



GO FORMATION

NEWSLETTER

N° 2/2016

9 mars 2016

ACTUALITÉ 1

Chambre des salariés :
« La formation professionnelle
continue - une réforme globale
est nécessaire »

ÉVÈNEMENTS 5

Remise des promotions du
travail et des diplômes de la
formation professionnelle

AGENDA 6

CHAMBRE DES SALARIÉS : « 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'État à allouer aux entreprises et ce pour participer à leurs frais de formation professionnelle continue (le montant engagé par l'État 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'État 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.



ACTUALITÉ

À 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 de 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 nationale) 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^{ère} 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, au 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

ACTUALITÉ

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.**

À 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 termes 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. 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 similaires aux projets intégrés de la formation professionnelle) qui évaluent un ensemble de matières (modules).

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'em-

ployeur. 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.

ACTUALITÉ

En ce qui concerne les personnes qui ont le moins bénéficié du co-investissement étatique, il serait légitime sur le plan social que l'État 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 contribuent 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 ;
 - Élargir 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.

LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER

SÉANCE D'INFORMATION SUR LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES ET SUPÉRIEURES

Une occasion unique pour vous informer sur l'offre de formation continue universitaire et supérieure du LLLC en présence de professeurs

FORMATIONS PRÉSENTÉES :

DIPLÔME D'ACCÈS AUX ÉTUDES UNIVERSITAIRES

- Option Littéraire (DAEU-A)

MASTERS, LICENCES ET DIPLÔMES D'UNIVERSITÉ

- Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion Privée
- Master Financial Analysis and Strategy (English)
- Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail
- Master Administration des Affaires, spécialité Administration des Entreprises
- Master Management de Projets Logistiques et Master Achat International (Deux diplômes universitaires)
- Licence Sciences de Gestion
- Licence Management des Organisations, parcours Gestion Comptable et Financière des PME-PMI
- Bachelor Informatique
- Diplôme d'Université Techniques de Relaxation et Sophrologie

DIPLÔME D'ÉTUDES SPÉCIALISÉES (DES)

- Management et Développement (Coaching) des Hommes
- Risk Management
- Ingénierie Financière
- Gestion Financière
- Gestion de Patrimoine
- International Treasury Management (English)

CERTIFICAT

- Contrôle Interne (CICS)

RENCONTREZ LES EXPERTS QUI VOUS FERONT AVANCER !

Rendez-vous **MERCREDI 16 MARS** à 18h30

à l'Athénée de Luxembourg, 21, rue Marguerite de Brabant, L-1254 Luxembourg.

Pour plus de détails, consultez notre site : www.LLLC.lu

ÉVÉNEMENTS

REMISE DES PROMOTIONS DU TRAVAIL ET DES DIPLÔMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En février 2016 eurent lieu les remises des brevets de maîtrise, des prix de la promotion du travail ainsi que des diplômes et des certificats sanctionnant l'apprentissage. Plus de 1 000 lauréats ont été honorés en présence de Messieurs Claude Meisch, Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Monsieur Jean-Claude Reding, président de la Chambre des salariés et des représentants des chambres professionnelles patronales.

Lors de ses allocutions en dates des 21 février à la Philharmonie et 28 février au Grand Théâtre, le président Jean-Claude Reding, a félicité les lauréats et a souligné l'importance de l'obtention d'un diplôme pour s'insérer dans la vie active. Il a rappelé que la formation pro-

fessionnelle constitue, depuis 1929, un pilier essentiel du système de formation luxembourgeois. Il a rappelé que le taux de chômage des jeunes, dans les pays européens qui possèdent un système de formation duale, était plus faible que dans les autres. Dans ce cadre, il a cité les premières études au Luxembourg qui démontrent que les sortants du régime professionnel s'insèrent plutôt bien sur le marché du travail.

Il a ensuite informé les lauréats quant à l'importance de continuer à se former tout au long de la vie pour être à même de suivre les évolutions galopantes que connaît notre société. Dans ce cadre, il a mis l'accent sur le devoir d'améliorer, voire de créer de nouveaux dispositifs facilitant l'accès à la formation diplômante des salariés.

Pour conclure, Monsieur Reding a insisté sur la nécessité de tout mettre en œuvre pour continuer d'améliorer la qualité et l'attractivité de la formation professionnelle avant de souhaiter beaucoup de succès aux lauréats tout au long de leur vie professionnelle et privée.



Remise du secteur du commerce à la Philharmonie



Remise du secteur de l'artisanat et de l'agriculture
au Grand Théâtre

AGENDA

Formations supérieures

- Master Administration des Affaires,
spécialité Administration des Entreprises *début avril 2016*
partenaire : ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine

- Diplôme d'Études Spécialisées
Gestion de Patrimoine *19 avril 2016*
partenaire : ICHEC-Entreprises

- Diplôme d'Études Spécialisées
International Treasury Management *24th Mai 2016*
partner : ICHEC-Entreprises

- Diplôme d'Études Spécialisées
Management et Développement des Hommes *juin 2016*
partenaire : ICHEC-Entreprises

À la rentrée :

- Diplôme d'Études Universitaires -
option littéraire (DAEU-A) *octobre 2016*
partenaire : ICHEC-Entreprises

- Master Banque, Finance, Assurance,
parcours Fonds de Gestion Privée *octobre 2016*
partenaire : Université Paris Ouest Nanterre la Défense

- Diplôme d'Études Spécialisées
Risk Management *25 octobre 2016*
partenaire : ICHEC-Entreprises

POUR DÉCOUVRIR TOUTES NOS FORMATIONS
[CLIQUEZ ICI](#)

AGENDA

Séminaires

Finances, Fiscalité et Comptabilité

S1070		Les obligations professionnelles contre le blanchiment d'argent	21 & 22 mars 2016
S1192		Advanced Lux GAAP for foreigners	21st & 22nd March 2016
S1009		Les produits dérivés	23 & 24 mars 2016
S1139		Initiation au calcul des salaires	5 avril 2016

Développement personnel et professionnel

S2152		Getroffen - Schlagfertigkeit und Humor im Arbeitsalltag	15. März 2016
S2209		Accueil - Réception : offrir un accueil de qualité	25 mars 2016
S2229		Et si j'osais ?	11 & 12 avril 2016

Qualité, Sécurité, Bien-être et Santé au travail

S3039		Gérer son stress pour mieux vivre personnellement et professionnellement	11 avril 2016
S3055		L'agressivité sur le lieu de travail	18 & 19 avril 2016

Gestion des ressources humaines et Formation

S4151		Mitarbeitergespräche - Die Gelegenheit positiv nutzen	6. April 2016
-------	---	---	---------------

Technologies de l'Information et de la Communication

S6074		Excel VBA - une qualité supplémentaire pour la bureautique	21 & 22 avril 2016
-------	---	--	--------------------

Droit

S7010		Tout ce qu'il faut savoir sur la durée du travail	21 mars 2016
S7017		La fin du contrat de travail : pièges à éviter	23 mars 2016

Marketing, Communication et Vente

S8018		Concevoir et réaliser un journal interne, un intranet ou une newsletter	12, 13 & 14 avril 2016
-------	---	---	------------------------

POUR LA LISTE COMPLÈTE DES SÉMINAIRES CLIQUEZ [ICI](#)