprise. Dans un but de concertation, également entre lycées, il serait opportun de créer un office des stages national par métier, devant siéger au moins deux fois par an: pour la préparation des stages et pour la conclusion des mêmes stages. Afin d'impliquer davantage le monde économique dans cette formule, cette commission pourrait être présidée par un délégué d'une chambre professionnelle.
- Tous les stages qui mènent à un CITP ou un DAP devraient suivre la même logique que l'apprentissage lui-même. Les points suivants sont notamment visés: enregistrement des contrats, surveillance par des conseillers à l'apprentissage et même système d'évaluation. La CEP•L réclame donc un rôle actif des chambres professionnelles.

A l'instar du contenu du contrat d'apprentissage proposé, le contrat de stage n'est pas non plus complet.

En plus, une procédure de litige n'est pas précisée et non plus comment et dans quels cas un contrat de stage peut être résilié. Est-ce que le patron-formateur ne doit remplir aucune condition? Est-ce que tout est clair au niveau des assurances et des affiliations?

Un établissement scolaire n'a pas de statut juridique. La loi doit prévoir que le directeur ou son délégué est habilité à signer des contrats au nom du ministère.

La CEP•L note bien que la personne concernée reste toujours élève. Néanmoins vu l'impact que le stage peut avoir sur la formation et son organisation ainsi que sur sa réussite, les procédures doivent être claires de prime abord.

Il est important que les responsables se rassurent que le nombre de places de stages, où les jeunes peuvent accomplir une formation pratique de valeur, soit suffisant.

La CEP•L voudrait rappeler les textes légaux portant sur le congé, où il est stipulé que les 25 jours sont à prendre en principe en une seule fois (art. L. 233-8 du Code du travail).

L'article 38, dont question pour la fixation des indemnités de stage, ne se réfère pas aux dites indemnités.

#### *Article 28*

Cet article et les suivants de ce chapitre ont fait déjà l'objet d'une analyse critique à l'introduction du présent avis.

La CEP•L se pose en effet des questions sérieuses sur:

- l'orientation professionnelle;
- l'organisation d'une 10<sup>ème</sup> à plein temps à l'école;
- un regroupement de professions en domaines;
- la faisabilité d'un système modulaire;
- l'introduction d'un examen national;
- l'envergure d'un contrôle de projets intégrés.

La CEP•L est consciente que cette liste de critiques met en doute bien d'éléments innovateurs de la réforme. Elle ne peut pas cacher ses craintes quant aux moyens humains et financiers disponibles pour mener à bien toutes les idées en pratique, certes souvent très louables sur le papier. Une solution serait de procéder par étapes: peut-être vaut-il mieux avancer lentement, que de se noyer dans le chaos.



La CEP•L attire l'attention sur le fait qu'un „avis contraignant“ est une notion paradoxale: dans pareil cas on parle d'une décision. Etant donné, que les postes d'apprentissage sont limités par les vacances déclarées par les employeurs, cette orientation doit avoir une cohérence nationale, et il est clair que l'accès vers certaines professions fortement demandées doit être limité. Aujourd'hui déjà il existe pour certaines professions des procédures „numerus clausus“, à la limite de ce que la loi autorise. Il vaut mieux parler un langage franc, légiférer de manière claire, que de trouver des solutions pratiques peu conformes.

#### *Article 29*

L'article 29 ouvre la formation professionnelle initiale à deux voies, et donc à deux diplômes: le DAP et le diplôme de technicien.

La CEP•L voudrait répéter qu'elle salue cette disposition, tout en soulignant qu'une flexibilité certaine doit être assurée pour la mise en oeuvre de ces formations.

Il est prévu que les deux voies commencent en 10<sup>ème</sup> avec une classe de plein exercice, organisée suivant des domaines professionnels où le cas échéant des périodes de stages sont intégrées.

Notre Chambre marque son opposition avec cette organisation pour des raisons expliquées à l'introduction. Elle a des soucis quant à la valeur ajoutée de cette année d'études qui consistera à une introduction sommaire à des professions où finalement peu de concret sera appris. Cette année risque de produire des retards de savoir et de compétences pour les jeunes.

Dès lors la CEP•L propose pour le DAP de laisser le choix d'une classe concomitante ou de plein temps à l'école aux professions, représentées par les chambres professionnelles.

Pour le régime de technicien la classe de plein temps serait à prévoir d'office. Donc: le statut quo par rapport à la situation actuelle.

Ceci entraîne que l'orientation se fait en totalité à l'issue de la 9<sup>ème</sup>.

#### *Article 30*

Suivant la logique déployée ci-devant le premier tiret serait à supprimer.

#### *Article 31*

Cet article décrit la démarche qui permet d'établir des programmes de formation qui devraient coller le plus près possible au monde du travail.

La CEP•L approuve la méthodologie proposée, mais met en garde le ministère qui semble penser que cet exercice pourrait se faire pour toutes les professions en un tour de mains: la méthode choisie est sans doute la seule à donner un résultat fiable, mais elle demande beaucoup de moyens en hommes, en temps et même en argent.

Ceci étant, la CEP•L suggère d'appliquer la méthode préconisée, tout en se prenant le temps nécessaire, mais en faisant néanmoins tout pour éviter les calendes grecques.

La CEP•L tient à signaler au ministère le problème du montant des indemnités allouées aux représentants des organismes de formation. La plupart de ces experts externes ne sont pas prêts à assumer les tâches requises si le montant de ladite indemnité n'est pas revu à la hausse. Miser sur le bénévolat de certains acteurs n'est pas une solution adaptée.

#### *Article 32*

Un système modulaire a sans aucun doute des avantages pédagogiques.

Trois conditions doivent être réunies pour en faire un succès:

- le système doit montrer une grande flexibilité; cette dernière est dépendante d'une grande capacité organisationnelle;
- la masse critique des participants au système doit être suffisamment élevée;
- les participants doivent être capables de comprendre le système et être mûrs pour l'appliquer à leur réel profit.

#### *Article 33*

Ici encore, les auteurs du projet avaient la volonté d'innover en proposant une méthode d'évaluation qui sur papier promet le meilleur.

En effet, la réalisation d'un projet intégré en milieu professionnel est alléchante.

Néanmoins, une telle évaluation est plus utile pour certaines professions que pour d'autres (ex. en vente et en „employé administratif et commercial“ un projet intégré digne de ce nom n'est pas évident).

D'autre part, ce genre d'évaluation demande un temps considérable aux équipes en place: la CEP•L n'est pas sûre de sa faisabilité.

Ceci étant la CEP•L propose que l'évaluation peut se faire suivant le modèle proposé, mais que la forme traditionnelle peut être maintenue également.

#### *Article 34*

La certification des formations est l'objet de cet article. Elle comporte trois niveaux:

- le CCP (CCM);
- le DAP (CATP);
- le diplôme de technicien.

Le CCP devrait être obtenu uniquement par un nombre infime d'élèves: si l'orientation scolaire est faite convenablement, si l'encadrement au DAP fonctionne et si le système modulaire tient ce qu'il promet, alors le CCP devrait être une certification plutôt théorique. La réalité démontrera si le système conçu sur papier vaut la chandelle en pratique.

En plus, il n'est pas facile, sinon impossible, de dissocier dans un projet intégré théorie et pratique: émettre un CCP après cette épreuve est une opération délicate.

La CEP•L ne comprend pas ce qui se cache derrière l'idée „les certificats et diplômes sont émis par l'autorité nationale“. Quel est le rôle de cette autorité nationale pour que le texte doive prévoir la rédaction d'un règlement grand-ducal qui fixera les conditions de nomination et d'indemnisation des membres de cette autorité?

#### *Article 35*

L'article 35 introduit un examen national supplémentaire pour les élèves détenteurs d'un DAP ou d'un diplôme de technicien qui voudraient entamer des études supérieures. La CEP•L s'oppose formellement à cet examen, qui dénigre fortement les diplômes ci-devant.

En outre, c'est mettre de la poudre aux yeux de la grande majorité des élèves en leur faisant espérer pouvoir décrocher avec quelques efforts en plus un diplôme supérieur.

La CEP•L est bien sûr d'accord pour ouvrir des formations supérieures à tout le monde qui a les chances pour y réussir. Donnons alors une vraie chance aux candidats en les préparant à des études de niveau plus élevé. Dans ce sens les passerelles au secondaire d'un niveau vers un niveau plus élevé doivent être plus nombreuses, et surtout mieux conçues. Les élèves doivent être préparés afin de saisir l'occasion pour aller plus loin.

Une autre piste serait de prévoir une année de transition avec un programme spécifique pour intégrer une formation de niveau plus élevé; à l'étranger cette facilité existe. Elle serait particulièrement opportune pour des formations où une certaine masse critique est donnée.

Ceci étant, et vu que d'après la CEP•L l'article 35 devrait être rayé du texte, il n'y a pas besoin d'insister sur la disposition bizarre concernant l'admission aux emplois du secteur public. Cette disposition n'a pas de place dans une loi portant réforme de la formation professionnelle.

#### *Article 37*

Il est prévu qu'un règlement grand-ducal fixera les conditions pour qu'une formation passée à l'étranger puisse être prise en compte, ainsi que les modalités de fonctionnement d'un apprentissage transfrontalier. Ce dernier point figure depuis des années à l'ordre du jour des partenaires de l'apprentissage: il y a urgence pour trouver un consensus réglant des cas de plus en plus nombreux.

Pour l'apprentissage transfrontalier il y a lieu de réfléchir notamment à la possibilité d'émettre un double diplôme.

Par ailleurs, dans un but de compétitivité de notre économie, mais aussi avec l'objectif de faciliter l'entrée dans la vie active des jeunes, il doit y avoir une base légale pour le déroulement d'un apprentissage qui n'existe pas en tant que tel à Luxembourg. A titre d'exemple il y a lieu de citer le

„Speditionskaufmann“ où des firmes allemandes de transport et de logistique implantées au Luxembourg recrutent au niveau de l'„Abitur“.

#### *Article 38*

Comme noté à l'article 27 il y a lieu de prévoir à cet article également le cas de figure des stages.

La CEP•L demande en outre que les indemnités d'apprentissage évoluent de façon parallèle au salaire social minimum.

Cette disposition automatique éviterait de consulter tous les deux ans les partenaires sociaux pour se prononcer sur la nécessité d'adapter les indemnités.

#### *Article 39*

Il y a lieu de rétablir l'équilibre des chambres patronale et salariale et d'écrire par conséquent: „A la demande des chambres patronale et salariale compétentes ...“. Il a été omis de prévoir le cas où aucune chambre patronale n'est compétente.

#### *Article 40*

Les conseillers à l'apprentissage, dont question dans cet article, ont une mission essentielle dans l'apprentissage, et elle va croissante, dû au fait des problèmes sociaux qui se multiplient.

La CEP•L se demande si le texte de cet article est suffisamment explicite: bétonne-t-il la situation actuelle, ou laisse-t-il des possibilités pour innover?

Sans le travail effectué par les conseillers à l'apprentissage maintes situations d'apprentissage aboutiraient à des conflits sans issue: vu les poids et intérêts disproportionnés entre patron-formateur et apprenti, le tribunal du travail n'est pas l'instrument idéal pour débloquer des situations difficiles.

Il est vrai aussi, que les problèmes en apprentissage se multiplient et se diversifient, à l'image des problèmes généraux subis par les jeunes, mais aussi provoqués par certains employeurs. La complexité des tâches auxquelles le conseiller à l'apprentissage doit faire face va grandissant. Elle deviendra encore plus complexe avec l'extension de la voie concomitante à d'autres niveaux de qualification. La question se pose dès lors si ce service doit être étendu, si une équipe plus pluridisciplinaire doit être mise en place pour faire face à des problèmes multifacettes. Quel sera en conséquence le statut, la qualification et quelles seront les attributions des conseillers à l'apprentissage?

### **D) Le chapitre IV veut établir des liens entre la formation initiale et la formation continue**

#### *Article 41*

Cet article définit la formation continue et en donne les objectifs. D'un point de vue cohérence, les trois points déterminant les personnes cibles de la formation continue, sont mal présentés.

Les deux premiers points traitent d'une qualification qu'on peut acquérir, maintenir ou étendre.

Le troisième point traite de personnes dans une situation précaire. Celles-là sont également intéressées à la formation continue pour une question de qualification, et ne sont donc pas en opposition avec celles visées aux deux premiers points.

Le point 3. nécessite le cas échéant un article à part.

La définition contenue dans l'article L.542-7 du Code du travail peut prêter à confusion: elle est en effet différente par rapport à celle contenue dans cet article, mais il est vrai, elle se trouve dans un contexte différent.

#### *Article 42*

Les auteurs du texte s'avancent loin avec le libellé du dernier alinéa de cet article. L'Etat ne peut certainement pas assurer à lui seul la formation continue au Grand-Duché.

Dès lors, comment peut-il garantir „des méthodes pédagogiques adaptées à la demande et au niveau des apprenants“? La CEP•L est d'avis qu'un texte législatif ne doit pas comporter des dispositions impossibles à réaliser.

En outre, le texte confère un droit théorique aux apprenants: quid si l'apprenti est persuadé que les méthodes ne conviennent pas? Le législateur aurait intérêt à bannir de telles dispositions des textes légaux.

#### *Article 43*

La CEP•L peut se rallier à cet article; elle pose tout de même la question sur les conditions d'agrément à remplir pour les associations prévues à l'art. 43.4. Sans conditions précises il sera difficile de refuser un agrément quelconque; un règlement grand-ducal devrait fournir des précisions.

#### *Article 44*

Un offreur de formation continue peut avoir un programme de formation très diversifié, à tous les points de vue. Les points 1 à 6 peuvent varier infiniment d'une formation à l'autre. Est-ce correct de donner un label de qualité à un offreur sur base d'un dossier introduit? Est-ce réaliste de demander pour toute formation proposée un dossier à part?

Les points 1 à 6 énumèrent des données caractérisant chaque formation. Des critères de qualité font malheureusement défaut; dès lors, en fonction de quels critères des décisions peuvent-elles être prises? Est-ce que certains offleurs bénéficient d'office d'un label de qualité dont par exemple les lycées?

Le texte est jugé lacunaire par notre Chambre: l'introduction d'un label de qualité soulève plus de questions que de réponses. De ce fait, nous ne pouvons pas appuyer à ce stade l'introduction du label de qualité dont question.

Note: Les propositions auraient pu aller beaucoup plus loin, afin d'assurer que la formation continue devienne une suite quasiment automatique de la formation initiale. Elle aurait pu jouer ainsi un moyen plus fort d'intégration au marché de l'emploi.

Ainsi y a-t-il lieu de constater que l'article 1er du projet de loi sous rubrique ne satisfait pas à ses espoirs: l'apprentissage tout au long de la vie n'a pas un ancre fort dans ce texte.

Elle note encore que l'INFPC (Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue) n'y est mentionné avec aucun mot. Cet institut pourrait bien sortir de son rôle actuel. Il pourrait notamment jouer le rôle d'un observateur de la formation continue au Luxembourg; notre pays serait alors enfin en mesure de fournir aux institutions internationales des données plus fiables sur la formation continue.

### **E) La VAE est introduite dans l'enseignement**

#### *Article 45*

La CEP•L salue fortement la volonté d'appliquer prochainement au Luxembourg la validation des acquis de l'expérience.

La loi créant l'Université du Luxembourg donne déjà à cette institution la possibilité de pratiquer la validation des acquis professionnels. Or, il semble bien qu'elle n'en a pas fait encore l'expérience, même si des validations partielles ont été accordées.

En principe, une validation des acquis peut donc être demandée pour tous les diplômes délivrés au Luxembourg – sauf pour ceux de l'enseignement secondaire „traditionnel“. La CEP•L ne comprend pas cette exclusion, et demande de les intégrer dans le présent texte. Il est vrai, des validations complètes pour cet enseignement peuvent être plus délicates; il n'empêche que des validations partielles sont parfaitement imaginables.

La CEP•L est par ailleurs d'avis qu'une nouvelle formation „conseiller à l'orientation“ devrait être créée.

### **F) L'orientation est un enjeu capital**

#### *Article 51*

Y sont énumérées les institutions étatiques habilitées à fournir une orientation ou un conseil aux personnes désireuses de se former ou de s'orienter sur le marché du travail, le cas échéant via un apprentissage.

Aux yeux de la CEP•L, le Cedics (Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur) fait défaut dans cette liste; ce service est à même d'orienter des détenteurs d'un certificat

de fin d'études professionnelles ou secondaires vers un Bachelor professionnel, au moins d'après ce projet de loi.

Il n'en reste pas moins vrai que certains services énumérés excellent dans le conseil à des jeunes en difficultés scolaires, sociales, psychiques et autres, mais qui par la force des choses ne sont pas particulièrement aptes à orienter des personnes en matière de carrière professionnelle.

La CEP•L demande, tout comme bien d'autres acteurs au Luxembourg, à ce que l'orientation scolaire et l'orientation professionnelle de l'ADEM fusionnent. Si tel n'est pas souhaitable pour des raisons qui nous échappent, l'orientation scolaire doit s'abstenir de pratiquer l'orientation professionnelle, voire être étoffée par du personnel en mesure de satisfaire aux exigences.

La situation actuelle est insatisfaisante; elle mène grand nombre de jeunes assez souvent dans des impasses. Ceci n'est pas un jugement de valeur sur les CPOS (Centre de psychologie et d'orientation scolaires) et SPOS (Service de psychologie et d'orientation scolaires); leur travail a toute sa raison d'être – et à l'avenir certainement encore plus – mais il convient de réfléchir aux qualifications du personnel y engagé. Les orientateurs professionnels doivent connaître et tenir compte des réalités quotidiennes, des opportunités et des exigences du marché du travail.

#### *Article 52*

Cet article prévoit notamment une concertation entre les services impliqués dans l'orientation et la guidance tout au long de la vie.

La CEP•L salue évidemment cette disposition, mais reste convaincue qu'elle seule ne suffit pas pour apporter des améliorations nettes par rapport à la situation actuelle. Des problèmes de communication sont souvent à la base d'informations fausses ou incomplètes: il n'en sera pas autrement ici. Une et une seule structure centralisée donnerait un progrès en la matière.

### **G) Le chapitre VII organise le service de la formation professionnelle**

#### *Article 54*

Le service de la formation professionnelle aura un champ d'activités très large. A cet effet il doit être outillé pour remplir ses missions.

La CEP•L déplore que le CNFPC (Centre national de la formation professionnelle continue) ne remplit plus que marginalement le rôle qui lui a été réservé: la formation continue. Ceci étant, la CEP•L ne dénigre pas les tâches qu'il accomplit de nos jours, mais elle pose tout de même la question de l'efficacité de son organisation quotidienne. Elle demande dans le but d'une amélioration future, à ce que le CNFPC soit dirigé par un Conseil d'administration composé par des représentants de l'Etat et par des représentants des Chambres professionnelles.

#### *Article 59*

La CEP•L consent en principe à ce que les postes à grande responsabilité auprès de l'Etat puissent être l'objet d'une nomination portant uniquement sur cinq ans, avec possibilité d'une nomination renouvelable.

Il est néanmoins incompréhensible que des postes subalternes – en l'occurrence les chargés de direction de l'ALJ (Action locale pour jeunes) et des CNFPC – doivent subir cette restriction, tandis que le directeur et le directeur adjoint du Service de la formation professionnelle s'en échappent.

#### *Chapitres VIII, IX et X*

Les chapitres traitent surtout des dispositions transitoires et finales, ainsi que des questions de personnel et de carrière.

La CEP•L ne voudrait pas entrer dans la politique du personnel de l'Etat. Néanmoins elle voudrait marquer son accord exprès avec deux dispositions contenues dans ces chapitres, à savoir le souci pour la qualité de la formation professionnelle et l'idée d'une création d'un profil „formateurs d'adultes“ qui suivront une formation spécifique qui sera ouverte également, sous certaines conditions, à des formateurs externes.

## CONCLUSION

Des dispositions importantes du projet de loi sous avis ne sont pas acceptables pour notre chambre professionnelle. Il s'agit plus particulièrement des points suivants:

1. Pour la CEP•L l'enseignement secondaire technique est un ordre d'enseignement complet avec une cohérence interne qu'il faut préserver. Créer une législation spéciale pour une partie de cet ordre d'enseignement risque de détruire cette cohérence. Cette approche législative risque d'engendrer des conflits de compétence et ne facilitera guère l'organisation administrative et pédagogique. La CEP•L suggère une approche législative qui intégrerait les dispositions amendées du présent projet de loi dans la législation existante sur l'EST.
2. Il importe d'élargir la notion de formation professionnelle en y incluant les BTS et la maîtrise. Ceci aiderait non seulement à valoriser cette voie d'enseignement et à rehausser son image mais ouvrirait également des perspectives supplémentaires aux élèves concernés. Aussi notre chambre professionnelle estime-t-elle qu'un chapitre spécifique réservé au BTS devrait figurer dans la loi. Ceci étant, la CEP•L se prononce en faveur d'une loi-cadre traçant les grandes orientations de la formation professionnelle et qui ouvre cette dernière à toutes les filières de l'enseignement secondaire technique et à certains enseignements supérieurs.
3. La création d'une 10ème plein temps à l'école, où les enseignements se font par domaines d'activités, est un non-sens pédagogique. Les métiers regroupés dans lesdits domaines sont en général très disparates ce qui a pour conséquence que les jeunes sont privés d'un enseignement débouchant sur des connaissances approfondies et des compétences adéquates.
4. La CEP•L accueille favorablement la possibilité d'organiser le régime de la formation du technicien en alternance voire sous forme d'apprentissage. Cependant il importe de consulter les experts du monde professionnel pour déterminer les spécificités des différentes professions, les perspectives professionnelles liées aux différents diplômes et le mode d'enseignement (classique, alternance, apprentissage) à retenir pour les différentes sections. L'appui du monde professionnel doit être donné en ce qui concerne le choix du mode d'enseignement.
5. Notre chambre professionnelle s'oppose à un examen national à organiser après la réussite de la formation proprement dite. Une telle démarche dégrade la première évaluation. L'accès lié aux études supérieures doit être lié au diplôme et non à la réussite d'un examen national.
6. Un système de formation modulaire présente des avantages. Encore faut-il se donner les moyens qui permettent à un enseignement professionnel géographiquement éparpillé, souvent à effectifs très réduits, d'offrir les modules qui s'imposent. Par ailleurs la CEP•L estime que le cadre légal prévu pour la modularisation de l'enseignement menant au CITP et au DAP n'est pas suffisamment flexible pour permettre une approche qui tienne compte des besoins et des contraintes spécifiques aux différents métiers et professions. Il en va de même pour le système d'évaluation prévu.
7. Il importe de noter que le coût du système modulaire sera considérable malgré les épargnes réalisées sur le non-redoublement des classes. A cet égard, notre chambre professionnelle note que la fiche financière est trompeuse et lacunaire. Pour mettre en oeuvre une véritable réforme qui augmente la qualité de la formation et qui diminue le nombre des jeunes quittant l'école sans qualification professionnelle, il faut prévoir des investissements budgétaires conséquents. Un système de formation modulaire, une évaluation sous forme de projet et une plus grande implication du monde professionnel à coût pratiquement zéro sont un leurre.
8. Le volet consacré à l'orientation professionnelle ne donne pas satisfaction à la CEP•L. Le texte sous avis est lacunaire et ne laisse pas entrevoir de progrès considérables en la matière.

D'après les observations qui précèdent, le présent projet de loi ne peut pas trouver l'appui de notre chambre professionnelle. La CEP•L tient à souligner l'importance qu'il convient d'apporter aux propositions des différents partenaires afin d'aboutir à une version finale de projet de loi qui puisse trouver un accord le plus large possible.



## ANNEXES

## ANNEXE 1

**Proposition de nouvelles formations de niveau DAP  
pour les professions se substituant au CATP Employé administratif  
et commercial**

*1. Assistant/e en cabinet médical\**

*Tâches et activités:*

Prépare l'ensemble des instruments, des matériaux et matériels nécessaires à l'intervention d'un professionnel de la santé exerçant en cabinet libéral (médecin, chirurgien dentiste ...). Assure l'accueil des patients, répond au téléphone et fixe les rendez-vous. Prépare, constitue, actualise et classe les fichiers des dossiers médicaux. Effectue l'entretien du mobilier et des locaux (cabinet, salle d'attente, hall ...).

*2. Réceptionniste et distributeur/rice messagerie\**

*Tâches et activités:*

Reçoit, identifie et oriente les visiteurs, les clients ou les communications téléphoniques. Collecte, classe, distribue ou met à la disposition d'un ou plusieurs services des informations écrites reçues ou envoyées par l'entreprise (courrier, dossiers, documents, fax, télécopie, factures, bordereaux, bons de commandes). Effectue l'enregistrement des données alphanumériques, numériques ou comptables, le plus souvent à l'aide d'outils informatiques (micro-ordinateur, traitement de texte, tableur, base de données). Peut aussi, à la demande, reproduire des documents écrits et veiller à l'entretien des machines ou du matériel nécessaires aux activités de réception, de classement et de distribution de cette information.

*3. Secrétaire bureautique\**

*Tâches et activités:*

Saisit et présente des documents (courriers et rapports) pour un service ou pour un chef hiérarchique, à l'aide de techniques bureautiques et en particulier du traitement de texte. Trie, dépouille, classe des documents, transmet le courrier et organise matériellement les déplacements et les rendez-vous de son chef hiérarchique. Transmet ou filtre les communications téléphoniques et assure le premier niveau de contact entre le service et l'extérieur.

*4. Chargé/e de groupe d'immeubles\**

*Tâches et activités:*

Elabore les contrats de location, dont il assure le suivi jusqu'au solde du compte locataire. Pourvoit aux incidents (impayés, entretien courant des immeubles...), dans le but de conserver le patrimoine. Peut aussi recruter les gardiens d'immeubles et sélectionner les locataires.

*5. Caissier/ère\**

*Tâches et activités:*

Effectue la saisie des prix à l'aide d'un clavier, d'un lecteur optique ou d'un lecteur de cartes. Encaisse les sommes correspondant aux marchandises ou aux prestations et services vendus. Peut aussi participer à l'accueil et à l'information du client, voire à la vente ou à la mise en rayon dans un petit magasin.

*6. Employé/e de station-service\**

*Tâches et activités:*

Distribue les carburants (essence, super, gas-oil) en station traditionnelle ou en self-service et procède parfois aux encaissements. Peut aussi effectuer des opérations d'entretien courant et de petite mécanique (vérification des niveaux, batterie, pneumatiques, lavage de pare-brise, vidange, graissage,



allumage, plaquettes de frein, amortisseurs). Doit également promouvoir la vente des produits et services proposés par la station.

\*

## ANNEXE 2

### **Proposition de nouvelles formations de niveau „technicien“ en plus de la division administrative et commerciale pour les professions suivantes**

#### *1. Assistant/e des services comptables\**

##### *Tâches et activités:*

Enregistre et traite des informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise. Collecte, classe, analyse selon les cas les informations chiffrées (coût, rentabilité). Peut aussi être chargé de l'accueil des clients ou de la gestion des commandes.

#### *2. Réceptionniste en établissement hôtelier\**

##### *Tâches et activités:*

Assure l'accueil des clients pendant la durée de leur séjour, de l'arrivée au départ, et les renseigne. Accomplit les formalités à l'arrivée et au départ des clients (enregistrement, clôture des notes ...) et leur fournit toute information sur les conditions de séjour. Traite les appels téléphoniques, la correspondance hôtelière (renseignements relatifs aux locations de chambres, réservations, tarifs, services annexes ...) et assure le secrétariat de la réception. Participe à la commercialisation des prestations de l'hôtel. Effectue la planification des réservations et de l'occupation des chambres, la comptabilité journalière, la facturation des prestations, l'encaissement des notes et le contrôle des paiements différés.

#### *3. Attaché/e commercial/e\**

##### *Tâches et activités:*

Prospecte et visite une clientèle de professionnels pour leur vendre des biens. Informe ces derniers sur les caractéristiques et les performances des matériels. Développe des arguments précis et techniques selon la spécialisation des interlocuteurs, ou peut se faire assister par un agent technico-commercial. Peut répondre à des appels d'offres à partir de devis établis par les services techniques de son entreprise.

#### *4. Assistant/e juridique\**

##### *Tâches et activités:*

Prépare et classe les dossiers d'affaires juridiques, met en forme les actes pour le compte du juriste dont il est le collaborateur. Surveille la conformité des procédures, des formalités, des échéances. Selon la qualification, peut recevoir la clientèle, fournir des informations, rédiger des actes qui seront vérifiés par le juriste. Peut aussi assurer la gestion, les règlements et la comptabilité dans le cadre d'une étude.

#### *5. Personnel administratif de la circulation internationale des marchandises\**

##### *Tâches et activités:*

Effectue des opérations administratives d'enregistrement, d'élaboration de documents douaniers. Selon le poste, assure ou supervise les liaisons techniques et administratives relatives à la circulation internationale des marchandises.

\*

---

\* Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois, ANPE FRANCE

## ANNEXE 3

**Taux de réussite, formation de technicien***Cohortes des années scolaires 1999/2000 et 2000/2001*

Durant l'année scolaire 1999/2000, 922 élèves ont fréquenté une classe de 10<sup>ième</sup> formation de technicien. En 2006 seulement 446 élèves (48,4%) avaient obtenu leur diplôme de technicien.

Durant l'année scolaire 2000/2001, 937 élèves ont fréquenté une classe de 10<sup>ième</sup> formation de technicien. En 2006/07, 50 élèves de cette cohorte (5,3%) fréquentent toujours la même formation. En tout 395 élèves seulement, ce qui correspond à 42,2% de l'échantillon total, ont obtenu à ce jour leur diplôme de technicien. A noter que le taux de réussite en ce qui concerne la division administrative et commerciale, division qui intéresse plus particulièrement notre chambre professionnelle, se situe à 48% pour la cohorte de 1999/2000 et à 40,5% pour celle de 2000/2001.

L'âge des diplômés se situe principalement entre 20 et 21 ans.

*Les chiffres en détail:*

*Flux scolaire des cohortes des rentrées scolaires  
1999/2000 et 2000/2001*

	<i>Nombre d'élèves durant l'année scolaire 1999/2000</i>	<i>Nombre d'élèves durant l'année scolaire 2000/2001</i>
<b>Division administrative et commerciale</b>	399	426
<i>Autres divisions</i>	523	511
<b>Total</b>	<b>922</b>	<b>937</b>

*Examen réussi pour la cohorte de 1999/2000*

<i>Examen réussi</i>	<i>2002/03</i>	<i>2003/04</i>	<i>2004/05</i>	<i>2005/06</i>	<i>TOTAL</i>
<b>Division administrative et commerciale</b>	96	60	33	6	<b>195 48,9%</b>
<b>Autres divisions</b>	125	72	36	18	<b>251 48%</b>
<b>Total</b>	221	132	69	24	<b>446 48,4%</b>

*Examen réussi pour la cohorte de 2000/2001*

<i>Examen réussi</i>	<i>2003/04</i>	<i>2004/05</i>	<i>2005/06</i>	<i>TOTAL</i>
<b>Division administrative et commerciale</b>	67	89	32	<b>188</b> <b>44,1%</b>
<b>Autres divisions</b>	109	70	28	<b>207</b> <b>40,5%</b>
<b>Total</b>	176	159	60	<b>395</b> <b>48,4%</b>

*Age des diplômés*

<i>Age</i>	<i>Diplômés cohorte 1999/2000</i>	<i>Diplômés cohorte 2000/2001</i>
18	8	6
<b>19</b>	<b>89 (20%)</b>	<b>70 (17,7%)</b>
<b>20</b>	<b>105 (23,5%)</b>	<b>122 (31%)</b>
<b>21</b>	<b>105 (23,5%)</b>	<b>97 (24,5%)</b>
<b>22</b>	<b>87 (19,5%)</b>	<b>65 (16,5%)</b>
23	40	28
24	8	3
25	1	2
26	2	1
27	1	1
<b>Total</b>	<b>446</b>	<b>395</b>

*(Chiffres: Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle)*

\*

## ANNEXE 4

**Examen concours pour l'admission au stage dans la carrière  
du rédacteur des années 2005 et 2006**

*Les candidatures*

<b>Candidatures reçues de candidats de l'enseignement secondaire classique</b>	<b>501</b>
<b>Candidatures reçues de candidats de l'enseignement secondaire technique</b>	<b>734</b>

*Les réussites*

<b>Total des réussites des candidats de l'enseignement secondaire classique</b>	<b>127</b> <i>25,35%</i>
<b>Total des réussites des candidats de l'enseignement secondaire technique</b>	<b>38</b> <i>5,2%</i>
<b>TOTAL</b>	<b>165</b> <i>13,4%</i>

*Les admissions au stage*

<b>Candidats ayant eu une admission au stage</b>	<b>159*</b>
* dont 31 candidats titulaires d'un diplôme universitaire	

*(Chiffres: Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative)*

Luxembourg, le 24 avril 2007

*Pour la Chambre des Employés Privés,*

*Le Directeur,*  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

