

La réforme de l'apprentissage

L'enseignement et plus particulièrement la formation professionnelle initiale - en ce compris l'apprentissage - ont pour mission principale de promouvoir les aptitudes et de développer les facultés des élèves et apprenants.

Le bien-être individuel et collectif dépend fondamentalement d'un enseignement de qualité en ligne avec les besoins de l'économie. Afin de permettre aux jeunes de s'épanouir tant au plan personnel que professionnel et de fournir ainsi leur apport à la société, il appartient à la formation initiale de les préparer au mieux à leur vie professionnelle, voire à une formation plus spécifique à dispenser dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Même si la vocation première de l'entreprise ne relève pas du domaine de l'enseignement, il échet néanmoins de constater que les entreprises sont mieux outillées pour dispenser certains types d'enseignement, en l'occurrence la formation professionnelle pratique à certains métiers ou une partie de cette formation. Aussi les entreprises sont-elles disposées à continuer à assumer ce rôle dans le cadre de la formation des jeunes dans les secteurs d'activités et les professions concernées.

1 Finalités de la réforme et moyens à mettre en œuvre

Convaincu que la spécificité de la formation professionnelle requiert un cadre légal et réglementaire propre, il est suggéré de le distinguer de celui devant s'appliquer à des personnes bénéficiant d'une mesure d'emploi ou d'une procédure de reconversion.

La réforme de l'apprentissage ne doit pas non plus comprendre des mesures d'insertion professionnelles, en l'occurrence la filière menant au certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP), mais se consacrer à l'apprentissage menant au CATP, au brevet de maîtrise et à des niveaux supérieurs s'y greffant.

Il s'agit dès lors d'adapter aux besoins actuels, d'un côté, l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant sur l'apprentissage et la loi du 4 septembre 1990 portant sur l'enseignement secondaire technique, de l'autre côté.

La réalité des professions étant très différente d'un secteur à l'autre, les logiques d'acquisition des savoirs et savoirs-faire ne peuvent pas être calquées sur un schéma unique. Par ailleurs, les structures à mettre en place doivent répondre également à la rapidité de l'évolution au sein des professions et métiers. Le système à mettre en place

doit donc permettre une flexibilité maximale de solutions entre professions différentes et une adaptabilité parfaite dans le temps.

2 Eléments du futur cadre légal

2.1 Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage continue à organiser les rapports entre les parties plus particulièrement concernées par chaque apprentissage pris individuellement, tout comme cela est prévu par l'arrêté de 1945. Il sert ainsi de base à un enseignement qui est dispensé en entreprise, en milieu inter-entreprise ou en milieu scolaire. Il reprend également le montant de l'indemnité d'apprentissage qui varie en fonction des différents métiers et en fonction des années d'études. Tout comme par le passé, les apprentis sont affiliés à la sécurité sociale.

L'engagement et la responsabilité des entreprises

Il convient de souligner que les entreprises sont désireuses de continuer à honorer l'engagement qui est le leur en matière d'apprentissage. Les responsabilités en découlant doivent faire l'objet d'un encadrement organisationnel adapté aux spécificités des différentes professions.

Une commission nationale de composition tripartite, regroupant des représentants du Ministère de l'Education Nationale et des chambres professionnelles aura comme missions principales d'élaborer les lignes directrices pour les travaux des commissions sectorielles, de coordonner et valider leurs travaux et de garantir la cohérence entre les différentes commissions sectorielles. Au sein de cette commission nationale, la voix de l'économie est prépondérante.

Les commissions sectorielles prennent la relève des commissions d'examen telles qu'elles existent actuellement ayant à côté de leurs tâches actuelles, à savoir notamment l'organisation des examens, une compétence élargie au niveau de l'élaboration des programmes scolaires, la faculté de pondérer la formation en entreprise, la mission de fixer des indemnités d'apprentissage pour les différents métiers en fonction de l'effort de formation et l'attribution de définir l'importance des primes et aides, etc. Elles sont appelées à apporter les solutions qui tiennent compte des besoins spécifiques du secteur. A l'instar de la commission nationale, ces commissions de composition tripartite fonctionnent sous la responsabilité de l'économie.

Les aspects financiers de l'apprentissage

La prime de promotion de l'apprentissage que touche l'apprenti par l'Etat est fixée par les susdites commissions sectorielles de concert avec les chambres professionnelles patronales et prend en compte notamment les besoins de l'économie nationale pour la formation d'une profession donnée.

L'indemnité que touche l'apprenti de la part de l'employeur est également fixée par les commissions en question de concert avec les chambres professionnelles patronales et varie notamment en fonction du temps passé en entreprise.

L'aide à la promotion de l'apprentissage dont bénéficient les entreprises de la part de l'Etat doit rétribuer intégralement l'effort de formation de celles-ci et le coût y lié, ceci conformément aux considérations générales qui précèdent. L'importance de ces efforts est tributaire plus particulièrement de l'importance de l'enseignement dispensé par les entreprises, voire par les centres de formation sectoriels ou intersectoriels. Ainsi, les aides pour les centres de formation des entreprises et/ou des secteurs doivent s'orienter au minimum à celles des écoles privées et les aides aux entreprises doivent couvrir les investissements financiers et humains engagés dans l'effort de formation.

Dans la mesure où l'Etat rétribuera dorénavant intégralement le coût de formation, le législateur peut surseoir à instituer une protection de l'effort de formation dans le cadre de la présente réforme.

La formation par alternance

L'apprentissage étant une forme d'enseignement qui conjugue une formation pratique en entreprise et un enseignement théorique en milieu scolaire, il importe de pondérer l'intensité des deux formes d'enseignement. Celle-ci doit être fixée notamment en fonction du degré de technicité inhérent à la profession.

Il appartient aux milieux économiques respectifs de se prononcer à ce sujet et, d'une façon générale, de déterminer quels métiers peuvent être acquis par le biais de l'apprentissage, la durée de l'apprentissage, les conditions d'accès, etc. Par ailleurs, l'enseignement de certaines matières relevant de l'enseignement théorique peuvent être assumées par des centres de formation, voire les chambres professionnelles.

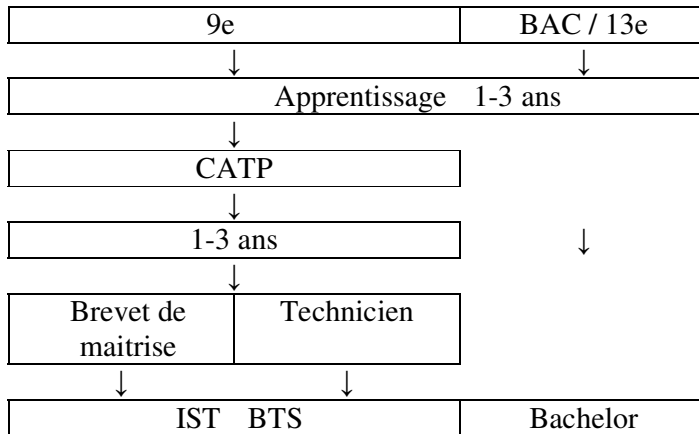
Le contrôle des connaissances

Le contrôle des connaissances peut se faire de façon continue et ce dans une logique modulaire. Il est évident qu'un tel système constitue un défi au niveau de l'organisation scolaire qui est à résoudre au niveau de l'administration des différentes écoles. La définition des modules doit se faire de manière centralisée, tout comme les examens, dans le cadre des commissions mentionnées ci-avant. Après avoir réussi les épreuves organisées dans le cadre de l'accomplissement des différents modules, l'apprenti est soumis en fin d'apprentissage à un bilan global qui repose sur une évaluation des compétences ou le cas échéant sur une épreuve finale. Un jury d'examen composé en partie de professionnels du secteur procède à cette appréciation.

La dynamique inhérente au système de formation

Le système élaboré doit garantir en premier lieu que l'apprentissage ne soit non seulement une fin en soi, mais permette une ouverture potentielle à un développement

de carrière. Cette dynamique pourrait être organisée d'après différentes modalités, dont voici un exemple :



Le système d'apprentissage doit partant donner la possibilité aux apprenants de décrocher des diplômes de niveau technicien, BTS, IST, Bachelor par le biais de l'apprentissage et par une formation en alternance.

Le régime de technicien tel qu'il existe actuellement doit être redéfini dans le sens de constituer une filière supplémentaire. Il ne s'agit donc pas d'une alternative au CATP mais d'une formation qui se greffe sur celui-ci et dont le CATP constitue le prérequis.

Il appartient à la commission nationale de définir des équivalences entre l'enseignement pratique et l'enseignement théorique. En tout état de cause, la formation préparant aux diplômes mentionnés ci-dessus doit aussi pouvoir se faire dans un système dualiste.

Le profil des responsables de formation et des formateurs.

Aux profils des personnes qui prennent en charge les apprentis revient une grande importance. Les apprentis en entreprises doivent être accompagnés par des personnes ou des instructeurs dont les profils et qualifications sont à déterminer par les commissions d'une façon appropriée selon les différents métiers. Les prérequis pour pouvoir prendre en charge en tant que chef d'entreprise la formation d'apprentis doivent être revus. Ainsi pour les secteurs où ces critères font défaut, il y a lieu d'en instituer. Dans les autres métiers de l'artisanat les détenteurs de diplômes universitaires ou secondaires doivent être assimilés, après avoir suivi une formation pédagogique, aux détenteurs d'un brevet de maîtrise en tant que diplôme habilitant en la matière.

Au niveau de la qualification des enseignants, un statut spécial doit être mis en place pour des professionnels qui interviennent dans le contexte scolaire afin de garantir une formation plus pratique et moins académique que celle donnée par les professeurs-ingénieurs.

Les conseillers à l'apprentissage jouent un rôle important dans le suivi de l'apprentissage aussi bien au niveau organisationnel que pédagogique. Cette fonction doit partant perdurer dans le futur dans sa forme actuelle. Si besoin en est, un support

psychologique pour les apprentis peut être organisé en dehors de la mission des conseillers.

2.2 Orientation scolaire et professionnelle

Dans le cadre du présent document, l'UEL se borne à énoncer les quelques principes qui suivent. Elle ne manquera pas de préciser davantage ses vues dans un document à part relatives à cette institution qui revêt une importance capitale surtout dans le cycle inférieur et qui devra faire que les jeunes ne seront plus orientés en fonction des échecs scolaires, mais d'après leurs aptitudes et intérêts et d'après les besoins de l'économie.

Afin de permettre à l'orientation scolaire et professionnelle d'accomplir de façon efficace sa mission d'orientation, il faut la réformer de fond en comble :

- Une instance nationale s'occupant uniquement de l'orientation scolaire et professionnelle, à l'exclusion des services de psychologie, doit être mise en place.
- Le profil des orienteurs doit être celui d'une personne connaissant le monde du travail et non pas celui d'un psychologue.

APPENDICE : Le système de formation scolaire sous le statut d'élève

La multiplication des contacts des jeunes avec le monde économique sous forme de stages notamment est salutaire, alors qu'à l'heure actuelle une formation en entreprise n'est possible que dans le cadre de l'apprentissage. Ainsi, non seulement des apprentis mais aussi des élèves doivent profiter de ces expériences pratiques. Il échet néanmoins de distinguer les stages en entreprise qui s'ouvrent à des élèves de la formation pratique qui prépare à l'apprentissage. Les stages doivent se conformer à un programme et/ou supporter un objectif bien défini.

Il y a également lieu d'introduire une base légale pour des contrats de stagiaire à l'instar du régime de « trainee ». Ce statut devra prévoir que pendant une période de formation d'insertion, les entreprises auront la possibilité d'initier des jeunes aux activités d'une entreprise ou d'un secteur ; à leur tour les stagiaires pourront ainsi se familiariser avec le monde du travail. Le stagiaire sera employé sous un statut particulier ne correspondant ni à l'apprentissage ni au contrat de travail. Il s'agit d'un contrat limité dans le temps entre l'entreprise et le « trainee » qui tient compte du fait que le « trainee » parfait sa formation pendant son stage. A noter que ce statut pourra également bénéficier aux activités de recherche au Luxembourg.