



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Prise de position de la Chambre des salariés

*sur le dispositif de la formation professionnelle quant à la
situation actuelle et aux défis futurs*

16 propositions pour former mieux

Introduction

Suite au rapport d'évaluation de la réforme de la formation professionnelle de l'Université du Luxembourg de septembre 2015, des corrections au niveau législatif furent décidées par les responsables politiques en deux phases :

- les premières adaptations seront d'application à la rentrée scolaire 2016/2017 et visent principalement l'évaluation et la promotion des élèves. Elles se résument à des mesures d'urgence, prises dans l'intérêt d'une meilleure gestion des modules et de l'organisation des formations, ainsi qu'à l'abolition de la durée maximale de formation ;
- des concertations plus fondamentales sur des sujets tels que l'organisation et la structure des formations, les curriculums, les évaluations et la formation continue des enseignants auront lieu d'octobre à décembre 2016 entre le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE), le collègue des directeurs et les chambres professionnelles, afin d'aboutir à un projet législatif pour printemps 2017.

Le présent document vise à faire part des perceptions et convictions de la CSL en tant que partenaire du dispositif de la formation professionnelle et à alimenter dans un but d'assurance-qualité les débats qui auront lieu lors de cette deuxième phase de révision législative.

Malgré les efforts entrepris au niveau européen pour encourager le développement de la formation professionnelle duale / en alternance, on constate que les pays avec une longue tradition en la matière, tels que l'Allemagne, l'Autriche et le Luxembourg, peinent dans certains secteurs à trouver des jeunes motivés remplissant les conditions d'accès pour entamer un apprentissage, tandis que dans d'autres, les offres de postes d'apprentissages déclarés sont insuffisants.

Proposition 1 : Développer des parcours de formation adaptés au profil et au projet des apprenants

La complexité croissante du système de formation professionnelle et la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des nouvelles technologies et autres nécessitent que de nouvelles dispositions devront être arrêtées pour non seulement faciliter aux apprenants de suivre des formations mais également de stimuler leur intérêt pour s'engager dans telle voie de formation.

Or à l'âge de 15-16 ans, les jeunes sont contraints de choisir un métier/une profession et pour certains les critères de promotion leur imposent des choix limités, voire très limités. Cela n'est guère motivant ni pour les jeunes ni pour leurs familles. Il importe donc de démontrer que ces choix ne constituent pas des impasses et de repenser l'actuel dispositif de formation.

Dans ce contexte la Chambre des salariés invite les responsables politiques non seulement à diversifier l'offre des formations à tous niveaux, mais également à compléter l'offre de formation actuelle afin de créer une sorte d' « escalier de transition des formations » (*Stufenmodell*) et ce à différents niveaux pour tout type de formation, si possible :

$${}^1\text{CCP} \rightarrow {}^2\text{DAP} \rightarrow \frac{\text{Brevet de maîtrise}}{\text{Diplôme de technicien}} \rightarrow {}^3\text{BTS} \rightarrow \text{Bachelor professionnel} \rightarrow (\text{Master professionnel})$$

(Formations qualifiantes référencées au Cadre luxembourgeois des qualifications, CLQ)

A titre d'exemple, les formations d'Auxiliaire de vie, d'Assistant en pharmacie et d'Agent de voyages sont actuellement uniquement offertes au niveau DAP.

L'affirmation souvent avancée par les responsables politiques que « le profil des compétences de certaines formations existantes n'encourage pas les patrons à engager ces jeunes » est démontée par

¹ Certificat de capacité professionnelle

² Diplôme d'aptitude professionnelle

³ Brevet de technicien supérieur

des études comme par exemple celle réalisée par l'Observatoire de la formation professionnelle continue « Transition école-vie active » (cf. Proposition 7).

La proposition de la CSL permet de rendre les possibilités de parcours de formation plus visibles, de dessiner les perspectives de carrières, d'améliorer les passerelles entre les différents niveaux de formation et les différents métiers/professions et préconise d'élaborer une offre qualifiante en formation continue permettant à une personne de se spécialiser dans son domaine et, le cas échéant, de se réorienter dans un autre domaine.

Proposition 2 : Recentrer les exigences de la formation professionnelle, élaguer les programmes de formation et analyser les avantages et désavantages d'un enseignement par compétences

Pour garantir la qualité des diplômes il faut recentrer les exigences et notamment élaguer les programmes.

La CSL estime qu'un grand nombre d'échecs aux projets intégrés et de décrochages scolaires sont dus à un manque de répétition de la matière enseignée au courant de la formation.

Le concept de compétence et ce, aussi bien au niveau de l'enseignement que de l'évaluation, est un concept relativement flou et la réforme de la formation professionnelle ne fait que confirmer ce constat. Les référentiels de compétences définis dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle montrent qu'un risque majeur lié à l'enseignement par compétences consiste à affiner de manière exagérée les compétences à atteindre et à élaborer des référentiels difficilement lisibles et difficilement compréhensibles pour les différentes parties prenantes.

Trouver le juste équilibre entre l'approche par compétences laquelle prévoit qu'une compétence acquise une fois, reste acquise pour toujours et n'est plus remise en question ainsi que la nécessité de répéter et de rafraîchir certaines connaissances et savoir-faire au courant de la formation n'est pas chose facile. Quant à l'évaluation qui doit se prononcer sur le fait de savoir si les élèves ont acquis un degré de maîtrise suffisant des compétences attendues ou non, des questions complexes concernant l'objectivité, la validité et la fidélité des jugements sont soulevées.

La CSL regrette que jusqu'en date de ce jour ni un débat profond avec les différents acteurs concernés, ni une analyse approfondie au niveau national n'ont été réalisés sur l'approche par compétences introduite dans l'enseignement fondamental et dans la formation professionnelle ainsi qu'expérimentée à travers des projets pilote dans le cycle inférieur de l'enseignement secondaire depuis maintes années.

Notre chambre professionnelle plaide à remédier à ce manque et insiste à évaluer les apports - les avantages et les risques - de l'enseignement par compétences, tout en se basant sur des données quantitatives et qualitatives pertinentes.

La CSL propose de se concentrer en formation professionnelle initiale sur l'enseignement de base requis par un métier/profession, tout en garantissant un enseignement général permettant le développement d'un esprit critique auprès des jeunes citoyens, et de transférer les spécialisations en formation continue. Dans cet esprit, elle insiste sur le fait que la finalité de tout enseignement doit également consister de doter les jeunes des connaissances nécessaires et les inciter à pratiquer, et à pratiquer en confiance, la citoyenneté active.

En ce qui concerne les travaux des équipes curriculaires, la CSL note avec satisfaction qu'il est enfin prévu d'encadrer ces dernières par des spécialistes du MENJE/SCRIPT pour la révision des programmes de formation.

Ces spécialistes devront à notre estime veiller à :

- l'élagage des contenus des programmes de formation ;
- l'intégration des modules de répétition, y compris pour les projets intégrés, dans les grilles horaires ;
- la réintroduction d'un module « projet intégré intermédiaire » ;

- la mise en place des passerelles de formation horizontales (changement de formation, même niveau) et verticales (changement de voie de formation) ;
- l'élaboration d'un carnet d'apprentissage pour toute formation sous contrat d'apprentissage, permettant aux conseillers à l'apprentissage de pouvoir juger de l'avancement de l'apprenti et de la mise en œuvre de la formation en entreprise-formatrice.

Elle estime également que les premières expériences de formation en réseaux, c.-à-d. une entreprise forme un apprenti et l'envoie dans une autre entreprise pour l'apprentissage d'un module pour lequel elle n'a pas d'expertise, sont positives et que ce dispositif pourrait être utilisé de manière plus conséquente. L'arrêt d'un modèle type de convention par règlement grand-ducal est à prévoir.

Proposition 3 : Favoriser l'orientation positive vers la formation professionnelle

Une orientation scolaire et une orientation professionnelle efficaces constituent entre autre un préalable indispensable à un système de formation professionnelle dynamique et performant. Il s'agit de rapprocher, autant que faire se peut, les aspirations personnelles des jeunes en matière de formation et d'emploi.

L'orientation scolaire et professionnelle doit être vue comme un processus continu, qui nécessite l'intervention de différents professionnels durant les différents stades de vie scolaire et professionnelle d'une personne. L'influence des parents, des collègues de classe et du personnel enseignant au niveau de l'enseignement fondamental et du cycle inférieur de l'enseignement secondaire sur les élèves ne doit pas être sous-estimé dans ce contexte.

De fausses informations ou des informations partielles qui circulent sont susceptibles de détruire un travail de sensibilisation de longue durée. D'où la nécessité, d'améliorer la politique d'orientation au Luxembourg.

L'orientation joue donc un rôle crucial pour tout apprenant aux différentes transitions du parcours scolaire et professionnel: choix formation initiale, passage école-travail, passage emploi - nouvel emploi, réorientation professionnelle, réintégration au marché du travail, ...

Afin de démêler les options et les choix possibles, un dispositif complet en matière d'orientation devra être conçu pour jeunes et adultes visant à encourager la progression des apprenants.

Pour cela il importe de se référer aux conclusions du Forum Orientation qui s'articulent autour de différents axes : élaboration d'un concept en matière d'orientation, coordination des différents acteurs de l'orientation, mise en place d'un processus individuel d'orientation, création d'un droit d'accès à l'orientation (c.-à-d. chaque personne, jeune et adulte, serait en droit de recourir aux services en charge de l'orientation), fixation des critères d'accès aux formations suivant les exigences des métiers et des professions, renforcement du rôle et de la formation des enseignants en matière d'orientation, création d'une fonction et d'une carrière étatique spécifique « conseiller en orientation », qualification des conseillers d'orientation, création d'une « Maison de l'Orientation » centrale avec des services régionaux... Le recrutement de conseillers en orientation, familiers avec les différentes mesures de formation et à l'emploi existantes et pouvant conseiller les intéressés lors des différentes phases de vie est une condition sine qua non à une diffusion d'une image de marque positive de la formation professionnelle.

Proposition 4 : Procéder à un test de positionnement et d'orientation de l'apprenant

Il est proposé d'introduire un test de positionnement et d'orientation pour les personnes en amont de leur apprentissage afin de déterminer les connaissances et savoir-faire pour vérifier la bonne adéquation du postulant au métier/profession choisi(e) et de pouvoir, le cas échéant, procéder, à une nouvelle orientation vers un autre métier/profession.

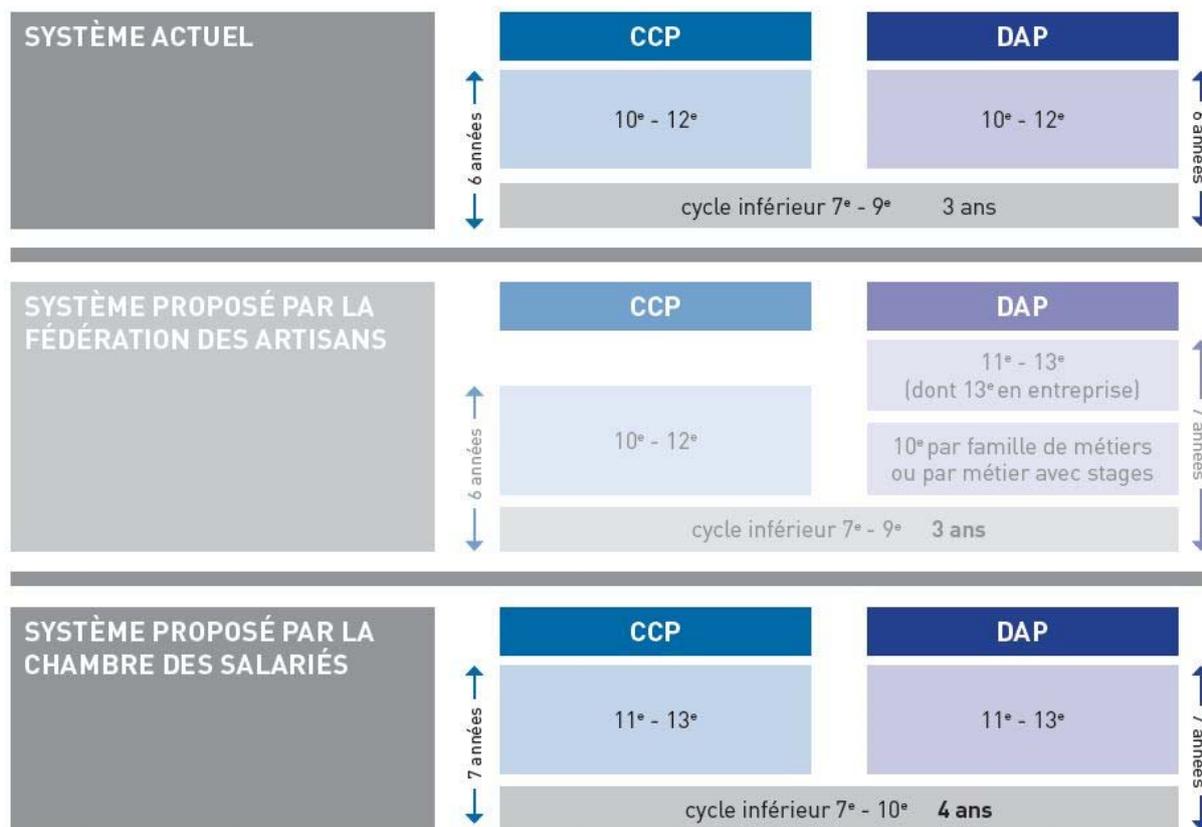
Proposition 5 : Mieux préparer les jeunes à l'apprentissage

De manière récurrente, l'immatunité chez grand nombre de jeunes qui débutent en formation professionnelle est constatée au moment de la recherche d'un poste d'apprentissage, voire même lors de leur formation pratique en entreprise.

La CSL est d'avis que l'allongement du cycle inférieur jusqu'en classe de 10^e comprise, permettant le décalage de l'entrée en apprentissage à la fin de l'obligation scolaire (la formation professionnelle débiterait en classe de 11^e), une consolidation des connaissances en mathématiques et en langues avec éventuellement quelques premières expérimentations dans divers métiers/professions en centre de formation ancrées dans les grilles horaires des classes du cycle inférieur, pourrait être bénéfique pour une grande partie de la population cible.

La CSL s'oppose néanmoins catégoriquement à un allongement quasi-généralisé de la durée de l'apprentissage d'une année, tel que mis en discussion par la Fédération des artisans. L'introduction d'une classe de 13^e en formation professionnelle organisée intégralement en entreprise-formatrice ne trouve pas non plus le consentement de notre chambre professionnelle.

Schéma explicatif :



A l'heure actuelle, les apprentis en 4^e année de formation n'ayant plus qu'à passer l'épreuve du projet intégré final se trouvent de fait dans cette situation laquelle se caractérise par un flou absolu et qui est inacceptable pour la CSL. L'enseignement intégré présuppose un parallélisme entre formation scolaire et formation en milieu professionnel qui ne peut être assuré avec cette formule.

La vitesse à laquelle les fonctions et les tâches changent dans le monde du travail, devrait obliger les partenaires de la formation professionnelle de se concentrer sur les fondements d'un métier/profession en formation initiale et de mettre en place une formation continue structurée basée sur une véritable stratégie « lifelong learning », en phase avec le progrès technologique et sociétal.

Proposition 6 : Donner des perspectives d'emploi aux diplômés

Au niveau du plan « garantie pour la jeunesse », la CSL, avait proposé les 2 mesures suivantes en matière de formation professionnelle :

1. L'embauche du jeune après un contrat d'apprentissage par la même entreprise doit se faire moyennant un contrat à durée indéterminée sans période d'essai. En contrepartie, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur, autre que l'Etat, la part des charges patronales pour les douze mois à compter de la date d'embauche. Cette prime est versée sur demande de l'employeur à adresser au Fonds pour l'emploi, mais seulement douze mois après l'engagement du jeune sous contrat à durée indéterminée (CDI), à condition que le jeune soit encore dans l'entreprise au moment de la demande. A préciser qu'une prime d'embauche est versé à l'heure actuelle à l'employeur qui embauche une personne sous CDI suite à un contrat d'initiation à l'emploi.
2. Le patron formateur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien apprenti sous contrat d'apprentissage, qui est devenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans l'année qui précède celle du recrutement. A cet effet, le patron formateur doit informer en temps utile l'Agence pour le développement de l'emploi

sur le ou les postes disponibles. L'Agence pour le développement de l'emploi contacte l'ancien apprenti s'il répond aux qualifications et aux profils exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Proposition 7 : Permettre la conclusion de contrats de travail pour entamer un apprentissage

A préciser qu'au niveau de la reconversion professionnelle, il n'existe aucune offre au Luxembourg qui permettrait à une personne disposant au moins d'un salaire social minimum pour personnes qualifiées de se reconvertir dans un autre domaine, sans devoir renoncer pendant un certain nombre d'années à son standard de vie actuel, ce qui constitue un aspect très dissuasif.

Or, afin de faciliter à ces personnes, et aux apprentis en général, d'entamer un apprentissage il serait opportun de prévoir de nouvelles possibilités 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 du salarié comme de son employeur. Elle permettrait de fidéliser l'apprenti une fois diplômé et de lui offrir des perspectives d'évolution dans son entreprise formatrice. Les modalités d'exécution sont à définir entre partenaires sociaux.

Proposition 8 : Proposer davantage de formations au niveau de la formation professionnelle de base (CCP) et encourager l'Etat et les entreprises à déclarer plus de postes d'apprentissage

La CSL regrette que l'offre au niveau des formations CCP se rétrécisse d'année en année et que les offres de postes d'apprentissage à ce niveau restent faibles, malgré les aides accordées par l'Etat aux entreprises-formatrices. La CSL déplore surtout que l'offre se limite principalement au secteur privé et que le secteur public se dit principalement non concerné.

Elle considère le développement d'une offre alternative à ce niveau de formation comme primordiale, estimant injuste d'écarter les jeunes les plus faibles, les plus immatures de notre système scolaire s'ils ne réussissent à décrocher un poste d'apprentissage. Cette offre ne doit cependant pas constituer une mesure sociale et ne doit pas être perçue en tant que telle par le grand public.

Les détenteurs d'un diplôme CCP, et les statistiques de l'Observatoire de la formation le prouvent, trouvent leur place dans les entreprises du Luxembourg et pas rares sont ceux qui continuent même en formation DAP par la suite. Ils disposent donc à l'issue de leur formation de savoir et de savoir-faire qui leur permettent de trouver leur place dans la société.

Le problème pour la CSL réside surtout dans le fait que ceux qui n'obtiennent pas de poste d'apprentissage auront peu de chance pour prouver et améliorer leur potentiel.

D'après les informations de la CSL, le nombre d'élèves annuellement concernés s'élève à 400. Malheureusement des statistiques éducatives officielles, comme très souvent, ne sont pas disponibles.

A notre estime, il faudra envisager différentes mesures pour améliorer cette situation désastreuse :

- retarder l'entrée en apprentissage d'une année (rallongement du cycle inférieur d'une année) pour des raisons de maturité et afin de consolider davantage l'enseignement général des jeunes avant leur entrée en apprentissage ;
- intensifier la prise en charge individuelle des élèves au niveau du cycle inférieur, aussi bien par du personnel socio-éducatif que par du personnel enseignant ;
- réfléchir sur l'extension de l'offre de formation au niveau CCP, aussi bien au niveau étatique (exemples : aide concierge, assistant huissier, garçon de salle) que pour des formations pour lesquelles il n'existe pas de formation au niveau DAP (exemples : gardien, nettoyeur de bâtiments, nettoyeur de textiles) et ce afin de permettre aux candidats d'avoir un véritable choix

au moment de l'entrée en formation professionnelle, la motivation étant considérée comme un élément majeur de la réussite ;

- mettre en place une alternative autre que des classes d'orientation et d'initiation professionnelle pour ceux qui ne décrochent pas de postes d'apprentissage pour le 1^e novembre.

Proposition 9 : Garantir l'accès aux études supérieures à tous les élèves techniciens ayant obtenu leur diplôme de fin d'études

L'accès aux études supérieures dans leur spécialisation (*fachgebundene Hochschulreife*) doit être garanti aux élèves de la formation de technicien ayant obtenu leur diplôme, quitte à effectuer des changements majeurs au niveau des programmes de formation. Le système des modules préparatoires est à abandonner définitivement.

Proposition 10 : Offrir un appui identique à tous les élèves

Elargir l'autonomie des lycées, afin de permettre aux différents établissements de créer une offre qui correspond au mieux aux différents profils de leurs élèves, ne paraît a priori pas faux à la CSL. Il faut cependant veiller à la mise en place d'un cadre d'action bien défini, afin de pouvoir garantir que les diplômes officiels qui en résultent gardent la même valeur au niveau national. Point de vue appui et préparation aux projets intégrés, la CSL a, à titre d'exemple, pu constater de grandes différences entre différents établissements scolaires voire entre différentes classes au sein d'un même lycée. Ces dernières doivent être évitées dans le futur pour des raisons d'équité et ce indépendamment du profil du lycée.

Proposition 11 : Définir un statut particulier pour les élèves à besoins éducatifs spécifiques

L'absence d'une offre pour les particuliers pose un problème, dans la mesure où il n'existe pas de statut spécifique pour ces élèves leur permettant, entre autres, de déroger aux critères de progression et de promotion fixés pour les apprentis, ce qui les empêche d'accéder à un diplôme officiel.

La CSL préconise, dans le respect de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, la mise en place d'un système permettant l'obtention d'un diplôme spécifique officiel de la formation professionnelle, ouvrant des droits à la fois aux personnes concernées et aux entreprises qui les prennent en apprentissage et/ou les embauchent par la suite.

Proposition 12 : Augmenter la durée de la formation continue des tuteurs en entreprise

La note d'information du CEDEFOP de juin 2016 traite le sujet du développement professionnel des enseignants et des formateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle (EFP) et insiste sur « la nécessité croissante pour les enseignants de l'EFP de rester en phase avec les réalités du monde du travail et l'évolution de ses besoins ». La CSL invite tout intéressé à s'informer sur les bonnes pratiques et les projets lancés en la matière dans différents pays de l'Union européenne qui font des stages en entreprises jusqu'à la mise en place d'espaces virtuels de développement professionnel et d'échange de bonnes pratiques.

En ce qui concerne en particulier la formation des tuteurs en entreprise, introduite par la loi sur la réforme en 2008, la CSL constate qu'elle est largement acceptée par le public concerné et elle préconise une extension de la durée de cette formation, avec l'objectif d'améliorer encore davantage la qualité de l'enseignement en milieu professionnel.

Proposition 13 : Respecter davantage le partenariat Etat – chambres professionnelle à tous les niveaux

La coopération et le partenariat du gouvernement avec les chambres professionnelles en matière de formation professionnelle assure l'adéquation entre l'offre en formation et les besoins, même si des efforts au niveau de la réactivité devraient se faire. Du constat à la résolution de problèmes, le laps de temps doit être raccourci.

Pour y remédier, la CSL est d'avis que

- le ministère devrait fournir aux chambres professionnelles des statistiques actuelles, régulières et complètes relatives à la formation professionnelle (progression des élèves, résultats des candidats aux projets intégrés, nombre de décrocheurs, ...);
- le travail des représentants des chambres professionnelles, notamment dans les équipes curriculaires et dans les équipes d'évaluation devrait enfin être reconnu à sa juste valeur et rémunéré en conséquence ;
- des réflexions sur la mise en place de modules de formation inter-entreprises devraient être menées.

Proposition 14 : Instaurer un Fonds pour la promotion de l'apprentissage

A préciser d'emblée qu'actuellement aucune sanction, qu'elle soit financière ou autre, n'est prévue pour les entreprises qui ne forment pas des apprentis.

La CSL propose la création d'un Fonds pour la promotion de l'apprentissage, alimenté par les employeurs en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. Les professions libérales ne feraient pas une exception, de même que l'administration, les établissements publics et les services en charge des services publics.

La perception pourrait se faire à l'instar du système pratiqué pour les ressortissants de la Chambre des salariés. La gestion du Fonds dont question pourrait être soumise à une gestion « tripartite ».

Proposition 15 : Définir des montants d'indemnités d'apprentissage cohérents

Puisqu'actuellement, les indemnités divergent fortement non seulement d'un secteur à l'autre (commerce, artisanat, agriculture), mais également au sein d'un même secteur, ce qui rend le système des indemnités complexe et peu compréhensible, la CSL se prononce en faveur d'un modèle d'indemnisation des apprentis et des stagiaires lequel vise une uniformisation et une hausse des indemnités d'apprentissage actuelles, ainsi que l'introduction d'indemnités de stage.

A titre d'exemples, ci-dessous les montants des indemnités d'apprentissage pour certains métiers :

<i>Métier</i>	<i>Avant projet intégré intermédiaire</i>	<i>Après réussite du projet intégré intermédiaire</i>
Opticien	839,97 €	1 260,00 €
Débossaleur	538,43 €	807,65 €

Groupe : métiers de la construction et de l'habitat

<i>Métier</i>	<i>Avant projet intégré intermédiaire</i>	<i>Après réussite du projet intégré intermédiaire</i>
Maçon	861,52 €	1292,20 €
Electricien	572,66 €	791,53 €

Le modèle préconisé par la CSL prévoit la fixation de montants d'indemnités par niveau de formation en fonction d'un certain pourcentage du salaire social minimum et est financé par le biais du Fonds pour la promotion de l'apprentissage. Le fait d'exprimer le montant des indemnités en pourcentage du salaire social minimum évite des discussions sur l'adaptation des indemnités : ainsi une progression parallèle est garantie.

Proposition 16 : Améliorer l'information du grand public sur le dispositif de la formation professionnelle

La mise en place d'un portail Internet dédié à la formation professionnelle, en collaboration étroite entre le MENJE et les chambres professionnelles concernées, rassemblant différentes informations pratiques autour de la formation professionnelle constituerait un premier pas dans la bonne direction.

A partir d'une communication nationale sous un logo propre (ce qui présuppose bien évidemment la création d'un logo) il s'agirait d'encourager les concernés (MENJE, chambres professionnelles, syndicats, associations d'élèves et de parents, ...) à organiser des manifestations liées à la formation professionnelle.

Au niveau national on pourrait envisager une campagne de communication associée, pendant des intervalles de 2, voire 3 ans, des assises nationales de la formation professionnelle et autres.

L'enjeu est de donner une identité propre à la formation professionnelle, indépendante des différentes formations et des différents secteurs d'activités. La communication devrait présenter l'ensemble des aspects de la formation professionnelle : préparation aux projets intégrés, les passerelles, les différentes voies de formation, ...

Résumé des 16 propositions de la Chambre des salariés :

1.- Développer des parcours de formation adaptés au profil et au projet des apprenants

Compléter l'offre de formation actuelle afin de créer une sorte d' « escalier de transition des formations » (Stufenmodell) et ce à différents niveaux pour tout type de formation, si possible :

CCP → DAP → $\frac{\text{Brevet de maîtrise}}{\text{Diplôme de technicien}}$ → BTS → Bachelor professionnel → (Master professionnel)

2. Recentrer les exigences de la formation professionnelle, élaguer les programmes de formation et analyser les avantages et désavantages d'un enseignement par compétences

Entamer un débat de fond avec les différents acteurs concernés sur l'approche par compétences introduite dans l'enseignement fondamental et dans la formation professionnelle

3. Favoriser l'orientation positive vers la formation professionnelle

Concevoir un dispositif complet en matière d'orientation pour jeunes et adultes visant à encourager la progression des apprenants.

4. Procéder à un test de positionnement et d'orientation de l'apprenant

Déterminer les connaissances et savoir-faire pour vérifier la bonne adéquation du postulant au métier/profession choisi(e)

5. Mieux préparer les jeunes à l'apprentissage

Allongement du cycle inférieur jusqu'en classe de 10e comprise, permettant le décalage de l'entrée en apprentissage à la fin de l'obligation scolaire et une consolidation des connaissances générales (langues et mathématiques).

6. Donner des perspectives d'emploi aux diplômés

Instaurer des mesures appropriées en cas de recrutement de personnel pour les entreprises formatrices.

7. Permettre la conclusion de contrats de travail pour entamer un apprentissage

Prévoir de nouvelles possibilités d'accès, notamment la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée donnant la possibilité d'effectuer un apprentissage.

8. Proposer davantage de formations au niveau de la formation professionnelle de base (CCP) et encourager l'Etat et les entreprises à déclarer plus de postes d'apprentissage

Etendre l'offre de formation au niveau CCP, afin de permettre aux candidats d'avoir un véritable choix au moment de l'entrée en formation professionnelle et mettre en place une alternative autre que des classes d'orientation et d'initiation professionnelle pour ceux qui n'obtiennent pas de contrat d'apprentissage.

9. Garantir l'accès aux études supérieures à tous les élèves techniciens ayant obtenu leur diplôme de fin d'études

10. Offrir un appui identique à tous les élèves

11. Définir un statut particulier pour les élèves à besoins éducatifs spécifiques

12. Augmenter la durée de la formation continue des tuteurs en entreprise

13. Respecter davantage le partenariat Etat – chambres professionnelle à tous les niveaux

14. Instaurer un Fonds pour la promotion de l'apprentissage

Initier la création d'un Fonds pour la promotion de l'apprentissage, alimenté par les employeurs en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise.

15. Définir des montants d'indemnités d'apprentissage cohérents

Développer un modèle d'indemnisation des apprentis et des stagiaires lequel vise une uniformisation et une hausse des indemnités d'apprentissage actuelles et ce en fonction d'un certain pourcentage du salaire social minimum.

16. Améliorer l'information du grand public sur le dispositif de la formation professionnelle

Donner une identité propre à la formation professionnelle, indépendante des différentes formations et des différents secteurs d'activités.

Luxembourg, le 20 septembre 2016