

PLATEFORME TRAVAIL 4.0

Revendications relatives à la Formation Professionnelle Continue

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. Il faut 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.

Avec la loi de juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, le plan de formation ne constitue plus un acte unilatéral de l'employeur et fait l'objet d'un accord avec la délégation du personnel.

Les représentants du personnel sont impliqués dans le **processus de décision** quant à l'établissement et la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise ; il leur incombe de valider tant l'élaboration que la validation du plan de formation. Ceci doit se faire dans 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.

Ajoutons que devant le contexte de la digitalisation qui avance à grands pas. Afin d'éviter que cela engendre des répercussions négatives sur l'emploi, la création de nouvelles inégalités sociales voire une cassure digitale devant un phénomène d'illettrisme numérique d'une partie du salariat, il y a lieu d'accompagner ce processus via une formation continue qui permet d'adapter les compétences des salariés face aux changements technologiques aux seins des entreprises. L'OGBL, le LCGB et la CGFP renvoient à cet égard sur leur prise de position relative à la sécurisation des parcours professionnels et à la sauvegarde des existences.

Dans cette optique il faudra opter 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. Ce droit doit être accompagné d'une responsabilisation des employeurs, qui doivent être dans l'obligation de prévoir qu'une partie du temps de travail doit être réservée à la formation continue des salariés.**

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

Il serait utile de créer un conseil à gestion tripartite – une sorte de conseil consultatif à la formation professionnelle continue - 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, la qualité des formations offertes. Les structures existantes de la FPC (chambres professionnelles, prestataires publics et privés) seraient à intégrer ou associer aux travaux de ce Conseil national de suivi.

Un registre 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 serait à considérer comme une structure d'amélioration et d'évaluation de l'efficacité du système de la formation professionnelle continue.

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

La formation continue devrait pouvoir offrir de véritables chances supplémentaires 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) Reformuler le 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.

Afin de rendre la FPC plus attrayante et effective pour les salariés, il faudrait revoir cette formule.

Le CIF devrait être remplacé par un système de Compte personnel de formation (CPF). Chaque salarié du secteur privé et public devrait y avoir droit. Ce doit aussi être étendu aux apprentis.

Au début de sa carrière professionnelle ou de son apprentissage, le titulaire se voit conférer 120 jours de congé formation.

Ce CPF permettrait à son titulaire, tout au long de sa vie professionnelle, de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à une qualification supérieure voire même de lui permettre une reconversion professionnelle voire même utilisé pour une procédure de VAE du titulaire.

Ce CPF serait un droit attaché à la personne. Il serait utilisé pour suivre une formation qualifiante.

Tout salarié, travaillant à temps plein, acquerrait 10 jours de formation (80 heures) par an et ceci jusqu'à un plafond de 640 heures.

B) Introduire des périodes de professionnalisation

L'introduction de **périodes de professionnalisation** (période pendant le temps de travail visant à favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle) 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.

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

C) Introduire un véritable droit à la qualification

Il ne suffirait 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 et adapté aux besoins de formation du salarié sur base d'un bilan de compétences.

D) 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, etc. 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, etc.

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. La Maison de l'Orientation devra jouer un rôle de pôle central de contact dans ce contexte. Il conviendrait par ailleurs d'élaborer un parcours individuel de formation sur base d'un bilan des compétences 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.

Dans ce contexte nous invitons les responsables politiques non seulement à diversifier l'offre des formations continues 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, suivant le leitmotiv, « kein Abschluss ohne Anschluss » :

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

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

Par ailleurs, l'Etat luxembourgeois devrait viser à conclure davantage d'accords avec d'autres pays (en dehors du Benelux) pour garantir une reconnaissance automatique maximale de diplômes, de qualifications et d'anciennetés acquis à l'étranger.

E) 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.

F) Promouvoir et simplifier le dispositif de la validation des acquis de l'expérience

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 (VAE) 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/plan de qualification 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

notamment aussi de simplifier les formulaires pour les salariés demandeurs, afin que les connaissances linguistiques et le niveau de formation initial ne forment déjà un obstacle par rapport au lancement de la démarche.

Par ailleurs, il y a lieu d'harmoniser les commissions VAE en s'orientant sur le regroupement des métiers au niveau du brevet de maîtrise. Par ailleurs, il y a lieu de développer davantage l'offre de VAE à un niveau d'enseignement supérieur (bachelor, master, voire études doctorales).

Enfin, il y a lieu d'instaurer un **congé VAE** permettant à chaque salarié de s'absenter pendant son temps de travail pour entamer une démarche de validation.

G) Revoir le rôle du CNFPC

A l'ère de l'intelligence artificielle, le CNFPC ne doit pas tarder à assumer ses responsabilités et doit tout mettre en œuvre pour offrir rapidement des formations continues appropriées à destination des salariés et des entreprises.

Il s'agit en effet du seul centre public de formation continue qui dispose d'un équipement technique suffisant pour organiser des formations continues spécialisées pour notamment le secteur industriel.

Or, pour proposer des formations de qualité « up-to-date » il importe de diminuer pour autant que possible le temps de réactivité en matière de conception de nouveaux programmes de formation. A cet effet, un rapprochement entre le CNFPC et le monde du travail serait certainement utile ; un tel rapprochement pourrait notamment s'opérer par le biais d'une gestion tripartite (Etat-salariat-patronat) du CNFPC.

H) Promouvoir davantage le recours au congé linguistique

Au-delà de la FPC traditionnelle, il faut encourager le recours au congé linguistique qui est destiné à permettre aux salariés de toutes nationalités d'apprendre ou de perfectionner leurs connaissances de la langue luxembourgeoise afin de faciliter leur intégration dans la société luxembourgeoise.

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 est primordial que l'Etat augmente de façon considérable son investissement dans la FPC afin de garantir une politique d'offre adéquate et de bonne qualité.

Il serait également juste économiquement que les **entreprises contribueraient financièrement par une taxe de formation** 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.

Cette taxe formation serait utilisée exclusivement :

- pour les actions de formation se déroulant intégralement durant le temps de travail ;
- pour les actions de formation se déroulant partiellement durant le temps de travail ;
- etc.

La contribution financière des entreprises au titre de la formation professionnelle continue devrait prévoir des mécanismes particuliers de collecte en fonction du nombre de salariés en entreprise.

Au cas où, des CCT sectorielles auraient des dispositions relatives à Centres de compétence sectoriels, les cotisations versées par les entreprises seraient pris en compte en tant que taxe afin d'éviter un double financement de la part de certains secteurs. Cette taxe sectorielle devrait au moins correspondre au taux national.

La collecte de la taxe formation se ferait annuellement par un **organisme collecteur** à gestion tripartite. La perception de la contribution des entreprises pourrait se faire à l'instar du système pratiqué pour les ressortissants de la Chambre des salariés.

L'emploi des sommes affectées à des **fonds de formation** dépendrait des conditions fixées pour leur utilisation. Ces dernières pourraient varier et seraient en principe fonction des priorités nationales proposées par le Conseil national de suivi et d'évaluation des formations professionnelles continues (proposition 2).

A titre d'exemples pourraient être instaurés :

- un fonds de formation pour sécuriser les parcours professionnels ;
- un fonds pour la qualification et la requalification des salariés ;
- un fonds pour développer les savoir et les savoir-faire numériques des salariés (dans le contexte de la digitalisation) ;
- un fonds pour les formations des salariés dans le cadre de la VAE (formations comblant les savoir-faire du salarié pour l'obtention du diplôme) ;
- des fonds sectoriels de formation ;
- etc.

L'organisme collecteur

- se chargerait de la gestion des différents fonds ;
- définirait les conditions de prise en charge des demandes « formation » présentées par les entreprises ;
- contrôlerait l'emploi des fonds collectés (prise en charge des dépenses formation suivant des critères prédéfinis, etc.) ;
- etc.

Lorsque les demandes de prise en charge des entreprises resteraient insatisfaites, l'organisme collecteur pourrait accepter par priorité les demandes en fonction

- des formations prioritaires ;
- des catégories de salariés prioritaires ;
- de la taille des entreprises ;
- etc.