

AVIS RELATIF A L'AVANT-PROJET DE LOI PORTANT REFORME DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Introduction

Contexte de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle

Le système d'apprentissage à Luxembourg est régi par l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage.

Suivant les auteurs du texte, « le Grand-Duché doit procéder à une modernisation de son système de formation professionnelle et miser sur des stratégies de qualification adaptées aux exigences de ce nouveau siècle, afin de sauvegarder les atouts qui fondent sa prospérité. »

Avant l'entrée dans le texte de l'avant-projet de loi, voici quelques considérations plus générales.

- l'accès égal des filles et des garçons à l'apprentissage et aux différentes professions est un acquis légal récent résultant du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relative à l'égalité de rémunération et de la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité du traitement entre hommes et femmes.

- le recensement statistique incorporant la différenciation « filles » et « garçons » est un préalable pour dresser des bilans corrects et établir des diagnostics pertinents. Alors que certains efforts ont été entrepris pour incorporer les catégories sexuées, ceci n'est malheureusement pas systématique. Il s'ensuit que des réformes envisagées peuvent s'avérer vaines parce qu'elles s'appuieront sur une hypothèse de départ non vérifiée !

- l'application de la méthode du gender mainstreaming suppose que « ...il s'agit de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception de façon active et visible l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes (gender perspective). Cela suppose d'interroger systématiquement ces actions et politiques et de prendre en considération ces effets possibles dans leur définition et leur mise en œuvre. » Extraits de la communication de la Commission "Intégrer l'égalité de chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires" (COM(96)67

- en analysant les statistiques disponibles sur les choix et la réussite scolaire des filles et des garçons, notamment aussi en relation avec l'avant-projet de loi portant réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle, les considérations suivantes s'imposent :

* les filles sont sous représentées dans les formations visées par la réforme (régime professionnel CATP: 58,4% % garçons, 41,6% filles CIP : 65,9% % garçons, 34,1% filles CCM : 65,2% % garçons, 34,8% % filles ; régime technicien : 58,4% garçons, 41,6% filles),

* les choix scolaires sont fortement stéréotypés (74% des filles du régime technicien se concentrent dans la division administrative ; 70% des filles de l'apprentissage CATP se concentrent dans 4 sur 44 sections à savoir : employée de bureau, aide-soignante, vente et coiffure),

* les filles réussissent mieux quelque soit la voie de formation choisie (voir rapport d'activité 2004 du Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle).

- veiller à développer un enseignement et un apprentissage prenant comme base les capacités et compétences de l'individu et barrer ainsi la route à des orientations professionnelles stéréotypées paraît la meilleure approche pour augmenter la réussite des élèves. Des contenus et une orientation scolaire et professionnelle adaptés aux multiples contextes de vie des femmes et des hommes ainsi qu'une pédagogie des adultes prenant en considération l'approche du genre sont les instruments adaptés de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.
- la réforme par la féminisation des titres et fonctions figurant sur les CATP, CIP, CCM et diplômes de maîtrise permettrait de tenir compte des réalités actuelles en donnant une meilleure visibilité au travail féminin. La liste en vigueur énumère la seule forme masculine des professions et ne tient pas compte de l'arrivée des jeunes filles et des femmes sur le marché de l'emploi. De même, les jeunes hommes se reconnaîtront dans la forme grammaticalement correcte par rapport à leur sexe biologique.

« Que l'éducation est un des domaines au Luxembourg où les améliorations sont possibles et nécessaires apparaît ... dans le tableau sur les progrès accomplis par le Luxembourg dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.

Lisbonne 2010*

En mars 2004, la Commission et le Conseil publiaient un rapport conjoint sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme de travail « Education and Training 2010 » et reposant sur des chiffres de 2002 et 2001. En voici quelques données :

Les benchmarks et la position du Luxembourg en 2004

1. Le taux moyen de jeunes quittant prématurément l'école dans l'Union européenne devrait atteindre les 10% en 2010

Moyenne Union Européenne (+ pays ayant récemment accédé) :	16,5%
Moyenne Luxembourg :	17,0%
(19,6% femmes et 14,4% hommes)	

2. Le nombre total de diplômés en mathématiques, sciences et technologie dans l'Union européenne et l'équilibre hommes-femmes devrait être assuré.

3. Le nombre de jeunes âgés de 22 ans ayant terminé leurs études secondaires supérieures devrait être d'au moins 85% en 2010

Moyenne Union Européenne (+ pays ayant récemment accédé) :	78.8%
Moyenne Luxembourg :	74.2%

4. Le pourcentage d'élèves âgés de 15 ans ayant de faibles compétences en lecture devrait être réduit de 20% par rapport à l'année 2000

Moyenne Union Européenne :	17,2%
Moyenne Luxembourg :	35,1%

5. Le pourcentage d'adultes en âge de travailler participant à l'éducation et à la formation tout au long de la vie devrait atteindre 12,5% en 2010

Moyenne Union Européenne (+ pays ayant récemment accédé) :	5,0%,
dont 5,4% de femmes et 4,5% d'hommes.	
Moyenne Luxembourg :	7,8%
(6,6% de femmes et 9,1% d'hommes)	

*Rapport d'activité 2004, Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle

Enfin, on ne peut passer sous silence les résultats médiocres du Luxembourg dans le cadre de l'enquête PISA (« Programme for International Student Assessment ») de l'OCDE effectuée en 2000. Dans chacun des trois domaines évalués (lecture, mathématiques et sciences), l'étude ne concernait pas tant le contrôle des connaissances définies dans les programmes d'études que les capacités d'application des savoirs. Le Luxembourg ne peut faire état que de résultats très faibles par rapport aux autres pays de l'OCDE. Dans les trois domaines évalués, parmi 31 pays ayant participé à l'enquête, le Luxembourg occupe la 29e place. En lecture, la Finlande, le Canada et la Nouvelle Zélande se classent en tête de liste. Au niveau des pays de l'UE, le Luxembourg se place en dernier, l'Allemagne se situe à la 12e place.

Il est donc compréhensible que le Gouvernement considère l'éducation comme un de ses domaines d'action prioritaires. (Source : Portrait économique et social du Luxembourg, Statec)

Recommandations du CTF à l'adresse du Gouvernement issu des élections de juin 2004

Le CTF désire rappeler ses recommandations émises à l'adresse du Gouvernement issu des élections de juin 2004 :

« La dimension de l'égalité des chances doit être prise en compte de manière transversale dans la politique en matière d'éducation et de formation initiale et continue. Il est nécessaire de promouvoir des actions positives et des projets pilotes d'égalité des chances dans l'éducation et la formation professionnelle. »

Le Comité du Travail féminin souscrit à ces deux stratégies déjà prévues dans le plan d'action 2000.

Etant donné que la ségrégation horizontale et verticale du marché de l'emploi persiste, malgré le fait que le monde du travail luxembourgeois connaît depuis une quinzaine d'années une entrée massive des femmes, constatant d'autre part que la formation professionnelle tant initiale que continue joue un rôle capital pour instaurer l'égalité entre femmes et hommes dans les entreprises, le CTF réitère ses propositions d'actions en matière d'éducation et de formation :

- **Formation initiale**

Sensibiliser et former à l'égalité des sexes

- Les personnes chargées de l'éducation et de la formation,
- Les personnes chargées de l'orientation professionnelle,
- Les enfants dès l'éducation préscolaire et pendant l'enseignement primaire,
- Les adolescents pendant l'enseignement secondaire,
- Les jeunes adultes pendant l'enseignement universitaire afin de garantir la prise de conscience de la différence des cultures masculine et féminine (ségrégation du marché de l'emploi, redéfinition des rôles respectifs des femmes et des hommes, techniques pédagogiques spécifiques, formation à la non-violence), de promouvoir la diversification des choix scolaires et professionnels, les compétences oratoires et l'esprit d'entreprise.

- **Formation tout au long de la vie**

- Intégrer le thème d'égalité entre femmes et hommes (pédagogie du genre) dans l'éducation des adultes pour mettre en évidence que la différence entre hommes et femmes ne peut-être qu'un avantage pour tous et toutes et que la question de l'égalité ne concerne pas seulement les femmes mais qu'elle est une question de survie démocratique et de bonne marche de la société ;
- Promouvoir la formation professionnelle continue des femmes en analysant la participation des femmes aux mesures offertes dans les entreprises et institutions, en encourageant les entreprises à investir dans la formation des salariés féminins, en disséminant des exemples de bonnes pratiques ;
- Promouvoir l'insertion et la réinsertion professionnelle des femmes en identifiant les besoins en personnel et des femmes demanderesses d'emplois hautement qualifiés, en favorisant le conseil, l'orientation, l'encadrement et le suivi des demanderesses d'emploi, tout en évitant la ségrégation du marché du travail ;
- Promouvoir la formation continue des cadres et dirigeants et y intégrer la notion d'égalité afin de rendre conscient au fait que les modèles de référence dans le monde du travail sont masculins, sensibiliser à la différence des cultures féminin et masculin, former à une meilleure gestion du personnel féminin et masculin, sensibiliser au problème du harcèlement sexuel et aux besoins spécifiques des femmes et aux besoins nouveaux des hommes.
- Favoriser l'accès des femmes à l'éducation permanente

Considérant l'importance de la formation professionnelle continue aussi bien pour le maintien de l'emploi que pour l'intégration ou la réintégration du monde du travail et soucieux d'accroître la transparence de l'offre, le CTF souligne l'importance du développement continu et de la diffusion d'un relevé des formations disponibles comme instrument d'information indispensable tant pour le grand public que pour les personnes chargées de la formation, de l'orientation professionnelle et de l'orientation des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, le CTF espère que sa proposition d'instaurer des possibilités de garde d'enfants au sein ou dans les alentours des Centres de Formation Professionnelle Continue sera retenue.

L'avant-projet de loi portant réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue

L'avant-projet de loi portant réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue est subdivisé en plusieurs chapitres.

Le **chapitre I** est réservé à la **définition des concepts** de formation, formation professionnelle initiale, formation d'initiation socio-professionnelle, formation professionnelle continue, formation de reconversion professionnelle.

Le **chapitre II** dans ses articles 3 à 34 fixe les **modalités de la formation professionnelle continue**.

Le CTF juge opportun de regrouper les contenus des art.4. et 5. en un seul et unique article.

En ce qui concerne les conditions de qualifications requises pour former un-e apprenti-e, le CTF, considère que la seule exigence de qualifications professionnelles ne saurait suffire. Partant du constat que le domaine de la formation professionnelle est marqué par une forte ségrégation entre femmes et hommes, le CTF est d'avis que les personnes assurant la formation devraient en plus de leur qualification professionnelle faire preuve d'une qualification leur permettant d'intégrer la dimension du genre dans leur travail de formation.

Le **chapitre III** est voué à la **formation d'initiation socio-professionnelle**

Art. 25 : L'inscription à la formation d'initiation socio-professionnelle est soumise à l'approbation par une commission. Les missions de cette commission sont spécifiées à l'art 34.

Les membres du CTF préféreraient une même procédure pour la formation professionnelle initiale et la formation d'initiation socio-professionnelle. La création d'une nouvelle procédure avec une commission supplémentaire à fonctions multiples alourdira les structures de la formation, rendra l'orientation plus complexe et n'apporte pas de plus-value évidente pour les personnes à former

Par opposition à la procédure proposée pour la formation d'initiation professionnelle (art. 30 – 34), la procédure décrite aux arts. 41 et 42 pour les personnes désirant faire une demande de validation des acquis de l'expérience professionnelle est plus claire, prend bien en compte l'accompagnement de la personne pour bien présenter son dossier et en général paraît mieux lotie.

Les expertes et experts externes, intervenant dans l'orientation et le conseil des personnes désirant suivre une formation, devraient disposer d'une expertise en pédagogie du genre.

Le **chapitre IV** parle de la **formation professionnelle continue**

Le CTF s'interroge sur les implications qu'aura, le cas échéant, un refus d'accord du label de qualité à une institution ou une personne ayant obtenu l'autorisation d'exercer.

Le **chapitre V** introduit un nouveau concept, celui de la **validation des acquis professionnels**.

Il est proposé que « l'ensemble des activités salariées ou non-salariées exercées pendant une durée totale cumulée d'au moins 3 ans et en rapport avec le certificat ou le diplôme pour lequel la demande est déposée » peut faire l'objet d'une demande de validation.

Le CTF regrette que la procédure de validation des acquis professionnels ne soit pas plus explicitement détaillée. Considérant que toute formation professionnelle inclut, à bon escient, tant des unités « pratiques » que « théoriques », il insiste sur la nécessaire acquisition des deux volets par la personne désirant obtenir la validation des acquis.

Afin d'éviter une dépréciation des certificats ou diplômes en général, il convient, en tout état de cause, de vérifier l'acquisition tant des bases « pratiques » que des bases « théoriques » requises. Il va de soi qu'une telle validation devrait inclure une offre de formation « théorique » identique à celle existant dans le régime normal. Dans ce cadre, des horaires aménagés pourraient être mis en place afin de permettre aux personnes désirant recourir à la « validation des acquis professionnels » de satisfaire aux conditions d'obtention du certificat ou du diplôme.

Le CTF est d'avis que les critères de validation devront être uniformes.

Le **chapitre VI** est consacré à l'**orientation** et la **guidance tout au long de la vie**

Le CTF désire insister sur la nécessaire intégration de la dimension du genre dans tout concept d'orientation. Il constate que le chapitre VI ne fait aucune référence à cet aspect et ne peut que le regretter.

Le **chapitre VIII**

Le CTF désire attirer l'attention sur le fait qu'en ce qui concerne les fonctions de la formatrice ou du formateur d'adultes, il existe doré et déjà sur le terrain des personnes disposant de qualifications dans le domaine des sciences humaines tout en pouvant faire preuve d'une pratique professionnelle. Ce réservoir de personnes susceptibles d'offrir des formations de qualité gagnerait à être utilisé.

La Présidente,
Ginette Jones

La Secrétaire,
Laurence Goedert