



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

**Note de réflexion en matière de formation professionnelle continue
présentée
par Jean Claude REDING, président de la CSL**

**« La formation professionnelle continue :
une réforme globale est nécessaire »**

Situation actuelle et constats :

L'accord bilatéral conclu entre le Gouvernement et l'Union des entreprises luxembourgeoises suite aux réunions de décembre 2010 et de juillet 2011 avait pour conséquence une augmentation considérable de l'aide financière de l'Etat à allouer aux entreprises et ce pour participer à leurs frais de formation professionnelle continue (le montant engagé par l'Etat pour 2015 est estimé à 50 millions d'euros).

Et voilà qu'en 2015 un nouveau projet de loi prévoit des ajustements quant au soutien financier de l'Etat dans le cadre de la formation professionnelle étant donné qu'il s'avère que

- les moyennes et les grandes entreprises sont largement favorisées ;
- l'inégalité quant à la participation à des formations continues suivant le sexe et le statut professionnel persistent (la formation continue profite d'abord aux salariés les mieux formés) ;
- un véritable marché de la formation s'est mis en place au Luxembourg et ce sans véritable monitoring « qualitatif »: pas d'exigences au niveau des programmes de formation ni au niveau des formateurs.

La Chambre des salariés (CSL) constate malheureusement que les nouvelles modifications proposées par le projet de loi ont comme seul et unique objectif de réaliser des économies financières et qu'aucune mesure proposée n'aborde l'aspect qualitatif de la gestion de la formation continue en entreprise, respectivement qu'aucune d'entre elles n'incite davantage les entreprises à investir dans les compétences de leurs salariés.

Notre chambre professionnelle est d'avis qu'une politique efficace de formation professionnelle continue ne saurait reposer presque exclusivement sur des incitations financières visant à encourager les entreprises dans la formation de leurs salariés. Elle ne peut adhérer à une telle logique de dépense qui selon elle dénature le sens même de la

formation professionnelle continue, à savoir contribuer à l'avancement professionnel des salariés et à leur promotion sociale ainsi qu'à la pérennité de l'entreprise.

De ce fait la CSL a pris l'initiative de développer quelques propositions afin d'aider à réformer un des éléments fondamentaux de notre démocratie sociale : la formation continue.

Propositions

Proposition 1 :

Introduire un principe général qui confère à tout salarié un véritable droit individuel à la formation continue et une valorisation de ses compétences tout au long de la vie

La loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue permet aux entreprises de bénéficier d'aides financières étatiques considérables. La Chambre des salariés suggère de développer l'accès de **tous** les salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

A préciser que dans la majorité des entreprises le plan de formation constitue un acte unilatéral de l'employeur et ne fait pas l'objet d'un accord avec les représentants du personnel.

Il serait important d'impliquer les représentants du personnel, dans le **processus de décision** quant à l'élaboration même du plan de formation de l'entreprise ; il conviendrait de réexaminer tant l'élaboration que la validation des plans de formation des entreprises avec le but de rendre l'accès à la formation aussi équitable que possible pour toutes les catégories de salariés et de faire converger les intérêts du salarié et de l'entreprise tout en gardant une cohérence avec la politique formation de cette dernière.

Dans cette optique la Chambre des salariés plaide pour **l'introduction d'un principe général qui confère à tout salarié un véritable droit individuel à la formation continue et une valorisation de ses compétences tout au long de la vie.**

Proposition 2 :

Créer un Conseil national de suivi et d'évaluation des formations professionnelles continues

Il serait utile de créer un conseil à gestion tripartite dont la mission consisterait à évaluer les plans de formation des entreprises mis en œuvre dans le cadre de la loi modifiée du 22 juin 1999 ; il conviendrait d'évaluer notamment la participation et la satisfaction des bénéficiaires, la satisfaction des entreprises, de proposer des actions de formation et des publics prioritaires, ...

Un relevé de données **quantitatives et qualitatives** relatives à la formation professionnelle continue (bilan social/formation national) constituerait une base objective pour les discussions sur les politiques de formation futures.

Le Conseil national de suivi et d'évaluation des formations professionnelles serait à considérer comme une structure d'évaluation de l'efficacité du système de la formation professionnelle continue.

Proposition 3 :

Promouvoir et faciliter l'accès à des formations continues plus longues et qualifiantes

La formation continue devrait pouvoir **offrir de véritables 2^e, 3^e, voire 4^e chances** pour tous ceux qui n'avaient pas l'occasion ou les moyens de saisir leur 1^{re} chance lors de leur parcours de formation initiale.

a) Augmenter la durée et revoir le mode de calcul du congé individuel de formation

Né en 2003, le congé individuel de formation (CIF) qui repose sur une convention signée entre les syndicats OGBL et LCGB avec l'UEL a fait ses preuves. Plus de 21 000 demandes ont été recensées, dont plus de 18 500 acceptées. En ce qui concerne les formations qualifiantes on note que le brevet de maîtrise est le plus sollicité, suivi de formations formelles de niveaux bachelor, master, DAP (CATP), baccalauréat, diplôme de technicien et CCP (CCM)

Un nouvel élan serait nécessaire pour adapter le CIF et le compléter par des outils additionnels afin de faciliter l'accès à des formations continues plus longues et qualifiantes et cela surtout aux personnes plus fragiles.

Le CIF devrait donc permettre aux salariés d'accéder à une qualification et ce en complément des formations lesquelles permettent de se perfectionner, d'évoluer dans sa profession et de changer de métier ou de secteur d'activité.

Sur une période de 2 ans, le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est actuellement de 20 jours (80 jours durant toute la carrière professionnelle) et le nombre total de jours de congé-formation auquel le bénéficiaire peut prétendre dépend du nombre d'heures investies dans la formation (1:3).

Ni la durée totale ni le mode de calcul actuel du CIF pour l'obtention de la durée « congé formation » ne permettent de répondre à l'enjeu prioritaire de la proposition 3.

Le CIF devra être adapté de façon à augmenter et à faciliter le nombre de formations qualifiantes pouvant être suivies (il pourrait à cet effet, s'agencer le cas échéant, avec d'autres dispositifs de formation existants, comme la validation des acquis de l'expérience).

b) Introduire un véritable droit à la qualification

L'introduction de périodes de professionnalisation en entreprise devrait permettre aux salariés, surtout aux salariés peu ou pas qualifiés et aux salariés âgés fragilisés de participer à des actions de formation pour acquérir une qualification reconnue voire complémentaire et ce en vue de leur maintien dans l'emploi.

Ceci nécessiterait en premier lieu un accord au préalable entre partenaires sociaux afin de définir la nature des engagements auxquels souscrit l'entreprise avant le départ en formation des salariés concernés: faciliter le recours au travail à temps partiel, maintien de la rémunération et autres.

Il ne suffirait donc plus que l'entreprise et les représentants du personnel élaborent un plan de formation interne mais qu'ils proposent également un **plan de qualification** qui comporte des perspectives d'évolution professionnelle pour les salariés.

Resterait également à définir entre parties les catégories de salariés qui pourraient bénéficier prioritairement des périodes de professionnalisation.

c) Elargir davantage les possibilités de formation continue

Une réorganisation des cours d'adultes et une modernisation des dispositions ayant trait à l'organisation des études secondaires techniques et en éducation des adultes seraient à envisager. Les actuelles dispositions devraient être élargies peu à peu aux études supérieures, et l'organisation des formations telles que les brevets de technicien supérieurs, les bachelors et les masters devraient connaître des modifications similaires. Si la masse critique en termes de participants ne serait pas atteinte, une collaboration au niveau de la Grande Région s'imposerait.

Pour mettre en œuvre un tel système il faudrait entre autres

- **concevoir des formations modulaires préparant aux diplômes répondant aux divers besoins des apprenants adultes et des entreprises ;**
- **élargir davantage l'accès aux adultes qui ne disposent pas des prérequis " traditionnels " pour s'inscrire dans les formations de leur choix.**

A l'instar des centres de compétences dans l'artisanat, des formations qualifiantes (telles que celles référencées actuellement au Cadre Luxembourgeois des Qualifications, CLQ) seraient à organiser par des organismes nationaux en coopération avec les fédérations, les syndicats et les chambres professionnelles concernées. Les contenus et les compétences visés devraient notamment être analogues à ceux des modules de l'enseignement secondaire technique et devraient être validés par le MENJE et le MESR pour l'obtention des différents diplômes.

Des formations suivies dans des instituts de formation tels les centres de formation des chambres professionnelles, les instituts de formation sectoriels, les communes, ... complèteraient non seulement l'offre étatique mais seraient à **prendre en considération/à valider**, sous certaines conditions, lors de l'élaboration du parcours individuel de l'apprenant et pour la certification.

Les programmes de formation qui sont d'application pour l'enseignement initial seraient à réorganiser en unités de formation (modules, unités capitalisables et/ou autres, ...) en formation d'adulte. Les unités dont question devraient reprendre les grands objectifs de la formation (tels qu'arrêtés dans le référentiel de formation) et ne pas être forcément identiques mais équivalentes aux formations dispensées lors de l'enseignement initial en terme de contenus, de pédagogie, de durée, ...

L'apprenant devrait pouvoir recourir à un **dispositif d'orientation et de guidance** (information, conseil et encadrement) afin de démêler en toute connaissance les différents choix de formation qui sont possibles. Si possible, il conviendrait d'élaborer un parcours individuel de formation lequel tient compte des acquis de l'apprenant (dispenses de matières/modules, validation des acquis de l'expérience, ...).

Des critères d'évaluation spécifiques (sans pour autant brader les critères en vigueur dans l'enseignement secondaire) seraient à envisager (p. ex. l'organisation de projets intégrés similaire aux projets intégrés de la formation professionnelle) qui évaluent un ensemble de matières (modules) serait à envisager).

Les critères d'accès et de promotion ne devraient pas être forcément identiques à ceux appliqués en formation initiale. Une/des commissions spécifique(s) - les pendants légaux des conseils de classe traditionnels - pourrai(en)t statuer, au cas par cas, sur les questions d'accès et de réussite.

d) Prévoir des possibilités additionnelles pour stimuler les intéressés à entamer un apprentissage

Afin d'inciter et de stimuler les salariés (et les jeunes) à entamer un apprentissage, il serait opportun de prévoir des possibilités additionnelles d'accès pour ces derniers, notamment par la possibilité de **conclure des contrats de travail à durée indéterminée** comportant une période d'apprentissage à l'issue de laquelle la relation contractuelle se poursuit naturellement.

Une telle mesure serait au bénéfice de l'apprenti *salarié* comme de l'employeur. Elle permettrait de fidéliser l'apprenti une fois diplômé et de lui offrir des perspectives d'évolution dans l'entreprise formatrice. Les modalités d'exécution seraient à définir entre partenaires sociaux.

e) Promouvoir et simplifier le dispositif de la validation des acquis de l'expérience, VAE

Afin de pouvoir reconnaître une valeur aux acquis de l'expérience, les entreprises et les représentants salariaux seraient invités à faire connaître le dispositif de validation des acquis de l'expérience à l'intégralité de leurs salariés et incités à les accompagner dans cette démarche individuelle. Il importe de **promouvoir des systèmes d'évaluation** qui prennent en compte l'ensemble des compétences et des connaissances d'un individu, et non la manière dont il les a acquises ni le lieu où il les a acquises.

Toute action de validation des acquis de l'expérience serait également à intégrer dans le plan de formation de l'entreprise.

De telles mesures favoriseraient l'élaboration par le salarié de projet(s) professionnel(s), voire personnel(s), pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Dans ce contexte il conviendrait de **faciliter et d'adapter les procédures** et les outils actuels de la validation et d'instaurer un **congé VAE** permettant à chaque salarié de s'absenter pendant son temps de travail pour entamer une démarche de validation.

Proposition 4 :

Repenser l'actuel système de financement de la formation professionnelle continue

Le système de financement de l'accès collectif avec des mécanismes de contrôle complexes s'appuyant sur un principe majoritairement déclaratif privilégie surtout les moyennes et les grandes entreprises.

En ce qui concerne les personnes qui ont le moins bénéficié du co-investissement étatique, il serait légitime sur le plan social que l'Etat contribue à établir des droits et à organiser des ressources favorisant l'accès à la formation professionnelle continue (surtout sous l'aspect qualifiant).

Il serait également juste économiquement que les entreprises contribueraient financièrement à un tel système puisqu'elles en bénéficient globalement : la qualification des salariés est un atout économique et le retour des demandeurs d'emploi au travail entraîne une diminution des budgets sociaux à la prise en charge des sans-emploi.

Résumé des propositions exposées ci-avant :

- 1. Introduire un principe général qui confère à tout salarié un véritable droit individuel à la formation continue et une valorisation de ses compétences tout au long de la vie.**
- 2. Créer un Conseil national de suivi et d'évaluation des formations professionnelles continues.**
- 3. Promouvoir et faciliter l'accès à des formations continues plus longues et qualifiantes :**
 - **Augmenter la durée et revoir le mode de calcul du congé individuel de formation ;**
 - **Introduire un véritable droit à la qualification ;**
 - **Elargir davantage les possibilités de formation continue ;**
 - **Prévoir des possibilités additionnelles pour stimuler les intéressés à entamer un apprentissage ;**
 - **Promouvoir et simplifier le dispositif de la validation des acquis de l'expérience.**
- 4. Repenser l'actuel système de financement de la formation professionnelle continue.**