

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

(Triptyque de la saisine gouvernementale du 17 mars 1992)

[A La formation professionnelle
continue](#)

[B La 2e voie de qualification](#)

[C La formation économique,
politique et sociale du citoyen](#)

A

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

REPertoire THEMATIQUE

[1. INTRODUCTION](#)

[2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE](#)

[21. La définition de la Formation professionnelle continue](#)

[22. Le contexte européen](#)

[221. La charte communautaire des droits fondamentaux des travailleurs](#)

[222. Le mémorandum de la Commission sur la Formation professionnelle
dans la Communauté européenne pour les années 90](#)

[223. Le dialogue social](#)

[224. Le programme d'action FORCE](#)

[225. La recommandation du Conseil de la CE relative à l'accès à la Formation professionnelle continue](#)

[226. Le traité sur l'Union européenne](#)

[227. Conclusion](#)

[23. Le cadre et les activités actuels sur le plan de la Formation professionnelle continue au Luxembourg](#)

[231. L'évolution du cadre légal](#)

[232. L'historique des initiatives en matière de Formation professionnelle continue](#)

[233. Conclusion](#)

[24. Le futur cadre réglementaire de la Formation professionnelle continue](#)

[241. L'accès à la Formation professionnelle continue](#)

[2411. Le cadre conceptuel](#)

[2412. La définition de l'accès à la Formation professionnelle continue](#)

[2413. Les propositions du CES](#)

[24131. Le plan de formation](#)

[24132. Les modalités d'accès à la Formation professionnelle continue](#)

[25. La protection de l'investissement financier dans la Formation professionnelle continue](#)

[26. Le financement de la Formation professionnelle continue](#)

[261. La situation actuelle](#)

[262. Les propositions du CES](#)

[27. La reconnaissance ou la certification de la Formation professionnelle continue](#)

[271. La détermination des organismes habilités à organiser et à certifier les formations suivies](#)

[2711. La situation actuelle](#)

[2712. Les propositions du CES](#)

[272. La reconnaissance formelle de la Formation professionnelle continue](#)

[2721. La situation actuelle](#)

[2722. Les propositions du CES](#)

[273. La reconnaissance pécuniaire de la Formation professionnelle continue](#)

[2731. La situation actuelle](#)

[2732. Les propositions du CES](#)

ANNEXES:

[1. Les principales dispositions conventionnelles en matière de Formation professionnelle continue.](#)

[2. Evolution des actions de formation des principaux organisateurs suivant le relevé du nombre d'heures de formation et du nombre de participants de 1985 à 1992.](#)

1. INTRODUCTION

Conscient de l'importance croissante de la formation continue, face aux multiples défis économiques et sociaux auxquels la société luxembourgeoise se trouve confrontée - nombre élevé de travailleurs immigrés et frontaliers, évolution démographique négative, obsolescence rapide des connaissances et des compétences - le Gouvernement se propose de créer un cadre général réglementant le marché de la formation continue au Grand-Duché de Luxembourg.

- Afin de toiser les vues des forces vives de la Nation, le Premier Ministre, par sa lettre du 17 mars 1992, a saisi le CES pour l'éclairer au sujet:

- de l'accès à la formation continue pour tous et pour toutes;

- de l'introduction d'un congé de formation;
 - du mode de financement des mesures de Formation professionnelle continue;
 - des mesures de protection de l'investissement dans la Formation professionnelle continue;
 - de la certification et de l'agrément des mesures de formation;
 - de la mise en oeuvre d'un cadre réglementaire contraignant ou plutôt d'un système moins rigide laissant à chacun le libre choix et la responsabilité d'en profiter.
- Enfin, le Gouvernement voudrait connaître l'avis du CES quant à la complémentarité des trois domaines fondamentaux de la formation continue qui sont :

- la formation professionnelle continue;
- l'éducation des adultes incluant notamment la deuxième voie de qualification;
- la formation économique, politique et sociale du citoyen.

- Le CES s'y prête d'autant plus volontiers qu'il a souligné depuis 1990, dans le cadre de ses avis annuels relatifs au sujet de la situation économique, financière et sociale du pays, sa disposition d'apporter son concours à l'élaboration d'un cadre légal pour la formation continue.

Aussi le CES examine-t-il l'opportunité de la mise en place d'un cadre légal pour ces trois domaines en analysant, pour chacun d'eux, les aspects fondamentaux prédécrits régissant la formation continue. Néanmoins, afin de permettre au Gouvernement d'élaborer, dans les meilleurs délais, le cadre légal régissant la Formation professionnelle continue, le CES se propose d'examiner dans un premier avis ce domaine, les deux autres domaines étant traités dans une deuxième partie.

2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

21. La définition de la Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue se situe au-delà de la formation initiale de base et couvre :

- la formation d'adaptation qui permet ou facilite le maintien de la qualification en assurant notamment la mise à niveau des compétences professionnelles aux exigences des techniques d'organisation et des technologies nouvelles de production et de commercialisation;

- la formation de promotion qui prépare les travailleurs à des tâches ou à des postes plus exigeants par la mise en valeur des compétences et des potentiels non-utilisés;

- la formation de recyclage qui permet aux travailleurs d'accéder à une autre activité professionnelle et de faire ainsi face aux restructurations économiques.

22. Le contexte européen

Les mutations technologiques et les restructurations économiques des années 80, loin d'être achevées, ne manqueront pas de renforcer la concurrence entre entreprises européennes confrontées à une mondialisation progressive des marchés.

Renforcer la concurrence en facilitant les conditions dans lesquelles elle peut s'exercer, appelle, sur le plan des ressources humaines, un effort soutenu permettant le renouvellement constant des qualifications et des compétences.

Que le débat sur les déficits de qualification et sur les remèdes à y apporter soit lancé sur le plan européen n'est donc pas étonnant.

L'action communautaire en matière de la formation continue a été entamée, en 1989, à la suite de l'adoption de la Charte communautaire des droits fondamentaux des travailleurs. Elle a trouvé ses premières concrétisations au niveau des travaux de la Commission, des délibérations du dialogue social, des discussions du comité consultatif pour la formation professionnelle, de la mise en oeuvre du programme d'action FORCE (Formation continue en Europe) et au niveau de la recommandation du Conseil relative à l'accès à la formation professionnelle continue.

Le Traité de Maastricht, entré en vigueur le 1er novembre 1993, en réservant un chapitre spécial à l'éducation, à la formation professionnelle et à la jeunesse, a continué sur cette voie en soulignant et en accentuant l'importance que la Communauté attache aux problèmes de la formation.

221. La charte communautaire des droits fondamentaux des travailleurs

Adoptée le 9 décembre 1989 lors du sommet européen de Strasbourg par tous les Etats membres, à l'exception du Royaume-Uni, la Charte sociale retient parmi les droits fondamentaux des salariés que «tout travailleur de la Communauté européenne doit pouvoir avoir accès à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie active (...). Les autorités publiques compétentes, les entreprises ou les partenaires sociaux, chacun dans la sphère de leurs compétences, devraient mettre en place les dispositifs de formation continue et permanente, permettant à toute personne de se recycler, notamment en bénéficiant de congés-formation, de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances, compte tenu de l'évolution technique.»

Pour donner corps et âme à la Charte sociale et pour éviter qu'elle ne subisse le triste sort d'une déclaration certes solennelle, mais en fait purement symbolique, la Commission a

mis en oeuvre un vaste programme d'action en matière de formation continue qui contient, entre autres, une recommandation du Conseil de la CE relative à l'accès à la Formation professionnelle continue.

222. Le mémorandum de la Commission sur la Formation professionnelle dans la Communauté européenne pour les années 90

Dans le cadre de son mémorandum, la Commission assigne à la mise en oeuvre d'une proposition d'instrument communautaire visant la promotion de l'accès à la formation continue, la vocation d'ouvrir un débat de fond qu'elle qualifie de décisif pour l'avenir de l'Europe et de sa compétitivité.

Tout en rappelant les enjeux communautaires de la question, la Commission insiste tout particulièrement sur le rôle que les partenaires sociaux sont appelés à jouer et sur les responsabilités qui leur incombent « par la voie des accords conventionnels qu'ils concluent, et les liens de ces accords avec les différentes formes de l'intervention publique, nationale et communautaire.»

Sur la base de ce mémorandum, la Commission a présenté tant un projet de recommandation sur l'accès à la formation continue que des lignes directrices d'un programme d'action visant également la mise en oeuvre des orientations communes en matière de formation professionnelle continue par le développement d'une approche de "Life - long Learning".

223. Le dialogue social

Dans leur avis commun du 20 décembre 1991, les partenaires sociaux, au niveau européen, ont insisté, dans le cadre du dialogue social, sur l'impérieuse nécessité de garantir à la main-d'oeuvre de la Communauté européenne l'accès le plus large possible aux possibilités de formation avec l'objectif d'élargir les qualifications professionnelles et sociales existantes et d'en acquérir de nouvelles.

224. Le programme d'action FORCE

A partir du 1er janvier 1991, la Commission a mis en oeuvre le programme d'action FORCE qui répond essentiellement aux cinq objectifs suivants :

- convaincre les entreprises de toutes catégories qu'elles ont besoin d'investir dans la formation continue et les encourager dans ce sens;
- faire en sorte qu'elles puissent concevoir leur formation en s'appuyant sur des informations et des données récentes sur la meilleure formation continue disponible;
- encourager les innovations dans la gestion de la formation, la méthodologie et les équipements;

- tenir compte des objectifs du marché unique en soutenant les projets de formation continue transnationaux et en encourageant les échanges d'expériences et de personnes à grande échelle;

- aider les dispositifs de formation à répondre aux besoins et aux changements sur le marché du travail en recherchant une meilleure prévision des besoins en qualification.

Sur le plan concret, FORCE comporte la mise en oeuvre de projets pilotes, centrés sur la mise en place et la réalisation de plans de formation, de projets de qualification, centrés soit sur une démarche de prévision et d'anticipation des emplois, soit sur une démarche d'accréditation et de validation des profils et des compétences professionnelles, ainsi que des programmes d'échange centrés sur des projets de pratique et d'actions de formation professionnelle continue.

De plus, FORCE entend examiner le marché européen de la formation continue en réalisant des études nationales conduisant à un rapport européen, tel le rapport sur les politiques contractuelles dans le cadre de la Formation professionnelle continue ou ceux sur le co-investissement et la reconnaissance de la qualification acquise.

Enfin, FORCE réalise des études sectorielles portant sur la Formation professionnelle continue.

225. La recommandation du Conseil de la CE relative à l'accès à la Formation professionnelle continue

Se basant sur la Charte sociale, le mémorandum sur les orientations en matière de formation professionnelle pour les années 90 et sur les conclusions du dialogue social, le Conseil de la CE a adopté le 1er juin 1993 la recommandation sur l'accès à la Formation professionnelle continue, qui invite les Etats membres et les institutions compétentes de la Commission à appliquer un certain nombre de principes généraux, en insistant tout particulièrement sur la collaboration avec les partenaires sociaux dans le cadre de lois ou de pratiques nationales, y inclus par voies d'accords collectifs.

La recommandation met notamment en exergue les principes généraux ci-après:

- le développement de la qualité et des compétences de la main-d'oeuvre à partir de plans et de programmes de formation appropriés;

- l'encouragement et le soutien des petites et moyennes entreprises par le biais d'incitations publiques;

- la mise en oeuvre de programmes de formation par les pouvoirs publics dans l'optique d'assurer la meilleure adéquation possible entre l'offre et la demande dans l'intérêt bien compris et des travailleurs et des entreprises;

- l'information des travailleurs au sujet de la politique et des programmes de formation continue de l'entreprise et au sujet des dispositions réglant les congés-formation;
- le droit des travailleurs à une évaluation individuelle et personnelle de leurs compétences par le biais d'un bilan de formation;
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou de leurs représentants sur l'établissement et la mise en oeuvre des plans de formation et des programmes de l'entreprise;
- l'extension de l'accès à la formation continue aux catégories de travailleurs généralement défavorisés, à savoir les non-qualifiés, les femmes et surtout celles rentrant sur le marché du travail, les travailleurs handicapés et les chômeurs de longue durée.

226. Le traité sur l'Union européenne

Les missions dévolues à la Communauté en matière de formation professionnelle sont décrites dans le cadre des articles 126 et 127 du Traité de Maastricht.

L'article 127 qui dispose que:

"la Communauté met en oeuvre une politique de formation professionnelle, qui approuve et complète les actions des Etats membres, tout en respectant pleinement la responsabilité des Etats membres pour le contenu et l'organisation de la formation professionnelle"

prévoit, entre autres, que l'action de la Communauté vise:

"à améliorer la formation initiale et la formation continue afin de faciliter l'insertion et la réinsertion professionnelle sur le marché du travail."

Sur la base des articles 126 et 127 du Traité, la Commission a mis en discussion un projet de décision établissant un programme d'action pour la mise en oeuvre d'une politique de formation professionnelle de la Communauté européenne pour la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1999. Ce projet de décision se base sur les lignes directrices de l'action communautaire dans le domaine de l'éducation et de la formation présentées par la Commission le 5 mai 1993 et il rappelle expressément en son article 3 que l'une des principales lignes directrices de la Commission:

"vise à soutenir la mise en oeuvre des orientations communes en matière d'accès à la formation continue."

227. Conclusion

La promotion de la formation professionnelle continue étant devenue l'un des principaux champs d'action au niveau communautaire, il est indispensable que la politique nationale,

à son tour, s'empare du sujet et dépasse le stade rudimentaire, documenté en la matière par la loi du 21 mai 1979 reprise par la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et organisation de la Formation professionnelle continue.

La loi-cadre, dont le Gouvernement projette la mise en oeuvre et pour l'élaboration de laquelle il a sollicité le concours du CES, pourrait utilement s'inspirer des principes retenus dans les différents instruments communautaires précités.

23. Le cadre et les activités actuels sur le plan de la Formation professionnelle continue au Luxembourg

231. L'évolution du cadre légal

- La loi du 30 juin 1976 portant création d'un fonds de chômage et réglementation de l'octroi des indemnités de chômage telle qu'elle a été modifiée par la suite, notamment par la loi prorogée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, a jeté les premiers fondements légaux et réglementaires en matière de formation continue par la mise en oeuvre du recyclage et de la reconversion professionnelle des demandeurs d'emploi.

- La loi du 21 mai 1979 portant organisation de la Formation professionnelle et créant l'enseignement secondaire technique a conféré une première assise légale et générale à la formation professionnelle continue en lui assignant l'objectif:

- d'aider les personnes titulaires d'une qualification professionnelle à adapter leur formation professionnelle de base à l'évolution du progrès technique et aux besoins de l'économie ou à l'étendre;
- de donner aux personnes qui ont satisfait à l'obligation scolaire sans avoir obtenu de qualification professionnelle la possibilité d'acquérir une Formation professionnelle élémentaire dans un système de formation accélérée;
- d'offrir aux personnes exerçant une activité professionnelle, soit salariée, soit indépendante, l'occasion de se préparer aux diplômes et aux certificats de l'enseignement secondaire technique.

Par ailleurs, la loi de 1979 a donné mandat au Ministre de l'Education nationale, aux Chambres professionnelles, aux communes et aux associations privées agréées individuellement à cet effet d'organiser la formation professionnelle continue.

- Les centres de Formation professionnelle continue, créés par la loi de 1979, ont développé un programme important de formation continue comportant des cours spécifiques organisés à l'intention de groupes cibles (femmes rentrantes sur le marché de l'emploi, chauffeurs professionnels, conducteurs d'empileuses à fourche) ou poursuivant

des buts spécifiques (soudure par robotique, traitement des déchets, formation sur machine CNC, électronique automobile).

- La loi du 4 septembre 1990 portant réforme de la loi du 21 mai 1979 s'est contentée de maintenir les dispositions légales en vigueur depuis 1979.

- La loi du 19 juillet 1991 portant création d'un service de la formation des adultes et donnant statut légal au Centre de Langues a conféré un cadre légal :

- aux mesures de formation destinées aux personnes désireuses de commencer une scolarité ou de reprendre des études interrompues dans l'enseignement secondaire classique ou dans l'enseignement secondaire technique;
- aux cours de langues destinés à tous ceux qui désirent parfaire leurs connaissances linguistiques de base ou qui désirent apprendre une langue supplémentaire.

Il s'agit en l'occurrence d'une loi qui couvre aussi bien la formation professionnelle continue proprement dite que la deuxième voie de qualification et l'éducation des adultes.

- La loi du 1er décembre 1992 a créé l'Institut national pour le développement de la Formation professionnelle continue, établissement public géré par un conseil d'administration composé sur base tripartite et qui a pour mission de participer à l'élaboration de concepts de Formation professionnelle continue, en développant des activités d'initiation, de recyclage, de reconversion et de perfectionnement professionnels et en assurant la réalisation de projets dans l'intérêt du progrès technologique et de l'innovation pédagogique.

Cet Institut, dont les structures de gestion viennent d'être mises en place offre une formation sur mesure aux entreprises nationales et à celles situées dans les régions frontalières.

232. L'historique des initiatives en matière de Formation professionnelle continue

Des initiatives multiples, remontant souvent à la période de l'immédiat après-guerre ont été prises par les Chambres professionnelles, l'OLAP (Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité), par d'autres organismes privés, ainsi que par les entreprises pour compte propre, avant que le législateur n'ait créé un instrument juridique ad hoc.

- La Chambre de Commerce a instauré, dès 1948, un cycle régulier de cours du soir de comptabilité commerciale et de cours de langue française. Au fil des années l'offre de formation a été complétée par l'organisation de cours de fiscalité, de cours de correspondance commerciale française et anglaise ainsi que d'un cours d'économie élémentaire. Depuis 1977, la Chambre de Commerce propose aux chefs et cadres

dirigeants des petites et moyennes entreprises des secteurs de l'industrie, du commerce et des services un programme régulier de séminaires et de conférences.

- La Chambre des Employés privés organise, depuis 1971, principalement à l'intention de ses ressortissants, des cours d'informatique et, depuis 1978, des cours de comptabilité et de sciences commerciales et financières. Son offre est complétée par des séminaires spécialisés.

- La Chambre des Métiers organise, depuis plus de 40 ans, des cours de perfectionnement qui constituent un instrument de formation performant pour les chefs d'entreprises et d'exploitations artisanales, ainsi que pour le personnel occupé par les entreprises du secteur de l'artisanat.

- L'OLAP a été créé en 1957 sous le statut d'une association sans but lucratif, composé paritairement de représentants des partenaires sociaux. Il est lié par convention au Ministère de l'Economie. L'OLAP propose des séminaires, workshops et cours orientés vers la pratique professionnelle.

- L'Institut de Formation bancaire (IFBL), créé en 1990 par l'ABBL, regroupe, dans un même organe, toutes les activités de formation que l'ABBL a développées depuis les années 70.

L'IFBL offre des cours de formation continue qui se situent à trois niveaux : l'insertion, le perfectionnement et la spécialisation. Par ailleurs, les cours de langue de dix niveaux différents sous forme de modules, la formation assistée par ordinateur, les écoles des cambistes, des gestionnaires de fortune et des analystes financiers ainsi que les cours de l'académie bancaire européenne, complètent la formation continue dans le secteur bancaire.

- Les lycées d'enseignement secondaire, les lycées d'enseignement secondaire technique, le lycée technique privé Emile Metz, les administrations communales des plus importantes localités ainsi que des entreprises de tous les secteurs économiques, souvent par le biais d'un service ad hoc pour autant que leur taille le permette, complètent la panoplie des mesures de formation continue mises en oeuvre.

- Les cours offerts par les différents organisateurs, énumérés à l'annexe 2, ont été fréquentés, en 1992, par quelque 12.000 personnes. Toutefois, l'offre actuelle gagnerait à être étoffée, notamment en ce qui concerne les formations commerciale et technique.

233. Conclusion

Les mesures de formation professionnelle continue déployées et le grand succès qu'elles ont rencontré, ainsi que le cadre légal en place, démontrent que la nécessité d'agir sur ce plan a été reconnue depuis longtemps. La construction de l'avenir repose donc sur des fondements solides qu'il s'agit d'étoffer et d'adapter aux multiples défis posés par les nouvelles données de l'internationalisation et de la régionalisation de l'économie.

Il s'agit de valoriser au maximum les atouts (bilinguisme des formateurs et des participants, know how des relations internationales etc.) qui mettent le Luxembourg dans une situation favorable par rapport aux régions voisines. La conclusion d'une convention avec le D.V.S. (deutscher Verband für Schweißtechnik) dans le cadre de la commission nationale de soudage ainsi que la conclusion d'un accord de synergies, signé le 6 mai 1993 par l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue avec des organismes de formation, tels la "TÜV-AKADEMIE Rheinland GmbH" et le "Centre d'études supérieures industrielles - CESI" de Paris, sont particulièrement encourageantes dans l'intérêt de la poursuite de cet objectif.

Sur le plan pratique, la mise en oeuvre d'une formation professionnelle continue efficace et adaptée aux besoins de l'économie, notamment au niveau de l'industrie et de l'artisanat, exige évidemment la mise à disposition d'une infrastructure adéquate et flexible telle qu'elle existe dans les régions limitrophes. Dans son avis du 6 avril 1993 relatif à la situation économique, financière et sociale du pays, le CES a souligné que;

« comme ces objectifs ne peuvent être atteints dans le cadre des infrastructures traditionnelles, soumises à des contraintes multiples - horaire, vacances scolaires etc. - la création d'une infrastructure propre à la formation continue s'impose. Dans cet ordre d'idées, le CES déplore la lenteur administrative que le dossier de la construction d'un centre national de la formation professionnelle continue subit depuis des années et insiste avec vigueur qu'il soit mis fin au laxisme entourant ce projet. Sur le plan concret, le CES plaide pour la réalisation d'un projet qui réponde aux besoins en partant d'une analyse des exigences du marché et permettant une adaptation future conforme à de nouvelles exigences du pays et de la Grande Région.»

Cette exigence s'impose d'autant plus que de telles infrastructures existent déjà dans la Grande Région, ceci au grand bénéfice des entreprises y installées.

24. Le futur cadre réglementaire de la Formation professionnelle continue

- Faut-il tracer un cadre réglementaire contraignant et pour les individus et pour les entreprises ou convient-il plutôt de responsabiliser les partenaires impliqués en laissant à chacun le libre choix et la responsabilité d'en profiter, telle est la question posée par la saisine gouvernementale ?

Le CES constate que dans les pays limitrophes que sont l'Allemagne, la Belgique et la France, la Formation professionnelle continue fait l'objet de réglementations divergentes s'inspirant des deux approches soulevées dans la saisine gouvernementale.

- En ALLEMAGNE, le statut fédéral fait que l'organisation de la formation professionnelle continue ne connaît pas d'approche uniforme, exceptées les mesures prises par l'Office fédéral du travail (Bundesanstalt für Arbeit).

Les actions, financées par les cotisations dues à l'assurance chômage, s'adressent à deux catégories de personnes, celles qui ont perdu leur travail et celles dont l'emploi est en danger. Les salariés en activité ne sont, toutefois, qu'une minorité parmi ceux qui bénéficient du soutien de la "Bundesanstalt für Arbeit". En période de récession surtout, la catégorie prioritaire des chômeurs épuise à elle seule les ressources budgétaires disponibles.

Sur un plan plus général, il y a lieu de remarquer que huit "Länder" sur seize ont mis en oeuvre des lois portant institution d'un congé-formation qui varie entre cinq et dix jours par an, l'employeur étant tenu au maintien du salaire du travailleur en formation.

En ordre prioritaire, l'organisation de la Formation professionnelle continue se base souvent sur des négociations collectives au niveau des entreprises ou des branches.

- En BELGIQUE, des accords interprofessionnels ont réglé l'organisation de la formation professionnelle continue.

L'accord interindustries du 18 novembre 1988, couvrant les années 1989/90, précisait que 0,18% de la masse salariale serait prélevée et destinée à des initiatives de formation au bénéfice des groupes à risques. L'accord du 27 novembre 1990 a porté la contribution financière des entreprises à 0,25%.

Cet accord se base sur la volonté des partenaires sociaux de mettre en oeuvre une approche globale en matière de formation continue, même si une attention spéciale est portée aux jeunes, aux handicapés, aux travailleurs âgés et aux groupes à risques parmi les actifs et parmi les chômeurs.

Ces principes ont été confirmés par l'accord interindustries du 9 décembre 1992 pour les années 1993 et 1994. Lesdits accords ont été, par voie de décret royal, étendus à tous les employeurs des secteurs industriels concernés.

- En FRANCE, l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et la loi du 31 décembre 1991 ont créé un système contraignant basé essentiellement sur :

- la contribution financière obligatoire de 1,50% de la masse salariale à payer par les employeurs, répartie de la manière suivante:
 - 0,95% pour le financement des mesures inscrites dans le plan de formation de l'entreprise;
 - 0,30% pour la Formation professionnelle continue des jeunes sans qualification et à la recherche d'un emploi;
 - 0,15% pour le congé de formation individuel des salariés.

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution est réduite à 0,15% de la masse salariale;

- le droit individuel d'accès du travailleur à la formation continue;

- l'obligation des partenaires sociaux de négocier des accords portant sur la formation continue;

- le droit de participation fortement ancré des organisations syndicales.

- Au LUXEMBOURG, le CES estime qu'une approche contraignante, telle que la voie française, ne lui semble pas indiquée dans la mesure où l'obligation de l'entreprise de consacrer un pourcentage fixe de son budget annuel à la formation professionnelle continue risque d'encourager des formations sans intérêt concret, ni pour l'individu, ni pour l'entreprise.

- Dans le cadre d'une solution moins rigide - approche préconisée par le dialogue social, ainsi que par la recommandation relative à l'accès à la formation professionnelle continue et pleinement conforme au principe de la subsidiarité - la future loi-cadre réglant la Formation professionnelle continue pourrait se borner à énoncer les points sur lesquels la libre négociation entre partenaires sociaux, soit au niveau national, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau sectoriel devraient obligatoirement porter. Ainsi, les solutions les mieux appropriées aux situations spécifiques les plus disparates pourraient être trouvées.

- Au niveau national, les partenaires sociaux, par le biais des Chambres professionnelles, siègent au Conseil d'administration de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue.

- Au niveau de l'entreprise et/ou du secteur, les partenaires sociaux seront appelés à arrêter les finalités et les modalités de la Formation professionnelle continue spécifique à l'entreprise ou au secteur, soit dans le cadre de la convention collective de travail, soit par accord séparé.

- Afin de ne pas gêner outre mesure les négociations des conventions collectives traditionnelles portant sur les conditions de travail, la conclusion d'accords portant sur la Formation professionnelle continue pourrait faire l'objet de négociations à part.

Dans les cas où la réglementation concernant la Formation professionnelle continue ferait l'objet des conventions collectives sur les conditions de travail et de rémunération, les différends seraient applanis par la procédure de conciliation prévue par la loi de 1965.

Dans les autres cas où la formation professionnelle continue est réglée par des conventions à part, le Groupe patronal estime que la procédure de conciliation devrait être la même que celle stipulée par la loi de 1965.

En revanche, le Groupe salarial estime que, pour être pleinement efficace et pour aboutir au résultat voulu, l'obligation de négocier devrait comporter une obligation de résultat pour les partenaires sociaux et cela dans un délai fixé sous peine de devoir se soumettre à une procédure d'arbitrage, à instituer par la loi-cadre.

- Le CES plaide pour la mise en oeuvre d'une solution basée principalement sur la libre négociation entre les partenaires sociaux, n'exigeant que la mise en oeuvre d'un socle minimum de dispositions légales contraignantes, précisées dans les chapitres ci-après.

Le CES estime que les partenaires sociaux ne devraient pas laisser passer la chance consistant à trouver, par la libre négociation, les réponses à un problème commun qu'est l'amélioration des qualifications et des compétences des travailleurs.

- A défaut de toute solution négociée, après une phase d'essai de trois ans, le Groupe salarial se prononce pour la mise en oeuvre d'un système contraignant par voie légale.

241. L'accès à la Formation professionnelle continue

2411. Le cadre conceptuel

- L'article 15 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs consacre les droits fondamentaux des travailleurs à l'égard de la Formation professionnelle continue et notamment l'accès à celle-ci.

Dans sa contribution au Livre blanc sur la stratégie à moyen terme en faveur de la croissance, de la compétitivité et de l'emploi au niveau européen, le Gouvernement a souligné l'importance qu'il attache à la Formation professionnelle continue dans les termes suivants:

"La formation ne se limite plus à une période donnée dans la vie d'un individu, elle fait de plus en plus partie de sa vie active et peut alterner avec les périodes d'activité. Le droit individuel à la formation constitue une dimension nouvelle et importante qui mérite une réflexion approfondie quant aux modalités selon lesquelles ce droit peut s'exercer dans la réalité".

- Pour arriver à l'amélioration souhaitée des compétences et des qualifications du personnel par la formation continue, la direction de l'entreprise et les représentants du personnel devront créer, par une stratégie d'information et de motivation, une attitude favorable à la formation.

Pour éviter, à moyen terme, de créer des tensions sociales au sein de l'entreprise, contraires à une dynamique du progrès à l'intérieur de celle-ci, l'inclusion de toutes les catégories de salariés, dont notamment les non-qualifiés est de rigueur. En effet, il faudra veiller prioritairement à éviter l'évolution néfaste du cercle vicieux (faible qualification, absence de mesures de formation, baisse de qualification) et du cercle vertueux (qualification élevée, offre de mesures de formation, accroissement de qualification).

- Une condition préalable à la réalisation du droit d'accès à la formation professionnelle continue est une offre de formation aussi large que possible répondant aux aspirations de l'individu ainsi qu'aux besoins de l'économie. Dans la pratique, elle se présente donc sous deux formes distinctes:

- la formation a lieu à la demande de l'entreprise ou d'un secteur économique, correspond au plan de formation élaboré et répond ainsi à un besoin direct de l'employeur;
- la formation a lieu à la demande du salarié. Elle a un caractère général sans liens directs avec les objectifs du plan de formation de l'entreprise, mais est apte:
 - soit à mettre à jour les connaissances du salarié et à jeter éventuellement les bases pour une réorientation de sa carrière professionnelle;
 - soit à garantir la compétitivité et la stabilité de l'économie nationale.

2412. La définition de l'accès à la Formation professionnelle continue

- Il convient de distinguer le droit d'accès collectif et le droit d'accès individuel.

- Le droit d'accès collectif peut se définir comme le droit qui s'exerce dans le cadre de l'activité de formation de l'entreprise ou du secteur. Le salarié qui reconnaît ses besoins de formation face à la qualité du travail qu'il doit fournir à son poste, présentera une demande de participation à des mesures de formation sus-mentionnées dans le cadre d'un plan de formation.
- Le droit d'accès individuel garantit au salarié la possibilité de participer à des actions de formation qui se situent en dehors du plan de formation de l'entreprise et qui ont un lien direct ou non avec le poste de travail occupé par le salarié. En conséquence, le droit individuel d'accès pourra être invoqué par le salarié qui désire se former à des compétences exigées par un autre département de l'entreprise ou rentrant dans sa sphère d'intérêt professionnel.

- L'objectif primordial de toute stratégie en matière de formation professionnelle continue étant de motiver l'ensemble du personnel à des activités de formation, la situation idéale à atteindre consiste évidemment dans la superposition parfaite entre le droit d'accès collectif et le droit d'accès individuel. En effet, toute amélioration des qualifications et des compétences sert en fin de compte directement ou indirectement les intérêts de l'entreprise. La principale justification de cette distinction réside éventuellement dans le mode de financement qui peut différer d'une catégorie à l'autre.

A l'heure actuelle, le droit d'accès individuel et collectif se trouve partiellement réalisé par l'offre existante pour les salariés participant à des actions de Formation professionnelle continue.

2413. Les propositions du CES

- Le CES propose que la réalisation des objectifs de la formation professionnelle continue se fasse, en ordre principal, par la libre négociation entre les partenaires sociaux. Ainsi, le législateur pourrait se borner à reconnaître le principe du droit d'accès de l'individu à la Formation professionnelle continue en arrêtant un nombre minimum de dispositions contraignantes.

- Cette position du CES pourrait être concrétisée au niveau:

- de l'élaboration et de la mise en oeuvre du plan de formation;
- de la mise en oeuvre des modalités d'accès à la formation continue.

24131. Le plan de formation

- Pour instaurer et soutenir une dynamique et pour réaliser les objectifs de la valorisation des ressources humaines, la politique de toute entreprise désireuse de maintenir, voire d'améliorer sa compétitivité, devrait être celle de rallier l'adhésion de l'ensemble du personnel à l'idée de la formation continue, par la mise en oeuvre d'un plan de formation cohérent qui peut être propre aux entreprises d'une certaine envergure ou être commun aux petites et moyennes entreprises d'un même secteur économique ou métier.

- Le plan de formation d'une entreprise ou d'une branche définit, sur la base d'une analyse détaillée des activités et des besoins en formation qui en découlent, les objectifs de formation en fonction de la stratégie ou de la politique générale de l'entreprise, d'un métier ou de toute une branche économique.

Le CES estime que le plan de formation devrait être établi, compte tenu des compétences des structures représentatives du personnel existantes, qui sont notamment les comités mixtes d'entreprises et les délégations du personnel. Il va de soi que, le cas échéant, un plan à établir par une entreprise déterminée devra tenir compte des dispositions spécifiques fixées par la voie d'une convention collective couvrant tout un métier ou toute une branche économique.

Pour rendre ces propositions pleinement opérationnelles, les législations régissant les compétences et les attributions des comités mixtes d'entreprise et des délégations du personnel devraient être adaptées à cet effet. Il en est de même de la législation sur les conventions collectives de travail.

- En tenant compte des spécificités des entreprises, notamment de celles des petites et moyennes entreprises, le plan de formation comprendrait:

- les objectifs de formation;

- les conditions de participation, de consultation et d'information du personnel, par le biais de la délégation du personnel et du Comité mixte d'entreprise;
 - la planification des actions de formation comportant l'établissement ou la modification du plan de formation de l'entreprise, la définition des actions prioritaires de formation et des programmes pédagogiques;
 - l'ordre de grandeur de l'enveloppe financière à consacrer aux activités de formation de l'entreprise;
 - les lignes directrices de son exécution matérielle pourraient couvrir à titre exemplatif:
 - l'horaire, le lieu, les équipements;
 - le choix des formateurs et des organismes de formation extérieurs à l'entreprise;
 - les méthodes pédagogiques, la durée, le contrôle des connaissances;
 - les principes régissant le choix des candidats appelés à participer aux actions de formation et la périodicité des mesures de formation auxquelles les salariés peuvent participer;
 - le suivi et l'évaluation des actions de formation pourraient couvrir à titre exemplatif:
 - l'exécution du plan de formation de l'entreprise et les raisons qui ont provoqué le non respect de la formation dans l'un ou l'autre cas précis;
 - la qualité des formateurs intérieurs et extérieurs à l'entreprise et la qualité des organismes de formation extérieurs choisis;
 - le coût des actions de formation intérieures et extérieures réalisées;
 - la reconnaissance des certificats délivrés tant par des organismes extérieurs que par des services de formation internes de l'entreprise.
 - le règlement des conflits qui peuvent surgir tant au niveau de l'exécution que de l'évaluation des actions de formation menées.
- La prise en compte flexible des critères ainsi définis permettrait aux partenaires sociaux de tenir compte de façon optimale des spécificités de l'entreprise individuelle ou du secteur économique.
- Les Chambres professionnelles, l'Institut national pour le développement de la Formation professionnelle continue, ainsi que les organismes de formation * spécialisés pourraient donner leur appui technique et logistique à la réalisation de ces plans de formation.

*Le projet de décision de la Commission établissant un programme d'action pour la mise en oeuvre d'une politique de formation professionnelle de la CE pour la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1999 définit les organismes de formation comme suit:

Les termes "organisme de formation" sont utilisés pour désigner tous les types d'établissements publics, parapublics ou privés qui réalisent des actions de formation professionnelle, de perfectionnement, de mise à niveau ou de reconversion, quelle que soit leur appellation respective dans les Etats membres. Sont comprises également sous ces termes les organisations économiques autonomes, en particulier les Chambres de commerce et l'Industrie, et/ou leurs équivalents et les associations professionnelles.

- Comme le plan de formation constitue toutefois une nouveauté pour laquelle l'expérience fait, dans une large mesure, défaut au Grand-Duché, il semble recommandable que le législateur prévoie d'abord une phase d'essai avec des projets-pilotes en s'inspirant utilement des plans actuellement existants, phase qui, aux yeux du CES, ne devrait pas dépasser une période de 3 ans. A l'échéance de celle-ci, le CES demande à être consulté obligatoirement par le Gouvernement afin d'en établir le bilan et, le cas échéant, de débattre d'éventuelles mesures à proposer.

- Finalement, pour couvrir également les entreprises où une représentation du personnel institutionnalisée n'est pas requise, le législateur devrait compléter le relevé des mentions obligatoires figurant au contrat individuel de travail - loi du 24 mai 1989 - par celle obligeant l'employeur à renseigner le salarié sur l'existence d'un plan de formation au sein de l'entreprise.

24132. Les modalités d'accès à la Formation professionnelle continue

En se basant sur les deux formes distinctes régissant l'organisation de la formation professionnelle continue, telles qu'elles sont décrites au chapitre 2411 ci-avant, le CES estime qu'il convient d'apporter les solutions suivantes:

- Si, à la demande de l'entreprise et conformément à son plan de formation, la formation a lieu:

- au niveau de l'entreprise, la durée de la formation est considérée comme temps de travail rémunéré;
- au niveau de la branche ou du secteur économique, la formation peut se faire soit, en partie, soit en entier pendant les heures de travail et peut être considérée comme temps de travail effectif, soit en partie, soit en entier. Cependant, la computation partielle de la

durée de formation sur le temps de loisir du salarié n'est valable qu'à condition que la formule de co-investissement choisie comporte une compensation pécuniaire sous une forme ou une autre pour le salarié.

- Si la formation a lieu à l'initiative du salarié et qu'elle n'a pas de lien direct avec le poste de travail occupé par celui-ci, mais si, en revanche, elle répond à un objectif visant à mettre à jour les connaissances professionnelles du salarié ou à garantir la compétitivité de l'économie nationale, la participation est soumise à l'autorisation de l'entreprise pour autant que la formation se fait pendant les heures de travail.

Pour ces cas, le législateur devrait prévoir une période minimale annuelle de congé-formation, cumulable sur trois ans, et dont le coût au niveau de l'entreprise serait à charge du budget de l'Etat.

Au-delà, les partenaires sociaux seront libres de concrétiser les modalités d'accès et d'en élargir le champ d'application pour les formations ayant lieu à l'initiative du salarié en dehors du plan de formation de l'entreprise. Ainsi, il leur serait loisible de fixer, de commun accord et dans le cadre de la législation régissant les conventions collectives de travail - à adapter à cet effet - les modalités d'une formation professionnelle continue pendant les heures de travail, modalités portant notamment sur:

- la durée de la formation à laquelle le travailleur a droit;
- la périodicité de la formation individuelle;
- les matières de formation éligibles;
- les règles relatives au choix des candidats appelés à participer aux actions de formation et à la détermination des effectifs qui peuvent être simultanément absents;
- les règles fixant les priorités régissant l'octroi d'une formation sollicitée;
- les conditions permettant à l'employeur le report d'une formation pour des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise;
- les modalités de règlement de conflits qui peuvent surgir.

25. La protection de l'investissement financier dans la Formation professionnelle continue

- Le principe de la protection de l'investissement en la Formation professionnelle continue doit être ancré dans la loi afin de protéger et l'employeur et le salarié.

- Pour l'entreprise, la participation d'un salarié à des mesures de Formation professionnelle continue peut être très onéreuse et il échet, dès lors, de protéger l'investissement financier qu'elle a ainsi consenti.

- Pour le salarié, une protection appropriée s'impose également afin de préserver ce dernier contre le risque de clauses abusives portant sur le remboursement du coût et la période d'amortissement de la Formation professionnelle continue.

- Etant donné qu'une obligation de maintien de la relation de travail ne ferait pas forcément du salarié un bon collaborateur pour l'entreprise, ce dernier doit pouvoir disposer du droit de rompre son contrat de travail.

Partant, les mesures de protection à concevoir ne doivent pas comporter des clauses dérogeant à la législation sur la résiliation du contrat de travail.

Il apparaît plus judicieux au CES de protéger les investissements réalisés par l'entreprise en prévoyant uniquement des clauses de remboursement à charge du salarié dans les deux cas suivants:

- la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié;
- la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur en cas de faute grave du salarié dûment reconnue.

Dans les deux cas, le remboursement ne peut porter en principe que sur une formation suivie par le salarié en dehors de l'entreprise ou du groupe de l'entreprise, que ce soit au niveau national ou international. Il n'en est autrement qu'en cas d'accord avec les représentants du personnel, notamment dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

- Toutefois, afin de soustraire des investissements peu significatifs à l'instrument de protection à mettre en place, le remboursement ne peut se situer que dans les limites suivantes:

- le remboursement ne devrait pouvoir intervenir qu'au delà d'un seuil d'investissement global, qui pourrait être de l'ordre d'1% de la moyenne annuelle des salaires déclarés par l'entreprise pendant les 3 années précédant la formation auprès du Centre commun de la Sécurité sociale. Le pourcentage susvisé serait sujet à révision au terme de la phase d'essai de trois ans.

- en outre, le remboursement ne peut jouer qu'au delà d'un coût de formation individuel équivalent au salaire moyen mensuel du personnel de l'entreprise, établi sur la même base.

- Par ailleurs, pour tenir compte de l'obsolescence de la formation suivie, la période maximale d'amortissement pourrait être fixée à trois ans et serait révisible après la phase d'essai de trois ans.

- Conformément à l'approche préconisée dans le cadre du dialogue social, les partenaires sociaux sont les mieux outillés, soit au niveau collectif, soit au niveau du contrat

individuel, pour trouver les réponses négociées appropriées aux situations concrètes les plus variées.

La négociation à mener devrait porter notamment sur les points suivants :

- le coût de la formation;
- la durée de la période de formation;
- la nature de l'activité professionnelle du salarié;
- la rapidité d'obsolescence de la formation reçue;
- les modalités de remboursement.

- Le remboursement convenu dans la convention collective de travail ou, à défaut, dans le contrat individuel ne peut porter que sur les débours effectifs de l'employeur et être arrêté avant le commencement de la formation en question. Ce dernier devra donc, dans tous les cas, établir la réalité effective de ses dépenses. Toute participation financière de l'Etat, sous quelque forme que ce soit, sera portée en déduction.

- En l'absence d'un accord entre parties, aucune protection de l'investissement ne peut jouer dans le chef de l'entreprise.

26. Le financement de la Formation professionnelle continue

261. La situation actuelle

Quoique disposant de quelques statistiques fiables, tant au sujet des subsides attribués aux différents organismes organisant des mesures de formation continue, qu'au sujet de la démarcation exacte à faire au sujet des frais de fonctionnement et du subventionnement des cours offerts par les Centres de Formation professionnelle continue, du Centre de Langues et du Service de la formation des adultes, le CES ne peut se faire qu'une idée fragmentaire au sujet du financement de la Formation professionnelle continue.

- Dans la pratique, plusieurs modèles de financement coexistent. Au niveau des cours offerts par les Chambres professionnelles, par exemple, le financement provient d'une triple source : les droits d'inscription des participants pouvant atteindre 50% du montant total, les subsides des Ministères concernés (Ministère de l'Education nationale, Ministère des Classes Moyennes, Ministère du Travail etc.), et le prélèvement sur le budget des Chambres professionnelles respectives.

Un autre modèle réside dans l'octroi d'un crédit d'heures pour une partie des heures de cours, l'autre partie ayant lieu en dehors des horaires de travail.

En ce qui concerne les Centres de formation professionnelle continue, le Centre de Langues, le Service de la formation des adultes, ainsi que les lycées techniques, le financement se fait en ordre principal sur le budget du Ministère de l'Education nationale, le droit d'inscription payé par les participants n'étant souvent que purement symbolique.

Au niveau des entreprises, les formules appliquées vont du paiement intégral par celles-ci jusqu'au cofinancement de la part des travailleurs participant aux mesures de formation continue.

La pratique peut être illustrée à l'exemple de conventions collectives de travail en vigueur, tels que pour les employés de banque, dont les dispositions sont reproduites en annexe 1 du présent avis.

- La multitude des formules employées est évidemment contraire à l'objectif de transparence à atteindre et dans l'intérêt de la libre concurrence entre les organismes organisateurs et dans celui des participants.

262. Les propositions du CES

- Quant aux principes, le CES estime que le coût de la Formation professionnelle continue serait à prendre en charge par les trois parties intéressées, à savoir:

- les organisateurs-entreprises;
- les pouvoirs publics;
- les salariés.

- Pour stimuler les initiatives à prendre, le CES plaide pour la mise en oeuvre d'incitations financières directes de la part des pouvoirs publics.

Dans l'intérêt d'une gestion saine des finances publiques, la mise en oeuvre d'une telle solution devrait inévitablement passer par un inventaire complet de l'ensemble des contributions financières actuelles de l'Etat à la Formation professionnelle, ceci à quelque titre que ce soit. Les investissements intellectuels seraient traités dorénavant avec une attention similaire que ceux réalisés pour améliorer et moderniser l'appareil productif.

Sur le plan concret, une telle approche se ferait par le biais d'une loi-cadre promouvant la Formation professionnelle continue, qui s'inspirerait des principes régissant les lois-cadres stimulant la croissance économique basés sur un système d'aides destiné à soutenir l'amélioration des équipements productifs.

Dans le cadre d'un tel système prévoyant la concentration de l'ensemble des contributions financières - et, partant, budgétaires de l'Etat - en faveur de la formation professionnelle continue par le biais de ce nouvel instrument, tant les mesures de formation agréées et/ou déployées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du secteur économique,

que celles répondant à un intérêt pour l'économie nationale, ainsi que celles qui viseraient à mettre à jour les connaissances professionnelles du salarié ou à garantir la compétitivité de l'économie nationale, pourraient bénéficier de ces aides.

- Ces aides seraient accordées sur la base d'une décision d'une commission à composition tripartite existante ou à créer par la loi.

Les critères à retenir pour ces aides seraient notamment les suivants :

- la nature et le contenu de la formation;
- la durée de la formation;
- le coût de la formation;
- le besoin de formations spécifiques;
- la situation spécifique du secteur économique;
- la catégorie du personnel;
- les exigences régionales;
- les frais résultant de la perte des prestations de travail;
- les formations offertes sur le marché.

- L'octroi des aides se ferait par un financement à la source, c'est-à-dire auprès de l'organisateur, que ce soit un organisme ou une entreprise agréée d'office ou qu'il s'agisse d'un organisme ou d'une entreprise bénéficiant d'un agrément spécifique et temporaire. L'organisateur, introduisant l'aide dans le coût des formations déployées, répercuterait ainsi l'aide de manière directe et immédiate aux bénéficiaires des formations. C'est seulement par ce moyen que de réelles économies d'échelle peuvent être réalisées et que d'éventuelles barrières psychologiques, telles que prix trop élevés, préfinancement etc. dans le chef des bénéficiaires pourront être évitées.

- Dans l'hypothèse où des frais de salaires résultant de l'absence de prestations de travail (salaire ou salaire de remplacement) seraient à charge d'une entreprise faisant participer son personnel à des cours de formation auprès d'un organisme de formation extérieur à l'entreprise, celle-ci bénéficierait également d'une aide portant sur le remboursement du coût salarial.

Par ailleurs, le financement direct auprès de l'organisateur faciliterait le contrôle de l'emploi judicieux des fonds publics. Au lieu de devoir traiter un grand nombre de demandes individuelles de remboursement, l'organisme de contrôle se verrait confronté à

un nombre relativement petit d'organismes astreints à produire leurs demandes et leurs décomptes de manière standardisée, répondant ainsi aux exigences de transparence.

- Dans le souci d'assurer la transparence entre les différents offreurs dans l'intérêt des candidats à la formation, il serait important d'exiger l'affichage du coût réel de chaque formation. Ainsi, toute distorsion de concurrence entre offreurs de formations pourrait être évitée et les bénéficiaires seraient informés du coût de la formation dont ils profitent.

Toujours est-il que le coût d'une formation n'est qu'un élément du libre jeu entre concurrents offrant des mesures de formation, la qualité et l'efficacité en sont d'autres.

- Au-delà des aides directes, le Groupe patronal invite, par ailleurs, le Gouvernement à réfléchir sur l'introduction d'incitations fiscales en faveur d'actions de formation professionnelle continue.

Ces aides indirectes se traduiraient par un traitement fiscal spécial applicable à la fois aux participants des cours de formation continue, aux entreprises assumant les frais d'une telle formation et aux chargés de cours, pour autant que l'activité de formation de ceux-ci a un caractère accessoire. La forme que prendraient ces aides (crédit d'impôt, exonération forfaitaire, certificat d'investissement) reste à être déterminée.

27. La reconnaissance ou la certification de la Formation professionnelle continue

La validation des acquis par la certification constitue un facteur très important d'incitation et d'attrait pour les salariés d'accéder à la formation professionnelle continue, ainsi que pour l'entreprise un moyen d'information et d'appréciation de la formation suivie.

Les problèmes centraux qui se posent sont ceux:

- de la détermination des organismes ou institutions, privés ou publics, existants ou à créer, habilités à organiser et à certifier les formations suivies;
- de la reconnaissance formelle de la formation professionnelle continue et du niveau sectoriel ou national - auquel la certification sera établie;
- de l'incidence de la certification sur la rémunération et sur la carrière des travailleurs.

271. La détermination des organismes habilités à organiser et à certifier les formations suivies

2711. La situation actuelle

L'article 47 de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la Formation professionnelle continue dispose dans son alinéa 1er que la Formation professionnelle continue peut être organisée, en dehors du Ministère de

l'Education nationale, par les Chambres professionnelles, les Communes et les associations privées agréées individuellement à cet effet.

La loi du 4 septembre 1990, se bornant à reprendre textuellement le libellé de la loi du 21 mai 1979 en matière de Formation professionnelle continue, ne mentionne ni les entreprises spécialisées, ni les entreprises organisant de la formation professionnelle continue, soit à l'attention de leurs salariés, soit pour des tiers.

2712. Les propositions du CES

- Pour déterminer le cercle des organisateurs à agréer dorénavant en matière de formation professionnelle continue, le CES propose de distinguer entre deux types d'agréments:

- l'agrément général des Chambres professionnelles, des Communes, des autres établissements publics et des associations privées, pour l'ensemble des formations organisées par eux, que ce soit par eux-mêmes ou par voie de sous-traitance. Cet agrément limité à une année, mais renouvelable, est subordonné à la présentation annuelle de leur programme de formation et d'un ensemble de critères de qualité, répondant à une formation sur mesure dans le cadre d'un plan de formation ou à un intérêt pour l'économie nationale.

- l'agrément spécifique portant uniquement sur certaines formations offertes par des entreprises privées, pour leur compte propre à leur personnel, sur présentation d'un dossier répondant aux mêmes critères d'éligibilité que ceux prévus pour l'agrément général.

- Les agréments généraux et spécifiques, condition nécessaire pour l'octroi des aides publiques, seraient à accorder par un organe d'experts indépendants par rapport aux organisateurs de la formation professionnelle continue, organe à nommer par le Ministre ayant dans ses attributions la formation professionnelle continue. Cet organe pourrait également contrôler si les conditions d'agréments sont remplies.

- Quant à l'habilitation de certification, le CES est d'avis que les organismes, associations et entreprises agréés sur la base générale ou sur la base spécifique devraient également être habilités à certifier les mesures de formation professionnelle continue organisées par eux. Une telle habilitation serait à accorder en même temps que l'agrément.

Les conditions de certification et/ou d'homologation de formations étrangères seraient arrêtées par le même organe d'experts indépendants.

- En cas d'adoption des propositions du CES, les dispositions de la loi du 4 septembre 1990 concernant l'agrément seraient à abroger.

272. La reconnaissance formelle de la Formation professionnelle continue

2721. La situation actuelle

A l'opposé de la formation initiale, la reconnaissance de la Formation professionnelle continue est beaucoup moins réglementée et elle se caractérise par une absence quasi totale de formalismes juridiques.

A part les titres et diplômes qui peuvent être acquis par la voie de la formation initiale et qui sont également accessibles par la voie de l'éducation des adultes, il n'existe aucun instrument juridique en matière de reconnaissance de la Formation professionnelle continue.

Certes, les institutions ou organismes de formation délivrent des certificats ou diplômes, tantôt sur présentation d'un examen ou d'un test de connaissances, tantôt sur la base de la justification de la présence aux cours ou séminaires, mais les certificats ou diplômes ne sont pas reconnus légalement.

La conséquence en est que les exemples d'une reconnaissance formelle sont particulièrement rares (Voir annexe 1).

2722. Les propositions du CES

- Le CES estime que le problème de la certification n'est pas résolu par la distinction entre une certification à caractère national et une certification à caractère sectoriel, tel qu'il a été soulevé dans la saisine gouvernementale.

Le CES propose plutôt de distinguer, au niveau des formations suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du secteur, les types de diplômes et de certificats suivants:

- pour les certificats délivrés à la suite d'une épreuve d'examen ou d'un test de connaissance - facultatifs pour les participants - le programme suivi ainsi que le résultat obtenu par le candidat seront inscrits sur le verso du diplôme et du certificat à délivrer.

- pour les formations, pour lesquelles il n'existe pas d'examination ou de certification correspondantes, seul un certificat de fréquentation peut être délivré.

- Pour les formations répondant à un intérêt général pour l'économie nationale et face au désir d'un grand nombre d'adultes d'acquérir des certificats officiels dans les domaines les plus divers (dactylographie, comptabilité, informatique, fiscalité, auto électrique/auto électronique etc.), le CES estime utile d'organiser périodiquement des examens ou des tests nationaux auxquels les candidats pourraient se soumettre, soit sans fréquenter des cours, soit en suivant des cours ou des séminaires de leur choix.

L'instauration d'un tel système, permettant la généralisation d'une formation professionnelle continue de type modulaire, ayant recours aux unités capitalisables,

encouragerait le participant à concilier les exigences de sa vie professionnelle et familiale.

273. La reconnaissance pécuniaire de la Formation professionnelle continue

2731. La situation actuelle

A l'heure actuelle, sur le plan légal, les certificats et les diplômes délivrés dans le cadre de la formation professionnelle continue n'entraînent pas une reconnaissance pécuniaire automatique.

Dans le secteur privé, l'attribution de primes, promotions etc. est laissée, en général, à la libre appréciation des employeurs, abstraction faite de différentes dispositions prises dans le cadre de conventions collectives de travail (voir annexe 1). Il est à noter que dans le secteur public, cette attribution est régie par la voie réglementaire.

2732. Les propositions du CES

- Si le CES ne se prononce pas en faveur d'une incidence automatique de la certification sur la rémunération, il rappelle néanmoins la position qu'il a exprimée dans son avis de 1990 sur l'évolution économique, financière et sociale du pays.

" Les résultats obtenus, capitalisés, conduisent à l'obtention d'une certification officielle sanctionnant la formation continue.

Enfin, le CES plaide pour la reconnaissance des certificats officiels obtenus dans le cadre des contrats de travail individuels, en général, et de celui des conventions collectives, en particulier. Il doit en être de même de ceux obtenus dans le cadre de la législation régissant le statut des fonctionnaires de l'Etat.

La certitude d'une reconnaissance pécuniaire de la part des employeurs privés et publics ne manquera certainement pas de promouvoir l'incitation et la mobilisation des salariés pour suivre des cours de formation continue."

- Le CES estime hautement souhaitable que les partenaires sociaux fassent de la Formation professionnelle continue un élément de discussion lors de la négociation des conditions de rémunération, en déterminant notamment les critères donnant droit à une reconnaissance pécuniaire dans le cadre du plan de formation.

X X X

Résultat du vote:

Le présent avis a été arrêté à l'unanimité des voix des membres présents.

Secrétaire Général	Président
Jean Moulin	Mario Castegnaro

Luxembourg, le 8 décembre 1993

ANNEXE 1

Répertoire thématique

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

1. Au niveau des services

11. Le secteur bancaire

12. Le secteur du commerce de détail

13. Le secteur des transports aériens

14. Les services récréatifs

15. Le secteur garage

2. Au niveau de l'industrie sidérurgique

1. Au niveau des services

11. Le secteur bancaire

- Le secteur bancaire a été le premier à développer, de manière systématique, la Formation professionnelle continue et à la réglementer, en partie, par le biais de la convention collective de travail. La dernière convention en date introduit d'ailleurs le principe de la formation d'insertion obligatoire pour les nouveaux engagés, formation d'une durée totale (selon le niveau) de 12 à 24 mois.

Le secteur financier occupe actuellement 17.400 salariés dont à peu près deux tiers tombent sous le champ d'application de ladite convention.

- La réglementation porte sur toute la Formation professionnelle continue offerte par la profession et sanctionnée par des examens organisés par l'Institut de Formation bancaire, l'organe de formation de l'ABBL.

Les clauses afférentes de la convention collective visent:

- les frais d'inscription, dont 50% sont à charge de l'employeur et 50% à charge de l'employé. Cependant, en cas de réussite à l'examen, l'employeur prend à sa charge la totalité des frais d'inscription. En cas d'échec et sans assiduité au cours ou sans participation à l'examen, l'employé doit assumer la totalité des frais d'inscription;
 - l'octroi d'un crédit d'heures, respectivement de 2 et de 4 heures par semaine, pour suivre des cours d'une durée hebdomadaire, respectivement de 4 et de 8 heures;
 - une bonification aux employés ayant réussi les modules de formation. Ainsi, les employés des groupes I à III peuvent bénéficier d'échelons de formation de 125 LUF (indice 100) par cycle de formation de 120 heures. Pour les groupes IV à VI, la valeur de l'échelon de formation est de 100 LUF (indice 100).
- La formation bancaire générale se fait sur deux paliers qui comportent chacun 25 cours du soir (techniques bancaires, matières parabancaires, langues) d'une durée de 40 heures chacun. Elle conduit à l'obtention de certificats de réussite pour tout ou pour partie des cours du programme.

En 1993, 512 personnes étaient inscrites aux cours de formation bancaire générale, niveau 1, 57 aux cours de niveau 2 et 352 aux différents séminaires. En tout et pour tout, les différents cours de l'IFBL, y inclus l'Ecole de cambisme et l'Ecole de gestion de fortune ont été fréquentés par plus de 1.700 employés en 1993.

12. Le secteur du commerce de détail

- Au niveau du commerce de détail, la conclusion des premières conventions collectives de travail remonte aux années 1985 et 1987. Dès 1989, les deux grandes chaînes de distribution ont intégré la Formation professionnelle continue dans leurs conventions collectives de travail respectives.

La convention collective dispose de l'octroi d'un congé (partiel ou complet) en cas de participation aux cours des salariés et de la prise en charge financière (partielle ou complète) par l'entreprise des droits d'inscription en cas de réussite aux examens afférents. La direction décide de l'accès des salariés aux dits cours de formation.

Une des conventions reste muette quant à des promotions éventuelles pouvant résulter de la participation aux cours, tandis que l'autre prévoit des avancements bien définis et arrêtés dans les barèmes de la convention. En pratique, la direction favorise les promotions internes en fonction des postes disponibles.

- Plus de 4.000 salariés, à large majorité féminine, tombent sous le champ de couverture des dites conventions collectives de travail. Plus de 75% du personnel disposent d'une formation initiale faible, voire inexistante, et la formation professionnelle continue s'adresse essentiellement à cette catégorie de personnel.

La formation professionnelle continue initiée, de manière systématique, depuis 1990, sur la base de la convention collective de travail, était essentiellement ciblée sur l'apprentissage du luxembourgeois et sur le perfectionnement du personnel à tous les niveaux. Le nombre des personnes bénéficiant de cette formation était peu élevé. A partir de 1993, la formation continue est restructurée et appuyée par les pouvoirs publics et, en partie, par la CE. Les plans de formation sont élargis et le nombre des bénéficiaires des cours de Formation professionnelle continue est sensiblement plus élevé.

13. Le secteur des transports aériens

- Au niveau des transports aériens, les conventions collectives de travail des trois compagnies concernées disposent que la direction peut accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un mois par an au salarié pour des raisons de formation ou d'études professionnelles, ceci sur présentation d'un certificat d'inscription, et si le service le permet.

Les charges financières en vue d'une assurance continue éventuelle auprès de la sécurité sociale incombent à l'employé.

La demande pour le congé de formation doit être formulée au plus tard trois mois à l'avance auprès du chef de service qui statue, en premier lieu, et qui transmet la demande avec son avis à la direction. La direction prendra la décision finale.

L'octroi ou le refus du congé de formation (sans solde) est signalé par la direction au demandeur et à la délégation des employés un mois après l'introduction de la demande.

Le droit d'introduire une demande pour congé de formation naît après deux ans de service.

La convention Luxair précise, en outre, qu'en cas d'urgence et si les besoins du service l'exigent, la direction peut annuler toute demande de congé sans solde ou rappeler l'employé afin de reprendre son service.

- Environ 1.600 salariés tombent sous le champ d'application des 3 conventions collectives de travail. En pratique cependant, le nombre des salariés demandant l'accès individuel à ce type de formation est infime.

Au-delà de ce droit d'accès à la formation retenue par voie de la convention collective de travail, les entreprises concernées organisent la Formation professionnelle continue en fonction des besoins de qualification de l'entreprise.

14. Les services récréatifs

Au niveau des services récréatifs, la convention collective de travail dispose que dans l'intérêt de la formation post- et extrascolaire, la direction peut accorder un congé spécial, destiné à permettre la participation à des cours, des stages, des journées ou semaines

d'études spéciales de Radio/Télévision, dûment reconnus par les autorités ou organes compétents.

Les congés jusqu'à concurrence de 12 jours par an, doivent être justifiés avant la décision de la participation. Les frais de participation à un cours de spécialisation ou de formation dûment accordé par la direction et pouvant servir la qualification de l'employé(e) à la CLT même, seront remboursés à raison de 50% au moins.

Les employés de la CLT ont la possibilité de se tenir au courant des nouvelles techniques et évolutions de leurs métiers en suivant une formation continue pour autant que celle-ci favorise la consolidation ou l'accroissement des connaissances du collaborateur concerné dans l'exercice de ses fonctions et dans la mesure où les besoins de service le permettent. La décision d'accès individuel à la formation relève de la direction de la CLT. La participation financière de la société, qui y affectera un budget spécial de 1.000.000 francs pour l'exercice 1994, interviendra dans les conditions définies à l'article 21 a) 2e alinéa du contrat collectif concerné. Les certificats et diplômes obtenus à l'issue de tels cours ou cycles de formation seront pris en considération dans le choix des candidats aux promotions internes.

490 salariés tombent sous le champ de couverture de ladite disposition.

En 1991 et en 1992, aucun salarié n'a utilisé du droit à la formation inscrite à la convention collective de travail. En revanche, la direction a organisé, en 1991 et en 1992, des cours en micro-informatique.

De plus, en 1992, certains collaborateurs des services techniques ont bénéficié d'une formation approfondie en matière électronique.

Par ailleurs, des salariés ont suivi des cours de langue, organisés sous forme de cours du soir, dont les frais ont été assumés par la direction.

Les cours ont eu lieu durant les heures de travail et la totalité des frais y relatifs était assumée par l'entreprise.

15. Le secteur garage

- Le secteur garage, dont les entreprises sont affiliées à la Chambre des Métiers, organise, depuis 1990, des cours de formation continue en autoélectricité et autoélectronique pour mécaniciens d'autos qui, en cas de réussite à l'examen afférent, sont sanctionnés par une augmentation de 2% du salaire effectif des ouvriers concernés ou bien par une augmentation de 5 % des salaires tarifaires sur présentation du diplôme du cours respectif.

Actuellement, la formation mise en oeuvre par la Chambre des Métiers et qui a débuté à la mi-1991, est articulée autour de 3 modules de formation d'une durée de 40 hres/module, intitulé KFZ-ELEKTRIK I, KFZ-ELEKTRIK II et ELEKTRONIK I. La

base de cette formation comporte une partie théorique et une partie pratique avec l'appui de LUCAS-NÜLLE, spécialiste pour le matériel didactique et pédagogique dans ce domaine.

En 1991, 54 mécaniciens d'autos ont participé à la formation modulaire, 29 ont été certifiés. En 1992, 94 candidats y ont participé, 60 ont été certifiés.

La convention collective de travail concernant le secteur garage couvre 270 entreprises et 2.314 ouvriers (1991). En 1992, ce secteur comprend 263 entreprises occupant 2.250 ouvriers.

2. Au niveau de l'industrie sidérurgique

- En sidérurgie, les conventions collectives de travail disposent que les frais occasionnés par une formation de recyclage ou de reconversion sont, après accord préalable, à charge de l'employeur. Il ne résultera pas de perte de salaire pour le salarié par suite de sa participation à des cours de formation et de perfectionnement, si l'employeur lui a recommandé la participation à ces cours.

En 1991, 9.300 personnes (1992: 8.650) ont été occupées dans le secteur sidérurgique. En moyenne, chaque collaborateur a passé 1,4 jours en formation, (1992: 1,3 jours). La durée moyenne de la formation dont bénéficiaient les cadres dépassait nettement cette moyenne générale en s'élevant à 3,65 jours (1992: 3,5 jours). Le coût de la Formation professionnelle continue est évalué à 2% de la masse salariale en 1991 et en 1992.

La participation aux cours n'implique pas d'office une promotion professionnelle.

ANNEXE 2

EVOLUTION DES ACTIONS DE FORMATION DES PRINCIPAUX ORGANISATEURS SUIVANT LE RELEVÉ DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION ET DU NOMBRE DE PARTICIPANTS DE 1985 à 1992

Année	Nombre d'heures de formation							Nombre de participants						
	Organe de formation	CFP C	Ch. de Commerce	Ch. des Métiers	Ch. des Emp l. pr.	OLA P	IFB L	Total annuel	CFP C	Ch. de Commerce	Ch. des Métiers	Ch. des Emp l. pr.	OLA P	IFB L
1985	n.d.	848	n.d.	630	1123	2740	5341	n.d.	1488	n.d.	997	1731	1012	5228
1986	560*	1040	1484	630	942	3420	8076	76*	1476	3404	1004	1375	1242	8577
1987	611*	934	1500	930	923	4690	9588	353*	1691	3235	1138	1248	1828	9493
1988	2062*	1046	1653	1080	1073	4500	11414	631	1798	3337	997	1599	2064	10426
1989	3259	1153	1849	1170	1594	5070	14095	780	2007	3066	1330	1554	2421	11158

1990	4808	1390	1704	1296	1281	5070	1554 9	955	1890	2569	1371	1545	2880	1121 0
1991	5618	1336	1897	1490	1400	5190	1693 1	1433	1724	2666	1318	1505	3005	1165 1
1992	1020 1	1359	2369	1632	1427	2616	1960 4	2030	2317	2729	1421	1527	2124	1214 8
Total:
1985-
1992	2711 9	9106	12456	8858	9763	3329 6	1005 98	6258	14391	21006	9576	1208 4	1657 6	7989 1

* chiffres partiels

B

LA 2e VOIE DE QUALIFICATION

REPERTOIRE THEMATIQUE

1. INTRODUCTION

2. LA 2e VOIE DE QUALIFICATION

21. La définition de la 2e voie de qualification

22. Le cadre de la 2e voie de qualification

221. La 2e voie de qualification régie par la loi du 4 septembre 1990

2211. Les dispositions légales

2212. La formation préparant au CATP

222. La 2e voie de qualification régie par la loi du 19 juillet 1991 5

2221. Les dispositions légales

2222. Les voies de formation autres que celles menant au CATP

2223. Le cadre spécifique du Centre de langues

23. Les propositions du CES quant à la structure de la 2e voie de qualification

24. Les propositions du CES quant à l'accès et au fonctionnement, à la protection de l'investissement, au financement et à la certification

241. L'accès et le fonctionnement

2411. Les conditions formelles de l'accès

2412. Les aspects organisationnels

24121. L'accès

241211. La position patronale

241212. La position salariale

24122. Les méthodes pédagogiques

24123. Le personnel enseignant

24124. L'infrastructure

242. La protection de l'investissement

243. Le financement

244. La certification

3. LES AUTRES FORMATIONS MENANT A UNE CERTIFICATION OFFICIELLE

4. L'ANALPHABETISME ET L'ILLETTRISME

5. LE CHOMAGE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

1. INTRODUCTION

- Par sa saisine du 17 mars 1992, le Premier Ministre a demandé au CES de l'éclairer au sujet de la position des forces vives de la Nation quant à la réglementation du marché de la formation continue au Grand-Duché de Luxembourg, en mettant l'accent sur :

- le domaine de la Formation professionnelle continue;

- le domaine de la 2e voie de qualification;
- le domaine de la formation économique, politique et sociale du citoyen.

Conscient de l'opportunité de la mise en place d'un cadre légal pour chacun de ces trois aspects, mais tout en voulant laisser au Gouvernement la possibilité d'entamer rapidement les travaux préparatoires en vue de la réglementation de la Formation professionnelle continue proprement dite, le CES a décidé de scinder son avis en trois parties, la première traitant le volet de la Formation professionnelle continue proprement dite, la deuxième, le volet de la 2e voie de qualification et la troisième celui de la formation économique, politique et sociale du citoyen.

- Dans le cadre du 2ème volet, le CES a élargi ses réflexions à d'autres formations menant à une certification officielle, à la question de l'illettrisme qui touche une partie, certes très difficile à chiffrer, mais néanmoins très réelle, de la population, ainsi qu'à la nécessité d'étendre la Formation professionnelle continue aux chômeurs.

Cette approche s'inscrit parfaitement dans la ligne tracée par les instruments communautaires plus amplement décrits dans l'avis du CES sur la Formation professionnelle continue du 8 décembre 1993 et qui tous, sans exception aucune, poussent les Gouvernements et les partenaires sociaux des pays membres de l'Union européenne à devenir actifs, tant sur le plan de la 2e voie de qualification, que sur celui de l'illettrisme.

2. LA 2e VOIE DE QUALIFICATION

21. La définition de la 2e voie de qualification

Pour le CES, la 2e voie de qualification a pour objet de permettre aux adultes d'accéder aux diplômes officiels, délivrés dans le cadre de la formation initiale, diplômes qu'ils n'ont pas obtenus dans le cadre de leur formation scolaire.

22. Le cadre de la 2e voie de qualification

- Si le CES a constaté que la réglementation en vigueur en matière de la formation professionnelle continue proprement dite n'a guère dépassé le stade rudimentaire de la loi du 21 mai 1979, reprise par celle du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et organisation de la Formation professionnelle continue, il convient de noter que la législation concernant la 2e voie de qualification s'avère être autrement plus étoffée, à savoir la loi du 4 septembre 1990 précitée et la loi du 19 juillet 1991 portant création d'un service de la formation des adultes et donnant un statut légal au Centre de langues au Luxembourg. Ces deux instruments légaux trouvent leur concrétisation matérielle dans deux services distincts au niveau du Ministère de l'Education nationale, à savoir le Service de la Formation professionnelle, d'une part, et le Service de la Formation des Adultes, auquel est rattaché le Centre de Langues, d'autre part.

- Au cours des années scolaires 1992/93, 1993/94 et 1994/95, la fréquentation des cours de la 2^{ème} voie de qualification était la suivante:

Enseignements pour Adultes	Nombre de Participants		
	92/93	93/94	94/95
	3	4	5
- CATP	193	164	176
- Enseignement secondaire	65	70	62
- Enseignement secondaire technique	250	140	186
- Institut supérieur de technologie	12	12	7
- Centre de langues			
. cours intensifs (10 heures par semaine)	548	1025	668
. cours du soir (Centre de langues: 6 heures par semaine et cours dans différents lycées et communes)	3672	3478	3920
	4740	4889	5019

Source: Ministère de l'Education nationale

221. La 2e voie de qualification régie par la loi du 4 septembre 1990

2211. Les dispositions légales

- Le premier instrument régissant la 2e voie de qualification remonte au règlement du Gouvernement en Conseil du 7 janvier 1977 portant organisation de la formation des adultes, préparatoire au certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Ce règlement a été modifié une première fois le 25 juillet 1980 et il a été publié au Mémorial le 27 janvier 1981 sous forme d'un texte coordonné.

Une deuxième modification a été opérée par le biais du règlement grand-ducal du 29 juillet 1993 portant organisation de la Formation professionnelle continue préparatoire au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), sur la base de la loi du 4 septembre 1990.

- Sur le plan légal, ce fut le chapitre II de la loi du 21 mai 1979 portant organisation de la Formation professionnelle continue et créant l'enseignement secondaire technique qui a conféré à la formation professionnelle continue la mission

" d'offrir aux personnes exerçant une activité professionnelle, soit salariée, soit indépendante, l'occasion de se préparer aux diplômes et aux certificats visés par l'enseignement secondaire technique".

- Ce chapitre II de la loi du 21 mai 1979 a été repris quasi totalement par la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de la loi de 1979, en devenant le chapitre III.

- Par ailleurs, la loi du 4 septembre 1990 réglemente la Formation professionnelle continue en poursuivant l'objectif d'aider les personnes titulaires d'une qualification professionnelle à adapter celle-ci à l'évolution du progrès technologique et aux besoins de l'économie, organise des cours à l'intention des chômeurs et des personnes menacées de perdre leur emploi et crée les Centres de Formation professionnelle continue.

Enfin, le **patronat** et le **salarial** se trouvent associés à la mise en pratique de ces dispositions par le biais notamment de la commission consultative intervenant au niveau de la formation menant au CATP.

2212. La formation préparant au CATP

- La Formation professionnelle continue qui prépare au certificat d'aptitude technique et professionnelle comporte, aux termes du règlement grand-ducal du 29 juillet 1993, un volet théorique et un volet pratique.

Le volet théorique s'acquiert dans le cadre de cours techniques équivalents à ceux de l'enseignement du jour, tandis que la **pratique professionnelle** requise en milieu de travail est, en principe, la même que celle prévue pour l'apprentissage, sans toutefois pouvoir être inférieure à 2 ans. Elle peut avoir lieu, soit en entreprise, soit dans un Centre de Formation professionnelle continue. Dans ce dernier cas, la formation est complétée, suivant la profession, par un ou plusieurs stages en entreprise, conformément à un programme type d'apprentissage. Etant donné que quelque 80% des candidats recherchent une promotion à l'intérieur de leur profession initiale, la formation pratique se fait normalement à l'intérieur de l'entreprise qui occupe le postulant à un certificat officiel.

Pour être admis à cette voie, les candidats doivent certifier une classe de 9^e secondaire technique réussie ou présenter un dossier scolaire équivalent, jugé recevable.

- En 1992/93, 1993/94 et 1994/95, les cours préparatoires au CATP ont été suivis par respectivement 193, 176 candidats, répartis sur les professions suivantes:

P r o f e s s i o n s	N o m b r e d e p a r t i c i p a n t s		
	92/93	93/94	94/95
Couvreurs	7	5	8
Installateurs	8	7	4
Coiffeurs	19	14	25

Electriciens	28	18	24
Mécaniciens d'autos	20	13	16
Menuisiers	4	4	4
Serruriers-ajusteurs	6	6	4
Peintres	6	6	8
Commerce employés de bureau	19	18	17
Commerce gestion	10	10	13
Dessinateurs en bâtiment	18	18	17
Maçons	15	15	14
Cuisiniers	7	5	7
Boulangers-pâtisseries	6	5	2
Bouchers-charcutiers	2	2	4
Horticulteurs	18	18	9
Total	193	164	176

Source MEN: Service de la Formation professionnelle

En 1993, 63,5% des adultes ont réussi l'examen de fin d'apprentissage. Quoiqu'inférieur au taux global de réussite de 77%, ce taux témoigne néanmoins de la grande motivation des candidats à réussir.

Dans ce contexte de la formation menant au CATP, le CES propose au MEN d'organiser, dans les meilleurs délais, également des mesures de formation appropriées aux adultes, qui mènent respectivement au CCM et au CIP, étant donné que toute amélioration du niveau de qualification est un atout dans la lutte contre le chômage et dans celle en faveur de la compétitivité des entreprises.

222. La 2e voie de qualification régie par la loi du 19 juillet 1991

2221. Les dispositions légales

- La loi du 19 juillet 1991 portant création d'un Service de la Formation des Adultes et donnant un statut légal au Centre de langues Luxembourg a défini les missions du Service de la Formation des Adultes en le chargeant :

- de coordonner la formation offerte aux adultes en cours du soir par l'enseignement secondaire, l'enseignement secondaire technique, l'Institut supérieur de technologie et le Centre universitaire;

- d'organiser un régime adultes ouvrant, au moyen de cours du soir, l'accès aux diplômes et certificats délivrés par l'enseignement du jour.

- Pour garantir la mise en application de ces objectifs, le dispositif légal a été précisé par quatre règlements d'exécution, à savoir :

- le règlement ministériel du 29 avril 1992 qui arrête, pour les participants, la gratuité des cours reprenant l'enseignement du jour et préparant à un certificat ou à des diplômes officiels de l'enseignement secondaire, de l'enseignement secondaire technique et de l'Institut supérieur de technologie, ainsi que la gratuité de ceux ayant pour objectif l'apprentissage des compétences de base de la lecture, de l'écrit et du calcul (cours dits d'alphabétisation).

- le règlement ministériel du 20 juillet 1992 concernant la nomination, les attributions et les rémunérations des délégués à la Formation des Adultes.

- le règlement grand-ducal du 10 août 1992 ayant pour objet de fixer les modalités des contrats conventionnels des cours pour adultes organisés par des communes ou des associations sans but lucratif et de déterminer les critères auxquels doivent satisfaire les cours à conventionner.

- l'arrêté ministériel du 28 octobre 1992 portant nomination des délégués à la Formation des Adultes pour un mandat de cinq ans à partir de l'année scolaire 1992/93.

- A part la formation des adultes proprement dite préparant aux certificats et aux diplômes officiels, la loi du 19 juillet 1991 a conféré au Service de la Formation des Adultes la mission d'organiser des cours d'intérêt général dans les domaines dits de formation générale et de promotion sociale, notamment en collaboration avec les communes et des associations privées.

A l'opposé de la loi du 4 septembre 1990 et de son règlement d'exécution, la loi du 19 juillet 1991 ne prévoit aucun droit d'intervention du patronat et du salariat.

2222. Les voies de formation autres que celles menant au CATP

Indépendamment du cadre légal, les débuts de la formation dispensée dans le cadre de la 2^e voie de qualification remontent à 1965. Depuis lors, un certain nombre d'adultes fréquentent, année par année, des cours du soir en vue de préparer un diplôme de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement secondaire technique, diplôme qu'ils n'ont pas réussi à obtenir dans leur jeunesse.

- **Quant à l'enseignement secondaire**, les cours débutent au niveau de la classe de 5^e et préparent à l'examen de fin d'études secondaires de la section A 2 : "Langues vivantes, sciences humaines et sociales". Il faut néanmoins préciser que la plupart des candidats entrent dans la 2^e voie de qualification en classe de 3^e. En moyenne, 10 candidats par an

réussissent à l'examen de fin d'études secondaires, examen qu'ils peuvent présenter en répartissant la matière demandée sur deux années.

Cette façon de procéder permet aux adultes de mieux concilier la vie professionnelle et familiale avec les contraintes d'une formation organisée en cours du soir. En raison du nombre restreint de candidats, les cours sont regroupés à l'Athénée de Luxembourg, même si cette façon d'agir va au détriment des habitants des autres régions du pays.

Il ressort des données fournies par le service de la Formation des Adultes du Ministère de l'Education nationale que pour les exercices 1993/94 et 1994/95, respectivement 70 et 62 candidats ont participé aux cours du soir préparant à l'examen de fin d'études de l'enseignement secondaire.

- **Quant à l'enseignement secondaire technique**, il ressort des données fournies par le service de la Formation des Adultes du Ministère de l'Education Nationale que pour les exercices 1993/94 et 1994/95, respectivement 140 et 186 candidats étaient inscrits aux différentes voies de formation de l'enseignement secondaire technique.

Ces cours sont organisés au Lycée technique du Centre, au Lycée technique d'Esch/Alzette, au Lycée technique "Ecole de Commerce et de Gestion" et au Lycée classique de Diekirch.

- Dans les deux ordres d'enseignement, secondaire et secondaire technique, la formation comporte 12 et 15 heures de cours par semaine, étalées sur 5 soirées.

- **Quant à l'Institut supérieur de technologie**, il est à noter qu'en 1993/94 une troisième année a fonctionné en section électromécanique. Cette voie de formation comporte 15 à 20 heures de cours par semaine, accompagnés de stages en entreprise. En 1993/94, 12 candidats étaient inscrits à cette voie de formation. En 1994/95, un nouveau cycle d'études a commencé. 7 adultes se sont inscrits en première année en section électromécanique.

- Des données statistiques qui précèdent, on peut conclure que ces différentes formations sont éprouvantes pour les candidats.

- **Quant aux études universitaires**, une deuxième voie de qualification n'est pas organisée pour l'instant au Centre universitaire de Luxembourg. Cette voie de formation comporte 15 et 20 heures de cours par semaine, accompagnés de stages en entreprise. En 1993/1994, 12 candidats étaient inscrits à cette voie de formation. Des données qui précèdent, on peut conclure que ces formations sont très exigeantes pour les candidats. Le CES est cependant informé du fait que des adultes poursuivent une 2e voie de qualification dans des universités étrangères.

2223. Le cadre spécifique du Centre de langues

Le Centre de langues, issu également de la loi du 19 juillet 1991, a pour mission d'organiser des cours de langues dont l'objectif est l'acquisition de la faculté de compréhension et d'expression, indispensable à l'intégration dans la vie sociale, économique et culturelle.

Au cours des années 1993/94 et 1994/95, les cours intensifs étaient suivis par respectivement 1.025 et 668 candidats et les cours du soir comptaient respectivement 3.478 et 3.920 inscriptions.

La population scolaire se compose, en grande partie, de travailleurs immigrés ou frontaliers qui ont besoin, dans leur vie professionnelle, de connaissances linguistiques dans une autre langue que la leur, utilisée couramment dans le monde du travail. Il s'ensuit que les cours les plus suivis sont, en dehors du français, de l'allemand et de l'anglais, l'espagnol, l'italien et, dans une mesure moindre, le portugais.

Il est également à noter que les cours de luxembourgeois connaissent une affluence grandissante, ce qui est très favorable à l'intégration des étrangers. L'exemple des cours de langues est particulièrement significatif quant à la motivation, qui peut être tantôt professionnelle tantôt sociale ou culturelle.

23. Les propositions du CES quant à la structure de la 2e voie de qualification

- La mise en application des deux instruments légaux en matière de formation des adultes tombe sous la compétence de deux services distincts au sein du Ministère de l'Education nationale. Le service à la formation professionnelle gère les voies de formation menant au CATP, tandis que le service de la formation des adultes organise, en dehors de l'enseignement secondaire général, les voies de formation de l'enseignement secondaire technique se situant au-delà du CATP. Ainsi, la formation des adultes, inhérente à l'enseignement secondaire technique, se trouve scindée par cette répartition entre ces deux services, dont l'un prévoit une participation des représentants du patronat et du salariat, alors que l'autre en fait abstraction.

- Le CES propose de regrouper les dispositions légales régissant les 2èmes voies de qualification proprement dites, répondant à la définition que le CES en a donnée.

Pour ce faire, deux solutions pourraient être envisagées:

- **une 1ère solution** consisterait à intégrer l'ensemble de la formation des adultes, dépendante de l'enseignement secondaire technique, dans la loi régissant ce type d'enseignement, alors que la formation des adultes menant à un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur serait à intégrer dans les lois organiques régissant ces types d'enseignement;
- **une 2ème solution** consisterait dans la création d'une législation unique et coordonnée, qui couvrirait l'ensemble des formations dispensées dans le cadre de la 2ème voie de

qualification et dont l'exécution incomberait à un service unique du Ministère de l'Education nationale.

- Le CES se prononce pour la deuxième solution, qui implique une séparation organique entre l'enseignement initial et la formation des adultes, cette dernière exigeant une approche pédagogique et organisationnelle spécifique.

Une telle solution, qui pourrait même se réaliser sans ressources nouvelles, mais par un transfert interne des ressources existantes, permettrait en outre plus facilement d'associer les représentants du patronat et du salariat et le service **Orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi** à la mise en oeuvre de cette loi unique.

Cette façon de procéder permettrait également de clarifier la situation, dans la mesure où l'actuel amalgame avec d'autres mesures de formation continue - organisées sur base des deux lois fondamentales précitées et rentrant, tantôt dans la sphère des exigences de la vie professionnelle, tantôt dans le cadre d'activités de loisirs - pourrait être évité.

Selon le cas, ces autres mesures de formation rentrent, soit dans le 1er volet de l'avis du CES relatif à la Formation professionnelle continue* proprement dite, soit dans le troisième volet, consacré à la formation économique, politique, sociale, voire culturelle.

* Avis sur la Formation professionnelle continue du 8 décembre 1993

Fidèle à la définition donnée ci-avant et tout en ne voulant pas contester l'utilité de ces mesures de formation, qui devraient trouver leur consécration dans une loi à part, le CES n'entend pas les commenter dans le cadre du présent chapitre. Exception est faite quant aux mesures visant à combattre l'illettrisme, parce qu'elles constituent la formation de base que chaque élève devrait posséder à l'issue de sa scolarité obligatoire, scolarité qui est la clé ouvrant la porte vers des formations ultérieures.

24. Les propositions du CES quant à l'accès et au fonctionnement, à la protection de l'investissement, au financement et à la certification

Aux termes de la saisine gouvernementale, le CES est appelé à se prononcer, pour chacun des trois domaines de la formation continue, sur les aspects de l'accès, de la protection de l'investissement, du financement et de la certification.

241. L'accès et le fonctionnement

2411. Les conditions formelles de l'accès

- Actuellement, l'accès est réglementé comme suit:

- **Au niveau de la formation préparant au CATP**, le règlement grand-ducal du 29 juillet 1993 subordonne l'accès à cette formation à la triple condition que le candidat doit avoir atteint l'âge de 18 ans au moins à la date du 31 décembre de l'année de la 1ère inscription, ne plus être sous contrat d'apprentissage et pouvoir produire, soit un certificat de réussite du cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique, soit un dossier scolaire jugé recevable à cette fin par la commission consultative ad hoc. En cas de rupture arbitraire du contrat d'apprentissage par l'apprenti, l'admission ne peut se faire qu'après un délai d'attente d'un an.

- **Au niveau des voies de formation autres que celles menant au CATP**, la loi du 19 juillet 1991 réserve, dans son article 3, à un règlement ministériel la détermination des conditions d'admission aux études et cours offerts par le Service de la Formation des Adultes. En l'absence de la prise de ce règlement et se basant sur les errements du passé, le Service de la Formation des Adultes subordonne l'accès à la double condition que le candidat ait atteint l'âge de 18 ans au moins à la date du 31 décembre de l'année de la 1ère inscription, d'une part, et qu'il ait interrompu sa scolarité pendant 1 an au moins, d'autre part.

- Dans l'intérêt d'une plus grande transparence, le **Groupe salarial** propose de réglementer les conditions d'admission aux différentes voies de formation de la 2e qualification sur la base d'un dispositif uniforme maintenant la condition d'âge à 18 ans et l'interruption de la scolarité à 1 an. En vue de prévenir un abandon irréflecté de la scolarité normale, le **Groupe patronal**, quant à lui, propose de porter l'interruption de la scolarité à 3 ans.

2412. Les aspects organisationnels

- Dans le souci de valoriser au maximum les ressources humaines dont dispose le pays, le CES estime nécessaire de rendre l'accès à la 2e voie de qualification le plus large possible et d'intensifier les efforts accomplis et cela en priorité sur le plan organisationnel.

L'établissement de statistiques appropriées et l'analyse des raisons qui ont conduit les élèves à abandonner leur formation initiale ainsi que l'établissement d'un bilan de compétences pourraient constituer la base à la mise en oeuvre d'une 2e voie plus adaptée et plus personnalisée, susceptible de motiver le plus grand nombre possible d'entre eux de continuer et d'achever une formation entamée.

Un tel bilan de formation et des compétences serait particulièrement utile pour les travailleurs immigrés. Il permettrait de déterminer leurs besoins et faciliterait la mise en oeuvre de solutions spécifiques à leur égard.

- L'objectif de rendre la 2e voie de qualification plus attrayante nécessite surtout de trouver des solutions nouvelles au niveau:

- de l'accès;

- des méthodes pédagogiques employées;
- du personnel enseignant.

24121. L'accès

- **En ce qui concerne l'accès**, force est de constater que, plus encore que les échecs, les abandons aux cours des formations de la 2ème voie de qualification sont très élevés. Sans pouvoir en faire la seule cause, il faut cependant dire que la fréquentation des cours du soir représente, pour des adultes, souvent une surcharge de travail très sensible et n'est pas, dans la plupart des cas, une formule idéale pour concilier vie professionnelle, vie familiale, vie sociale et études. Aussi n'est-il pas inutile de réfléchir à la définition d'une nouvelle dynamique et à un nouveau concept d'organisation en matière de 2ème voie de qualification.

A cet effet, à côté des cours du soir, il faudrait penser à développer davantage des formules d'enseignement du jour, qui seraient organisées conformément aux principes et conditions retenus dans le présent avis.

- Le CES estime que la future loi-cadre devrait faciliter l'accès aux différentes formules de formation offertes dans le cadre de la 2ème voie de qualification en lui réservant le même traitement que celui que l'article 15 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs recommande en matière de formation professionnelle continue.

Pour faciliter l'accès à la 2e voie de qualification dans l'intérêt de la promotion du niveau général de la formation de la main-d'oeuvre, élément essentiel pour valoriser son potentiel et contribuer ainsi à l'amélioration de la compétitivité des entreprises luxembourgeoises, le CES estime que les nouvelles méthodes organisationnelles du travail comportant une plus grande flexibilisation du temps de travail, tels l'horaire mobile, le travail à temps partiel et le congé sans solde, pourraient offrir de nouvelles voies pour les adultes de suivre un enseignement spécifique destiné à ce type de candidats, ceci que ce soit au niveau de l'enseignement secondaire, secondaire technique, supérieur ou universitaire.

- Toutes ces démarches seraient d'ailleurs en pleine concordance avec le Livre blanc de la Commission européenne du 10 décembre 1993, qui s'exprime, à cet égard, dans les termes suivants:

"Sous l'effet des hausses constantes de productivité, l'on assistera à une diminution supplémentaire du temps de travail et à un rééquilibrage entre celui-ci et le temps de formation. Des pistes nouvelles s'ouvrent pour un couplage entre l'aménagement des temps de travail et le développement de la formation, qu'il conviendrait d'exploiter".

- La perte de revenu occasionnée par la réduction du temps de travail éventuelle pourrait être compensée dans une mesure restant à déterminer par le recours à un système d'aide financière sous forme de bourse ou de prêt s'inspirant du système afférent existant pour ces étudiants. Toutefois, il serait tenu compte lors de l'attribution d'une telle aide de la situation spécifique du bénéficiaire.

Il devrait en être de même pour les salariés qui résilient leur contrat de travail et qui décident de poursuivre une 2e voie de formation.

- Finalement, la période de formation devrait être comptée comme temps de travail effectif en ce qui concerne les conditions d'octroi des indemnités de chômage complet.

- Si le CES est unanime quant à l'objectif à atteindre, c'est-à-dire motiver davantage de candidats à saisir la chance de la 2e voie de qualification, ainsi que par rapport à différentes formules de flexibilisation du temps de travail à mettre en oeuvre à cet effet, tels l'horaire mobile, le congé sans solde, le travail à temps partiel, il n'a cependant pas pu se mettre d'accord sur l'approche à adopter pour concrétiser ces formules en vue d'aboutir à l'objectif visé.

Ainsi, le **Groupe patronal** plaide pour une approche axée sur le principe de l'accord conventionnel en la matière, tandis que le **Groupe salarial** préconise de concrétiser ces formules sous forme de droit pour le salarié.

241211. La position patronale

- Contrairement à la Formation professionnelle continue, la 2e voie de formation se situe, en règle générale, en dehors du champ d'intérêt de l'entreprise.

En effet, tandis que la Formation professionnelle continue sert à améliorer non seulement la qualification individuelle du travailleur, mais à travers elle aussi le potentiel de performance de l'entreprise, la 2e voie de formation relève du domaine purement privé de l'individu et n'a pas de lien direct avec l'entreprise. Elle peut même, dans certains cas, s'avérer contraire à l'intérêt propre de l'entreprise où le travailleur est actuellement occupé, dans la mesure où elle pourrait entraîner une surqualification par rapport aux postes disponibles.

La 2e voie de formation se présente donc sous un angle différent de celui de la Formation professionnelle continue et n'entraîne pas la responsabilité de l'entreprise au même degré que la formation continue.

Il n'y a, dès lors, pas lieu d'appliquer à la 2e voie de formation les mêmes règles que celles prévues par le CES pour la Formation professionnelle continue, à l'exception des dispositions retenues pour le cas où la formation est suivie à l'initiative du seul salarié; celles-ci prévoient notamment que la participation aux cours de cette formation:

" est soumise à l'autorisation de l'entreprise pour autant que la formation se fait pendant les heures de travail".*

* Avis du CES du 8 décembre 1993 portant sur la Formation professionnelle continue.

- Ne méconnaissant nullement l'importance macro-économique, pour modeste qu'elle soit en réalité, de la 2e voie de formation, le Groupe patronal se prononce en faveur d'une promotion accrue de ce type de formation, notamment par une meilleure exploitation des possibilités nouvelles qui s'offrent au niveau de l'organisation de la formation et des méthodes pédagogiques.

Dans ce contexte, deux approches nouvelles sont à considérer:

- une organisation de la formation basée exclusivement sur les cours du soir traditionnels ne met guère à profit les possibilités nouvelles offertes dans le cadre de la flexibilisation du travail;
- les méthodes pédagogiques modernes comme l'auto-formation grâce à l'étude à distance ou à l'étude assistée par ordinateur rendent moins rigide le cadre dans lequel doit se faire l'organisation de la 2e voie de formation.

- L'horaire mobile, le travail à temps partiel et le congé sans solde sont autant de formules qui pourraient se prêter à organiser au mieux les études, notamment pendant la phase préparatoire aux épreuves. Les dispositions afférentes sont arrêtées de manière conventionnelle entre le salarié et l'employeur. Le Groupe patronal se prononce contre toute réglementation prévoyant des dispositions contraignantes pour l'entreprise. En effet, le départ du salarié ou le changement significatif de l'horaire de travail survenant de façon unilatérale de la part du travailleur risquent de mettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise, ceci d'autant plus que la situation spécifique du marché de l'emploi à Luxembourg ne permet pas dans tous les cas d'assurer le remplacement de la main-d'oeuvre en fonction des besoins de l'entreprise.

241212. La position salariale

- Afin d'atteindre l'objectif d'accroissement souhaité du nombre des adultes s'engageant sur la 2e voie de qualification en vue, soit de compléter une formation interrompue, soit de suivre une formation certifiée nouvelle, le Groupe salarial estime que la future loi-cadre régissant le droit d'accès à cette forme de formation des adultes devrait garantir à tout salarié et à tout moment - pour concrétiser l'article 15 de la Charte sociale européenne - le droit d'y accéder en lui permettant de recourir au travail à temps partiel en relation avec l'organisation des études envisagées ou au congé sans solde.

Cette exigence est encore tout à fait dans l'esprit du Livre blanc de la Commission de l'UE sur la croissance, la compétitivité et l'emploi, où il est écrit, à la page 17:

" qu'en toute hypothèse, effort public et effort privé devront se conjuguer pour créer dans chaque Etat membre les bases d'un véritable droit à la formation continue".

L'accès au travail à temps partiel ou au congé sans solde donnerait lieu à un préavis à respecter par le salarié désireux de s'engager dans une 2e voie de formation, préavis identique à celui prévu par la loi de 1989 sur le contrat de travail pour la démission du salarié.

- En ce qui concerne le travail à temps partiel, le candidat devrait y avoir droit pour la durée normale des études, augmentée, le cas échéant, d'une année pour rattraper un échec.

- De plus, en ce qui concerne le congé sans solde, la nouvelle loi devrait en régler les aspects suivants:

- Au niveau du droit du travail, le congé sans solde comporterait pour le salarié le droit:
 - à un congé-formation d'une durée maximale de 2 ans;
 - au maintien de l'ancienneté suspendue pendant la durée du congé-formation;
 - à la réintégration dans l'entreprise à son poste de travail ou à un poste équivalent;
- Au niveau de la Sécurité sociale, l'instauration d'un système d'assurance continuée à charge de l'Etat pourrait apporter la solution requise, ceci à l'instar de ce qui est prévu à l'article 171 de la loi du 27 juillet 1987 concernant l'assurance pension en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie.

24122. Les méthodes pédagogiques

- En ce qui concerne les méthodes pédagogiques, il faudrait réfléchir, en premier lieu, à la mise en oeuvre d'un enseignement modulaire à unités capitalisables.

Le développement d'un enseignement modulaire gagnerait en attractivité par une plus grande flexibilité aux niveaux des périodes d'enseignement et des horaires de cours.

Il va sans dire qu'une telle formule, à l'instar de toute autre formule de la 2ème voie de qualification, ne devrait conduire à des déficits de qualité quant au niveau des formations.

- Les candidats en formation devraient pouvoir bénéficier d'une meilleure guidance et être familiarisés avec les méthodes de l'auto-formation, celles-ci se fondant souvent sur des outils didactiques informatiques et audio-visuels.

L'extension de l'enseignement ouvert et à distance, prônée d'ailleurs expressément par la Commission au niveau européen, pourrait ouvrir des champs d'action nouveaux, cela surtout au niveau de l'enseignement supérieur.

- En ce qui concerne la formule de l'enseignement à distance pouvant intéresser les trois volets de la saisine gouvernementale, le CES se propose d'y consacrer ultérieurement un chapitre en complément au troisième volet de son avis.

24123. Le personnel enseignant

- **En ce qui concerne le personnel appelé à enseigner dans la 2e voie de qualification**, le CES plaide pour une adaptation de son statut à la plus grande flexibilité exigée par cet ordre d'enseignement.

En effet, dans une première analyse, il semble difficile de transférer le mode d'organisation (horaire hebdomadaire, vacances scolaires) des enseignements secondaire et secondaire technique initiaux à celui de la 2ème voie de qualification, dont le mode d'organisation tient plus de la Formation professionnelle continue proprement dite que de celui de la formation initiale.

- Une préparation pédagogique et didactique adaptée aux besoins spécifiques de ce type d'enseignement est à prévoir pour ces enseignants.

24124. L'infrastructure

- **En ce qui concerne l'infrastructure**, le CES estime qu'il faut utiliser - chose qui devrait être parfaitement possible avec un minimum de souplesse supplémentaire - toutes les infrastructures existantes, ceci tant au niveau des établissements scolaires que de celui des centres de Formation professionnelle continue ainsi que de celui des autres acteurs en matière de Formation professionnelle.

Une telle approche représenterait non seulement une économie des moyens, mais en plus une optimisation des infrastructures existantes.

Elle permettrait également une répartition géographique judicieuse des centres d'enseignement afin de faciliter, compte tenu des besoins, l'accès aux cours aux travailleurs optant pour la 2ème voie de qualification.

- Le CES ne méconnaît toutefois pas les difficultés résultant de la mise en oeuvre des formules de la 2ème voie de qualification.

Dans la mesure où il s'avérerait que les besoins de la 2e voie de qualification ne pourraient pas être couverts par les infrastructures existantes, il s'imposerait de créer les nouvelles infrastructures adéquates à ce type d'enseignement.

242. La protection de l'investissement

La protection de l'investissement ne peut jouer que dans les cas où un employeur prend effectivement à charge des périodes de formations menant à des diplômes officiels. Pour ces cas, le CES renvoie à son chapitre du premier volet consacré à la formation professionnelle proprement dite.

243. Le financement

Actuellement, la question du financement est réglée, dans la mesure où le règlement ministériel du 29 avril 1992 arrête la gratuité des cours dans le chef des participants. Ce faisant, il met le financement de la 2e voie de qualification, menant à un diplôme officiel, sur un pied d'égalité avec l'enseignement pour les jeunes. Le CES approuve le principe de la gratuité de ces formations, dans la mesure où elle augmente leur attrait en évitant l'effet dissuasif pouvant résider dans un droit d'inscription.

244. La certification

La certification ne peut donner lieu à des commentaires, dans la mesure où les certificats et les diplômes sont parfaitement identiques à ceux délivrés aux jeunes dans le cadre de leur formation initiale. Le seul écueil à éviter est celui d'une dévalorisation des diplômes acquis par la voie de la formation continue par un trop grand fractionnement des possibilités de se présenter aux épreuves d'examen. La pratique actuelle, consistant à fractionner l'examen de fin d'études secondaires, par exemple, sur deux années, évite cet écueil, tout en tenant compte de la situation particulière des adultes.

3. LES AUTRES FORMATIONS MENANT A UNE CERTIFICATION OFFICIELLE

- En dehors de la formation des adultes proprement dite qui a pour objet de permettre aux adultes d'accéder aux diplômes officiels, délivrés dans le cadre de la formation initiale et consacrant un cycle d'études complet, il existe, dans notre pays, un certain nombre de certificats et/ou de diplômes soit obligatoires soit facultatifs, qui documentent une formation de base spécifique dans une branche déterminée.

Ces formations s'adressent aux adultes qui désirent acquérir ou compléter des compétences spécifiques utiles, voire indispensables à l'exercice de leurs professions.

Lesdites formations se différencient des formations plus ponctuelles et rentrant dans le champ d'application d'un plan de formation d'une entreprise - formations décrites par le CES dans la 1ère partie de son avis sur la Formation professionnelle continue du 8 décembre 1993 - dans la mesure où elles portent sur une formation de base et qu'elles s'étendent, pour certaines d'entre elles, sur des cycles d'études plus longs allant, le cas échéant, de 1 à 3 ans.

Ces formations sont sanctionnées par des diplômes sur la base d'épreuves d'examen.

- **Parmi les certificats obligatoires**, on peut mentionner ceux qui s'adressent plus particulièrement aux salariés pour leur donner une formation indispensable à l'exercice de leur profession. Il s'agit notamment des cours de perfectionnement et de recyclage pour conducteurs de véhicules effectuant des transports de marchandises dangereuses (cours pour chauffeurs ADR), organisés par la Chambre de Commerce pour le Ministère des Transports, et des différents certificats de soudeur délivrés dans le cadre de la Commission nationale de soudage. Ces certificats ne peuvent être obtenus que par une formation des adultes.

- **Parmi les formations facultatives**, sanctionnées par un titre officiel et nationalement reconnu, relevons, à titre d'exemple, les formations en informatique et en bureautique, ainsi qu'en gestion et comptabilité, organisées par la Chambre des Employés Privés, les formations en fiscalité, en correspondance et en comptabilité commerciales organisées par la Chambre de Commerce. Les participants suivent ces cours, ou dans l'optique d'une 2ème qualification - domaine déterminé - ou dans le cadre de la formation professionnelle continue proprement dite.

- Une catégorie à part est constituée par des formations organisées en vue de l'accès à une profession exercée à titre d'indépendant.

La formation menant au brevet de maîtrise dans les professions du secteur de l'artisanat constitue historiquement la plus ancienne.

Dans les secteurs économiques représentés par la Chambre de Commerce l'on peut citer les formations professionnelles accélérées, destinées, dans le cadre du droit d'établissement, à conférer une qualification professionnelle aux candidats qui, soit n'ont pas la formation professionnelle initiale requise, soit ne peuvent pas prouver une expérience professionnelle pratique adéquate. Il s'agit des cours pour l'accès à la profession d'exploitant de débits de boissons alcooliques et non-alcooliques, des cours pour l'accès à la profession de transporteur de voyageurs et de marchandises par route dans le domaine national et international et des cours pour futurs commerçants.

- Le CES considère que ces formations répondent, sans nul doute, à un intérêt général pour l'économie nationale. Il s'agit de veiller continuellement à adapter les modalités d'accès à ces formations et celles de leurs fréquentations, pour maintenir et augmenter leur attrait.

- Au-delà, le **Groupe salarial** demande l'application des préceptes généraux émis ci-avant au sujet de la deuxième voie de qualification, ainsi que de sa position exprimée dans le sous-chapitre 241212. aux formations traitées dans le présent chapitre

- Pour le **Groupe patronal**, les formations visées au chapitre 3 ne rentrent pas dans la catégorie des formations de la 2e voie de qualification.

4. L'ANALPHABETISME ET L'ILLETTRISME

- Les facultés de pouvoir lire, écrire et calculer pèsent sur toutes les formes d'apprentissage et les conditionnent comme aucunes autres . Elles constituent la clé du succès à l'école et de l'accès à l'emploi. Dans un monde où l'écrit est omniprésent, la lecture constitue un facteur indispensable à l'autonomie sociale. L'école devrait donc, plus que jamais, se rappeler sa fonction primaire, en insistant particulièrement sur l'apprentissage de la lecture et de l'écriture.

- Cerner l'ampleur du phénomène de l'analphabétisme et de l'illettrisme est difficile. En effet, une véritable loi du silence qui entoure cette question rend quasiment impossible d'établir des statistiques fiables. Pour la mise en oeuvre de solutions appropriées, la détection de l'ampleur du phénomène, par l'établissement de ces statistiques, constitue cependant un outil indispensable.

Le problème de voir sortir, à l'âge de quinze ans, voire même de seize ans ou plus, des jeunes, incapables, après neuf années ou plus de scolarité, de lire une annonce d'emploi, de rédiger un curriculum vitae, doit devenir une préoccupation majeure pour tous les intervenants et pour les responsables de notre Education nationale.

Il s'y ajoute le phénomène de ceux des travailleurs immigrés qui n'ont suivi qu'un enseignement de base rudimentaire, voire même aucune formation initiale dans leur pays d'origine.

- Le législateur et les instances gouvernementales, sensibilisés par le problème, ont confié, dans une première amorce de solution, au Service de la Formation des Adultes, créé par la loi du 19 juillet 1991, la mission de lutter contre l'analphabétisme et l'illettrisme. Fort de cette disposition légale, le Service de la Formation des Adultes a pris diverses mesures dans le domaine de l'instruction de base des analphabètes et des illettrés adultes. Ainsi fonctionnent, à l'ISERP et au Centre de Formation professionnelle Continue d'Ettelbruck, des cours d'alphabétisation auxquels ont pris part, en 1992, 68 candidats. Ce nombre peu élevé a encore chuté en 1993 où seulement 34 élèves participaient à des cours d'alphabétisation. Des méthodes pédagogiques nouvelles et l'utilisation d'équipements didactiques modernes, notamment des méthodes d'enseignement assistées par ordinateur, développées par l'ISERP, y sont employées avec succès.

Le Service de la Formation des Adultes collabore en cette matière avec diverses associations privées.

- Compte tenu de l'ampleur du phénomène comportant le risque de dérapage social-chômage, criminalité, consommation de drogues, alcoolisme - et du coût économique y afférent pour la collectivité, le CES estime qu'il échet de mettre en oeuvre une politique préventive et systématique de lutte contre l'analphabétisme et l'illettrisme, en y consacrant des moyens financiers adéquats. En évitant ainsi le dérapage social, le coût résiduel à moyen terme sera certainement minime compte tenu de l'amélioration de la qualité de vie des intéressés ainsi que face à leur rôle et dans la vie active et dans la société.

- Ainsi, le premier objectif de cette politique de lutte contre le phénomène de l'analphabétisme et de l'illettrisme devrait porter sur une détection précoce des inégalités innées ou acquises des jeunes, ceci dès l'entrée des enfants en préscolaire. A ce stade, l'examen médical, qui est d'une grande importance, a pour objet de détecter d'éventuelles anomalies sensorielles et logopédiques, afin qu'un traitement adéquat puisse débiter bien avant l'entrée définitive des enfants dans l'enseignement primaire. Cet examen devrait être accompagné d'une enquête sociale qui fournirait des indications quant à l'origine et au milieu familial des enfants. A ce titre, une grande responsabilité incombe aux commissions psycho-médico-pédagogiques en place.

A la lumière de ces examens, il devrait, partant, être possible de prendre les mesures de prévention et d'aides nécessaires et d'offrir aux élèves qui éprouvent de graves difficultés d'apprentissage, un enseignement adapté à leurs capacités, à leur rythme d'études et à leur intérêts spécifiques. En cela, le CES rejoint les vues développées par le Ministère de l'Education nationale dans sa publication: "Demain l'école", qui propose une révision des objectifs, des contenus et surtout des méthodes de l'enseignement destinés à ces élèves permettant de leur offrir une qualification adéquate et des débouchés réels sur le marché du travail. Cela suppose également une initiation plus poussée du personnel enseignant aux techniques de différenciation, mais surtout un grand engagement personnel dans le projet pédagogique des élèves peu doués ou peu motivés pour les exigences de l'école.

- Quant aux adultes, l'objectif de la politique de lutte contre l'analphabétisme et l'illettrisme devrait porter sur une politique soutenue, surtout au niveau de l'information, de la persuasion et de la coordination des actions menées dès à présent.

5. LE CHOMAGE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Face à l'accroissement et à la persistance du taux de chômage élevé parmi les travailleurs à faible niveau de qualification, le CES préconise une politique visant à encourager les chômeurs à s'engager tant sur le chemin de la Formation professionnelle continue, telle qu'elle a été développée dans la 1ère partie de son avis du 8 décembre 1993, que sur celui de la 2e voie de qualification. Les conclusions de l'avis du comité de coordination tripartite du 8 mars 1994 en matière de formation et d'orientation professionnelles des demandeurs d'emplois vont dans cette direction lorsqu'elles soulignent:

" Le Ministère du Travail et l'ADEM feront un usage plus poussé des mesures de mise au travail dont les travaux d'utilité collective, de formation, d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi, notamment prévues à l'article 33 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant création d'un fonds pour l'emploi et réglementation de l'octroi de l'indemnité de chômage complet: à cette fin, l'actuelle bonne collaboration entre l'ADEM, d'une part, le service de formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale, l'action locale pour jeunes ou encore les services sociaux pour adultes, d'autre part, sera affinée, et le cas échéant, mieux ciblée et plus spécifiquement tournée vers l'objectif direct de l'insertion ou la réinsertion immédiates dans le marché du travail".

Cette démarche peut être vue comme un premier pas allant dans la direction proposée par le Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi exigeant un renversement complet d'attitude en matière de lutte contre le chômage. En effet, à l'heure actuelle, les deux tiers environ des dépenses publiques consenties pour les chômeurs consistent en assistance et le reste en "mesures actives".

Pour y parvenir, le Livre blanc suggère que les chômeurs devraient se voir proposer au fur et à mesure de leur durée d'attente, d'abord une formation de bon niveau qualifiante, puis la possibilité d'un emploi, y compris public, pendant quelques mois. En contrepartie, les chômeurs ainsi assurés d'une aide véritable à la réinsertion devraient eux-mêmes s'investir activement dans cette formation et dans cet emploi.

Par ailleurs, un changement aussi substantiel appellerait un renforcement notable des services publics de l'emploi. L'objectif, aux termes du Livre blanc, est que chaque chômeur soit suivi personnellement par le même conseiller. Les compétences du service de l'emploi se diversifieraient autour de quatre tâches: l'information, le conseil, le placement et l'accompagnement.

- En vue d'encourager les demandeurs d'emploi à suivre une formation, que celle-ci soit ponctuelle ou qu'elle permette d'accéder à un diplôme officiel, le CES propose de modifier, à leur égard, les conditions d'octroi des indemnités de chômage. Afin d'éviter tout abus, une collaboration étroite entre l'établissement scolaire et l'Administration de l'Emploi devrait être instaurée, notamment quant au contrôle des présences. Cette proposition va au-delà de celle projetée pour la mise en oeuvre des conclusions précitées du Comité de coordination tripartite qui soumet le réaménagement des conditions d'octroi des indemnités de chômage à la présentation d'une promesse d'un engagement de la part d'un employeur à la fin d'une formation.

X X X

Résultat du vote:

Le présent avis a été arrêté à l'unanimité des voix des membres présents.

Secrétaire Général	Président
Jean Moulin	Lucien Jung

Luxembourg, le 15 novembre 1994

C

LA FORMATION ECONOMIQUE, POLITIQUE ET SOCIALE DU CITOYEN

REPERTOIRE THEMATIQUE

I INTRODUCTION

II DEFINITION, OBJECTIFS ET BENEFICIAIRES DE LA FORMATION ECONOMIQUE, POLITIQUE ET SOCIALE CONTINUE DU CITOYEN

III L'ORGANISATION DE LA FORMATION ECONOMIQUE, POLITIQUE ET SOCIALE DU CITOYEN

1. LA SITUATION ACTUELLE

2. LA MISE EN PLACE D'UN CENTRE DE FORMATION DU CITOYEN

21. Les missions

211. Les formateurs et l'établissement des programmes

212. Les infrastructures

22. La gestion du Centre

23. Les relations du Centre avec les offreurs en place

IV L'ACCES A LA FORMATION DU CITOYEN

1. LA SITUATION ACTUELLE

2. LES PROPOSITIONS DU CES

21. Les propositions de départ

22. Le compromis

221. En ce qui concerne le citoyen en général

222. En ce qui concerne plus particulièrement les mandataires

23. La proposition de modification de la loi du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation

V LE FINANCEMENT

VI LA PROTECTION DE L'INVESTISSEMENT ET LA CERTIFICATION

ANNEXE I

LA SITUATION ACTUELLE EN MATIERE DE FORMATION ECONOMIQUE, POLITIQUE ET SOCIALE DU CITOYEN

1. LE CADRE DANS LES PAYS LIMITOPHES

11. L'Allemagne

12. La Belgique

13. La France

2. LE CADRE AU LUXEMBOURG

21. La formation du citoyen au niveau de la formation initiale

22. Au niveau de la formation, autre qu'initiale

221. L'Ecole Supérieure du Travail

2211. Les missions

2212. L'organisation

2213. Les activités

22131. Les cours spéciaux organisés à l'intention des délégués du personnel

22132. Les cours du soir

22133. Les cours de fin de semaine

22134. Les autres activités

222. L'Institut de Formation Economique et Sociale: IFES

[2221. La constitution et les objectifs](#)

[2222. Les formations offertes](#)

[223. La Chambre des Employés privés](#)

[224. Les Associations pour l'Education populaire existant auprès de différents Centres culturels luxembourgeois](#)

[225. L'OLAP](#)

ANNEXE II

LES LEGISLATIONS SPECIFIQUES PORTANT SUR LE CONGE-FORMATION

1. LE CONGE-EDUCATION

[11. La population cible](#)

[12. Les conditions d'attribution](#)

[13. L'état des demandes présentées](#)

[14. La durée du congé-éducation](#)

[15. La rémunération pendant le congé-éducation](#)

2. LE CONGE-FORMATION PREVU PAR LA LOI MODIFIEE DU 18 MAI 1979 PORTANT REFORME DES DELEGATIONS DU PERSONNEL

[21. Les conditions d'attribution et la durée du congé-formation](#)

[22. La rémunération pendant le congé-formation](#)

I

INTRODUCTION

- En vue de la mise en oeuvre d'un cadre légal cohérent sur la formation continue au Grand-Duché de Luxembourg, le Premier Ministre a saisi, en date du 17 mars 1992, le

CES d'une demande d'avis afin de connaître les vues des forces vives de la Nation au sujet de trois thèmes essentiels, à savoir:

- la Formation professionnelle continue;
- la deuxième voie de qualification;
- la formation économique, politique et sociale du citoyen.

Par ses avis du 8 décembre 1993 relatif à la Formation professionnelle continue et du 15 novembre 1994 concernant la deuxième voie de qualification, le CES a permis au Gouvernement d'entamer les travaux préparatoires quant à la nouvelle loi cadre à mettre en oeuvre.

- Le troisième volet a pour objet de définir les objectifs de la formation économique, politique et sociale du citoyen et de cerner l'approche permettant de concrétiser lesdits objectifs.

Pour élaborer son avis, le CES a d'abord procédé à l'inventaire de la situation existante, tant au niveau des pays limitrophes, qu'au niveau national.

• **Au niveau des pays limitrophes**, le CES présente et commente, à l'annexe I sous 1, les structures et les modalités mises en place dans ces pays, qui ont chacun mis en oeuvre des législations concernant la formation économique, politique et sociale du citoyen. Ces législations reconnaissent le droit formel du citoyen d'avoir accès à ce type de formation, même si l'exercice de ce droit formel est subordonné à certaines conditions d'octroi (réglementation des demandes, possibilités de report, limitation du nombre des salariés pouvant briguer un congé-formation en même temps etc...).

• **Au niveau national**, le CES a fait un examen succinct des possibilités de formation et des niveaux de connaissance existant au niveau de la scolarité, au niveau des offres de formations, autres qu'initiales, ainsi qu'au niveau de la formation et de l'information libre (voir annexe I sous 2).

II

DEFINITION, OBJECTIFS ET BENEFICIAIRES DE LA FORMATION ECONOMIQUE, POLITIQUE ET SOCIALE CONTINUE DU CITOYEN

- La participation du citoyen à la vie en société constituant l'un des piliers-clés de tout régime politique démocratique, le CES définit la formation économique, politique et sociale continue du citoyen comme celle qui lui permet d'acquérir ou de parfaire ses

connaissances dans ces domaines et dont les objectifs peuvent être regroupés autour de quatre axes principaux:

- la compréhension des institutions publiques nationales et internationales;
- la compréhension des principes et des rouages de l'économie;
- la compréhension des relations industrielles qui déterminent les négociations entre partenaires sociaux au niveau des entreprises en vue de l'amélioration des conditions de travail et du règlement des conflits sociaux;
- la promotion du civisme en vue d'une meilleure cohésion sociale du pays, promotion portant sur la compréhension des phénomènes sociologiques, dont la xénophobie en relation notamment avec l'immigration et la présence des travailleurs frontaliers, les droits de l'homme et les questions liées à l'environnement.

- La formation continue mise en oeuvre doit fournir une contribution essentielle pour éviter en reprenant une citation que Gaston Thorn a employé au sujet de l'information du citoyen qu'

" un peuple mal informé, comprend mal, juge mal et décide mal".*

* Citation extraite de la déclaration gouvernementale du 4 juillet 1974 de M. Gaston Thorn, Président du Gouvernement.

- Ainsi définie, la formation économique, politique et sociale du citoyen peut être conçue comme s'adressant à deux groupes cibles:

- le citoyen désireux d'acquérir une formation générale lui permettant de mieux assumer les responsabilités qui lui incombent en matière économique, politique et sociale;
- les personnes appelées à exercer des mandats socio-économiques au niveau de l'entreprise et au niveau d'institutions ou organismes où une représentation des partenaires sociaux est institutionnalisée.

A cet effet, des formations spécifiques ont été mises en oeuvre dans tous les pays de l'UE, qui sont notamment basées sur le programme d'action afférent de la Commission de l'UE. En effet, le Parlement européen, dans sa résolution de septembre 1990/Doc A3-175/90 sur le programme d'action de la Commission relative à la mise en oeuvre de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, avait demandé à la Commission d'assurer la:

"...reconnaissance d'un droit à la formation syndicale assorti d'une protection et de droits comparables à ceux qui régissent la Formation professionnelle et le congé formation rémunéré, et l'élaboration d'un programme de formation des syndicalistes,..."

ceci pour permettre aux militants et aux représentants syndicaux de se familiariser avec la nature changeante des relations industrielles, caractérisées par le partage progressif des responsabilités au niveau des partenaires sociaux, par les nouvelles formes de mises au travail, de nouvelles structures d'organisation et de nouveaux processus de production et de distribution.

- Le CES exclut du champ d'application de ses réflexions les formations qui rentrent dans les volets 1 et 2 du présent avis, consacrés à la Formation professionnelle continue proprement dite et à la 2e voie de qualification, ainsi que les formations qui ont trait aux activités de loisirs, qu'elles soient sportives, culturelles, humanitaires ou autres.

III

L'ORGANISATION DE LA FORMATION ECONOMIQUE, POLITIQUE ET SOCIALE DU CITOYEN

1. LA SITUATION ACTUELLE

Les expériences vécues par les offreurs de la formation économique, politique et sociale font apparaître des déficiences se situant aux niveaux des infrastructures, des formateurs, des programmes, des supports, ainsi que des méthodes et des moyens didactiques mis en oeuvre.

- **Au niveau des infrastructures**, les différents intervenants dans le domaine de la formation économique, politique et sociale du citoyen disposent d'infrastructures dispersées territorialement, souvent équipées insuffisamment en moyens pédagogiques et d'hébergement modernes.

- **Au niveau des formateurs**, l'une des plus grandes difficultés, sinon la plus grande rencontrée par les offreurs actuels, se situe au niveau des chargés de cours et des conférenciers.

Au lieu de pouvoir faire appel à des chargés de cours à plein temps et se consacrant exclusivement à la mise en oeuvre de la formation, les organisateurs sont obligés de solliciter en permanence la contribution de syndicalistes, de représentants patronaux ou de fonctionnaires mettant leur savoir et leur expérience à la disposition des participants et ce malgré de multiples contraintes d'ordre professionnel.

- **Au niveau des programmes et des supports de cours**, l'expérience vécue dans le cadre des cours pour les délégués du personnel et des cours d'intérêt général, dispensés

par l'EST, démontre que les programmes et les contenus manquent de coordination. Il s'en suit que les répétitions risquent d'être nombreuses, les supports de cours sommaires et les méthodes pédagogiques utilisées souvent basées sur un enseignement magistral. De telles approches sont inadaptées pour des participants rarement confrontés dans leur vie professionnelle et syndicale, à ce genre de situation relevant plutôt de la théorie que de la pratique.

2. LA MISE EN PLACE D'UN CENTRE DE FORMATION DU CITOYEN

Afin de remédier à ces déficiences et afin de mieux structurer l'offre en matière de formation économique, politique et sociale du citoyen, le CES propose de mettre en place un **Centre de formation du citoyen**, sous le statut d'un établissement public, géré suivant le droit privé par le biais d'un Conseil d'administration tripartite, composé de représentants de l'Etat et des organisations professionnelles patronales et salariales les plus représentatives.

21. Les missions

- L'idée de la création d'un Centre de formation du citoyen est née de la conviction que la mise en place d'une structure centrale, à laquelle les citoyens pourraient s'adresser en cas de besoin de formation civique, contribuerait utilement à la promotion de la formation économique, politique et sociale des citoyens.

Dès lors, le CES aimerait circonscrire les missions afférentes comme suit:

- l'établissement des programmes, l'organisation de cours et de séminaires variés répondant aux objectifs définis par le CES au chapitre II;

- la mise à disposition des infrastructures nécessaires à l'exercice des activités de formation;

- la promotion de la formation économique, politique et sociale du citoyen par l'étoffement et l'amélioration de l'offre de formation;

- la coordination et la mise en place de synergies au niveau des actions de formations menées par les différents offreurs en place;

- la coopération avec des instituts de formation au niveau de l'UE et, plus particulièrement, au niveau de la Grande Région opérant dans le même domaine.

211. Les formateurs et l'établissement des programmes

- Dans l'intérêt de l'amélioration indispensable du déroulement de ce type de formation, le CES plaide pour la mise en place **d'un noyau restreint d'assistants et de conseillers pédagogiques**, spécialement formés pour ce type de formation et engagés sous le régime d'un contrat de travail de droit privé. Ces personnes se chargeraient principalement de la

préparation des supports de cours, spécialement adaptés aux participants et de la mise en oeuvre de méthodes pédagogiques basées sur l'enseignement de compétences clés, en utilisant notamment les techniques modernes de communication.

Des conférenciers externes venant du monde économique, politique et social seraient appelés à apporter leurs connaissances et expériences professionnelles et scientifiques et assureraient ainsi, de manière optimale, l'enseignement dispensé aux participants.

Les conférenciers venant de l'extérieur pourront être appuyés par les conseillers pédagogiques pour adapter leurs méthodes d'enseignement et pour éviter que les participants ne se voient confrontés à un mode d'enseignement trop éloigné de leur expérience et de leur pratique professionnelle quotidienne.

- **Les programmes et les contenus des cours** devront être mieux coordonnés avec l'appui de l'équipe d'assistants pédagogiques. Cette assistance permettra d'éviter des répétitions et d'adapter les cours aux niveaux variables de connaissances des participants.

La présence permanente d'un noyau restreint d'assistants et de conseillers pédagogiques permettra ainsi d'assurer la mise à disposition d'une documentation complète et adaptée aux particularités de la formation.

- L'établissement de programmes variés et de supports appropriés, adaptés aux participants, la recherche et la mise à disposition d'un matériel didactique sur la base de vidéos et d'éléments multimédia, l'élaboration d'outils d'autoformation et de formation à distance, constituent les tâches primordiales à confier à la nouvelle cellule d'assistants et de conseillers pédagogiques à mettre en place.

212. Les infrastructures

La nécessité de la formation économique, politique et sociale pour la vie en société et pour la paix sociale, ceci tant sur le plan de l'entreprise que sur le plan de la vie politique en général n'étant mise en doute par personne, l'Etat devrait assurer la mise en place d'une infrastructure constamment adaptée aux exigences pédagogiques et d'hébergement modernes.

A cet effet, il faudrait faire l'inventaire des infrastructures existantes à prendre en charge ou à reprendre éventuellement par l'Etat et les améliorer suivant les besoins. En cas d'insuffisance, le CES plaide pour la création d'infrastructures supplémentaires.

22. La gestion du Centre

La gestion du Centre incombe au Conseil d'administration dont les compétences porteront notamment sur:

- l'exécution des missions du Centre, telles que définies ci-avant;

- le financement des mesures de formation dans le cadre de l'enveloppe budgétaire, en tenant compte des priorités qu'il établit;
- l'agrément des formations des offreurs actuels et futurs, si lesdits offreurs veulent recourir aux infrastructures et à la cellule pédagogique du Centre et bénéficier d'un appui financier par le Centre;
- l'engagement du noyau restreint d'assistants et de conseillers pédagogiques et du personnel administratif nécessaire, ainsi que leur affectation aux différentes tâches dévolues au Centre.

Dans l'intérêt d'un déroulement harmonieux des travaux du Centre, une attention particulière devrait être portée, tant à la compétence, qu'au lien de confiance à établir avec les partenaires sociaux lors de l'engagement du personnel du Centre.

23. Les relations du Centre avec les offreurs en place

- A côté de l'Ecole Supérieure de Travail (EST) et de l'Institut de Formation économique et sociale (IFES), qui ont fait de la formation économique, politique et sociale l'objectif principal de leur raison sociale, un grand nombre d'autres offreurs, tels que les Chambres professionnelles, les organisations professionnelles et des associations privées - OLAP, ADUSEC, associations pour l'éducation populaire - oeuvrent également, de manière ponctuelle, au niveau de la formation du citoyen.
- En ce qui concerne l'EST, fonctionnant sur la base de la loi organique du 20 mars 1984 et constituant une institution de l'Etat, le CES estime qu'elle devrait être intégrée dans le nouveau Centre à mettre en place.
- En ce qui concerne les autres offreurs, le CES préconise la recherche et la mise en place de coopérations et de synergies au sein du Centre. Ces offreurs pourront conserver leur autonomie dans le sens qu'ils pourront mener des activités de formation propres, en utilisant les infrastructures et en recourant à la cellule pédagogique du Centre.
- Finalement, le CES propose que les travaux préparatoires relatifs à la mise en oeuvre du Centre de formation du citoyen soient menés, dès le début, en concertation avec les partenaires sociaux et les offreurs actuels pour bénéficier de leur expérience en la matière.

IV

L'ACCES A LA FORMATION DU CITOYEN

1. LA SITUATION ACTUELLE

- Le Luxembourg ne dispose pas d'une législation réglant l'accès formel à la formation économique, politique et sociale du citoyen, telle qu'elle est définie ci-avant sous II.

Cependant, si différents groupes cibles, désireux d'acquérir ou de parfaire leurs connaissances en matière de formation civique, peuvent recourir aux dispositions de législations spécifiques, le citoyen, en général, doit consacrer son loisir à ce type de formation.

- Il s'agit en l'occurrence des législations spécifiques suivantes (voir annexe II):

- la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation;
- la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

- La loi du 4 octobre 1973, modifiée par les lois du 24 février 1984 et du 1er juin 1989, a institué un congé spécial, dit congé-éducation. Si le but essentiel du congé-éducation est d'assurer une formation civique des jeunes ainsi que le perfectionnement d'animateurs de jeunesse et de cadres des mouvements de jeunesse, il n'en est pas moins vrai qu'il peut également être octroyé à des personnes qui exercent une activité professionnelle désirant compléter leur formation professionnelle en participant aux cours officiels des études pour adultes.

Le congé-éducation pour les jeunes peut certainement constituer un élément dans la promotion de la formation continue. Malheureusement, le nombre de ceux qui y recourent est relativement faible. Il est même en régression depuis 1986.

Le nombre relativement modeste des demandes en vue de l'obtention d'un congé-éducation donne à penser que beaucoup de jeunes, participant à des mesures de formation, y sacrifient leur loisir ainsi qu'une partie de leur congé de récréation, ou ont même recours au congé sans solde pour assister à des initiatives de formation.

Le caractère relativement modeste de l'instrument se reflète encore dans le montant des prises en charge de l'Etat.

Ainsi, le compte provisoire pour l'exercice 1994 table sur des dépenses de 13,462 millions de LUF, le budget voté pour 1995 émerge un montant de 14 millions de LUF. Il en est de même pour le budget pour l'exercice 1996 qui projette des dépenses de l'ordre de 14 millions de LUF.

- La loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, partant de l'idée que l'exercice du mandat de délégué au sein d'une entreprise exige des connaissances approfondies de la vie économique et sociale de l'entreprise, a introduit, par le biais de l'article 26, un congé de formation pour les délégués du personnel.

Ainsi, la loi oblige l'employeur d'accorder aux délégués titulaires, durant les heures de travail, le temps libre pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées, actions visant le perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques.

Le chef d'entreprise doit accorder le bénéfice du congé-formation aux délégués titulaires qui en font la demande en vue d'effectuer des stages de formation agréés chaque année dans le cadre d'une liste établie, d'un commun accord, par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

- La durée du congé-formation est fonction de l'importance numérique des travailleurs occupés par l'établissement.

La loi prévoit trois paliers en matière de durée de congé. L'Etat prend en charge les dépenses de rémunération dans les établissements occupant moins de 50 salariés.

- Les délégués suppléants demeurent exclus du bénéfice du congé-formation. La loi ne prévoit aucune possibilité de report du congé-formation du délégué titulaire au délégué suppléant.

- En pratique, l'on constate cependant que par rapport à l'ensemble des délégués titulaires du personnel dans les entreprises, le nombre de ceux faisant usage du droit au congé-formation est peu élevé, surtout au niveau des petites et moyennes entreprises, de sorte que la possibilité d'utilisation du volume global de congé-formation prévu par la loi n'est pas complètement épuisée.

- Au-delà de ces bases légales, l'avenant du 20 janvier 1986 à la convention du 16 mai 1980 concernant les cours de formation pour les délégués titulaires des entreprises, convention établie entre les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, a étendu le bénéfice du congé-formation, prévu à l'article 26 de la loi du 19 mars 1979 portant réforme des délégations du personnel, sur le délégué suppléant, sous réserve de la renonciation du délégué titulaire et avec l'accord de l'employeur.

- Par ailleurs, il existe au niveau des entreprises ou des secteurs des conventions réglant les dispenses de service, accordées par les employeurs à des salariés participant à des formations organisées par leurs organisations respectives. Dans ce cas, l'employeur libère le travailleur et celui-ci bénéficie du remboursement des salaires et des charges sociales afférentes par les syndicats concernés.

2. LES PROPOSITIONS DU CES

21. Les propositions de départ

Au début de ses travaux relatifs à l'accès du citoyen à la formation continue, le CES était confronté à deux thèses diamétralement opposées, tant en ce qui concerne le cercle des bénéficiaires, qu'en ce qui concerne l'introduction d'un congé-formation.

- **Quant au cercle des bénéficiaires:**

- **Le Groupe patronal** était d'avis que la formation économique, politique et sociale du citoyen doit s'adresser au citoyen au sens le plus large, abstraction faite de tout mandat socio-économique, que ce soit au niveau de l'entreprise ou des institutions d'ordre économique ou social.

- **Le Groupe salarial** était d'avis qu'au-delà de la formation du citoyen au sens large, il serait indispensable d'accorder une attention spéciale aux mandataires socio-économiques, vu leur responsabilité particulière.

- Quant au congé-formation:

- **Le Groupe patronal** rappelait que le monde du travail se caractérise depuis les dernières décennies par une réduction du temps de travail. Cette réduction s'opère à travers la réduction du temps de travail hebdomadaire ou annuel, le recours au travail à temps partiel, l'octroi de jours de congé supplémentaires, la création de congés spéciaux, tels le congé-éducation, le congé politique, le congé sportif, le congé culturel et le congé dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage.

Ainsi, le citoyen jouit de disponibilités de loisir tout à fait nouvelles et attrayantes. Aussi le Groupe patronal s'opposait-il à la création d'un congé spécial supplémentaire à caractère général.

- **Le Groupe salarial**, conformément à la résolution du Parlement européen de septembre 1990/Doc A3-175/90, relative au programme d'action de la Commission concernant la mise en oeuvre de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, préconisait la concrétisation d'un droit formel d'accès par la mise en oeuvre d'un congé-formation syndicale au bénéfice des mandataires socio-économiques au niveau de l'entreprise, des institutions de droit public et des organes dirigeants des organisations socio-professionnelles.

A l'instar des législations en vigueur dans nos pays limitrophes, le **Groupe salarial** se prononçait également pour la création d'un congé-formation au bénéfice de tous les citoyens.

22. Le compromis

Conscient de l'enjeu de l'amélioration de la formation économique, politique et sociale du citoyen, le CES a abouti au compromis ci-après:

221. En ce qui concerne le citoyen en général

L'étoffement et l'amélioration qualitative de l'offre devraient permettre d'augmenter l'attrait de ce type de formation. La mise à profit de la flexibilisation croissante du travail ainsi que de la réduction tendancielle de la durée du travail contribuera à faciliter l'accès et la participation du citoyen à l'offre précitée.

222. En ce qui concerne plus particulièrement les mandataires

Le CES, conscient des compétences spécifiques exigées dans l'exercice de leurs mandats, est d'avis qu'une attention particulière doit être consacrée à la formation continue desdits mandataires.

Parmi les mandats visés, il y a lieu de distinguer entre les mandats institutionnels et les mandats non institutionnels, à savoir, d'une part, les mandats institués par voie légale et réglementaire et, d'autre part, les mandats statutaires exercés au sein des organisations socio-professionnelles.

- **En ce qui concerne le plan institutionnel**, il y a, à nouveau, lieu de différencier entre le plan de l'entreprise et le plan national.

• Au niveau des entreprises, sont visés:

•• la délégation du personnel, y compris les délégués à la sécurité;

•• le comité mixte d'entreprise et la représentation du personnel au niveau des organes de la société anonyme;

•• les comités d'entreprise européens.

• Au niveau national, sont visés:

•• les organes des institutions de la Sécurité sociale;

•• les juridictions de travail et de la Sécurité sociale;

•• les Chambres professionnelles;

•• les autres structures mises en place dans le cadre des différentes législations spécifiques où les partenaires sociaux ont des compétences légalement ancrées.

Pour ces mandataires - effectifs et suppléants - le CES est d'avis qu'il convient de mettre en place des facilités, à différencier selon les types de mandat et à formaliser dans le cadre des législations spécifiques, suite à des négociations entre les partenaires sociaux, le degré des facilités et les modalités de la mise en oeuvre de cet accès - y compris la réglementation de cumuls éventuels - devant faire l'objet desdites négociations.

- **En ce qui concerne le plan non institutionnel**, le CES vise les seuls organes statutaires dirigeants des organisations professionnelles les plus représentatives.

Pour ces mandataires, l'enceinte du CES constitue la plate-forme appropriée pour initier le débat sur l'accès en vue de trouver un accord entre les partenaires sociaux.

23. La proposition de modification de la loi du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation

Le CES, dans le souci d'une plus grande transparence et conformément à son approche fondamentale en matière de formation continue, plaide pour une séparation claire et nette des différents aspects réglementés par la loi sur le congé-éducation.

Ainsi, la formation des animateurs de jeunesse devrait être séparée de la formation des adultes. En effet, cette dernière devrait trouver son assise juridique dans la future loi-cadre sur la formation continue que le Gouvernement se propose de mettre en oeuvre.

V

LE FINANCEMENT

- Le financement de la formation continue constitue une des 5 questions clefs à laquelle le CES a été appelé à répondre par la saisine gouvernementale du 17 mars 1992.

Dans la continuité de l'approche adoptée pour les deux premiers volets de son avis tryptique sur la formation continue, le CES plaide pour la mise en place d'une enveloppe budgétaire globale destinée au financement de la formation continue. Dans cette logique, une partie des moyens budgétaires ainsi mis à la disposition de la formation continue par la nouvelle loi-cadre devrait être réservée à la formation économique, politique et sociale du citoyen.

- Les propositions spécifiques du CES concernant le financement de formation économique, politique et sociale du citoyen visent:

• **Au niveau du Centre de formation du citoyen:**

L'Etat devrait mettre en place l'infrastructure nécessaire en partant de l'inventaire des infrastructures existantes dont il assumerait les charges ou, éventuellement, la reprise.

L'intervention financière de l'Etat se situerait également au niveau des formateurs, des supports, des moyens pédagogiques et didactiques, du personnel pédagogique et administratif, ainsi que des frais de fonctionnement nécessaires à la mise en oeuvre de la formation du citoyen sur la base de l'allocation d'un crédit budgétaire annuel.

• **Au niveau des participants aux cours de ce type de formation:**

Le CES prône, en principe, la gratuité des cours, séminaires et conférences mis en oeuvre ou coordonnés au Centre de formation du citoyen.

Il n'exclut pas pour autant une participation financière de candidats pour couvrir des frais de cours particulièrement élevés (distribution de supports de cours etc.).

Dans ce contexte, il reste cependant entendu que les délégués du personnel ainsi que les autres mandataires socio-économiques devraient bénéficier de la gratuité des cours suivis dans le cadre de l'exercice de leur fonction, à l'instar de la pratique actuelle pour les délégués du personnel.

- **Au niveau des dépenses de rémunération des personnes en formation:**

Le CES estime qu'elles devraient être à charge de l'Etat dans le cadre de l'enveloppe budgétaire consacrée à la formation économique, politique et sociale du citoyen, pour autant qu'il n'existe pas d'obligation légale de prise en charge par les entreprises.

- **Au niveau du financement des activités de formation organisées par les offreurs, autres que le Centre:**

Deux cas d'espèces sont à envisager:

- Les mesures de formation proposées conformes aux objectifs de la formation économique, politique et sociale du citoyen, tels qu'ils sont définis par le CES, sont prises en charge par le budget du Centre.
- Les mesures rentrant dans la stratégie interne des offreurs doivent être financées par le budget propre de ces offreurs.

VI

LA PROTECTION DE L'INVESTISSEMENT

ET LA CERTIFICATION

Par la saisine du 17 mars 1992, le Gouvernement avait également demandé au CES de l'éclairer pour les trois volets de la formation continue au sujet de mesures à prendre en matière de protection de l'investissement dans la formation continue et au sujet de la certification de la formation suivie.

- **La protection de l'investissement**, élément important dans les volets 1 et 2 consacrés à la formation continue professionnelle proprement dite et à la deuxième voie de qualification, ne s'applique pas au contexte de la formation économique, politique et sociale du citoyen.

- **La certification**, pour rencontrer les aspirations diverses des différentes catégories de participants, peut se concevoir sous deux formes, à savoir:

- pour le participant pris à titre individuel, le CES plaide pour l'attribution d'un certificat d'assiduité pour les personnes qui ont fréquenté régulièrement les séances de formation;

- en cas de participation à un test de contrôle des connaissances, un certificat de réussite sera attribué aux candidats y ayant réussi.

X X X

Résultat du vote:

Le présent avis a été arrêté à l'unanimité des voix des membres présents.

Secrétaire Général	Vice-Président
Jean Moulin	Robert Kieffer

Luxembourg, le 21 novembre 1995

ANNEXE I

LA SITUATION ACTUELLE EN MATIERE DE FORMATION ECONOMIQUE, POLITIQUE ET SOCIALE DU CITOYEN

1. LE CADRE DANS LES PAYS LIMITOPHES

Les trois pays limitrophes au Luxembourg ont, chacun pour ce qui le concerne, mis en oeuvre des législations concernant la formation économique, politique et sociale du citoyen. Ces législations reconnaissent le droit formel du citoyen d'avoir accès à ce type de formation, même si l'exercice de ce droit formel est subordonné à certaines conditions d'octroi (réglementation des demandes, possibilités de report, limitation du nombre des salariés pouvant briguer un congé-formation en même temps etc...).

11. L'Allemagne

- **La structure fédérale de la République d'Allemagne** fait que la situation allemande se caractérise par une multitude de modalités divergentes d'un "Land" à l'autre. Parmi les 16 "Länder" allemands, 10 bénéficient d'une législation en matière de la formation économique, politique et sociale et ils ont mis en place une législation sur le congé-formation pour ces domaines. Il s'agit en l'occurrence de Berlin, de Brandebourg, de Brême, de Hambourg, de la Hesse, de la Basse-Saxe en partie, de la Rhénanie du Nord-Westphalie, de la Rhénanie-Palatinat, de la Sarre et du Schleswig-Holstein.

Dans tous ces "Länder", les salariés et les apprentis, sans exception aucune, disposent d'un droit d'accès aux trois types de formation examinés dans le cadre des trois volets de l'avis du CES. Dans certains de ces "Länder", ce droit est étendu à des catégories non-salariés. Le droit d'accès à ces formes de formation est complété par le droit à un congé-

formation d'une durée de cinq jours par année de calendrier ou de dix jours par période bisannuelle.

- **Sur le plan organisationnel**, la formation est mise en oeuvre par une multitude d'organismes reconnus, attachés de près ou de loin aux organisations syndicales et par les "Volkshochschulen", qui offrent des programmes complets et diversifiés. Les instituts de formation agréés bénéficient d'aides publiques en vertu de conventions conclues avec les autorités du "Land" concerné.

- **Pendant le congé-formation**, le travailleur maintient son droit à sa rémunération habituelle.

- **En dehors du congé-formation de nature générale**, les membres du "Betriebsrat" ont droit, au cours de chaque période de mandat, à un congé syndical rémunéré d'une durée de trois semaines pour participer à des cours de formation. Ce congé est porté à 4 semaines pour les délégués qui accomplissent leur premier mandat.

12. La Belgique

- En Belgique, la politique de formation économique, politique et sociale est fortement décentralisée et diffère entre la partie francophone et la partie néerlandophone du pays.

Dans la Communauté française, la loi de redressement du 22 janvier 1985 a institué:

" un congé-éducation payé, qui constitue, pour le travailleur occupé à temps plein dans une entreprise du secteur privé, un droit : celui de s'absenter du travail, tout en gardant sa rémunération, dans le but de suivre une formation professionnelle ou générale".

A propos des formations générales, l'exposé des motifs de la loi retient que:

" la formation générale des travailleurs devra être conçue en relation avec leurs qualités d'hommes au travail et favoriser leur promotion et leur intégration dans la vie économique, sociale et civique, en leur fournissant les connaissances et les réflexions nécessaires".

- **Les cours de formation générale** sont organisés par les organisations représentatives des travailleurs elles-mêmes, par des établissements de formation pour travailleurs créés au sein des organisations syndicales ou reconnus par ces dernières, ou les formations dont le programme est agréé par la Commission d'agrément prévue par la loi.

- **En matière de congé-formation**, la loi permet aux travailleurs de s'absenter de son travail pendant 160 heures par an pour suivre des cours de formation. Le travailleur en congé-éducation maintient sa rémunération normale que l'employeur récupère auprès du Ministère du Travail. Cette rémunération normale est toutefois limitée à 65.000 FB par

mois pour l'année scolaire 1994/1995. A partir du 1er septembre 1995, ce montant sera adapté à l'indice des salaires conventionnels pour employés.

13. La France

- En France, tous les salariés, y compris les apprentis, peuvent bénéficier d'un ou de plusieurs congés sur leur demande, afin de participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou syndicale, organisés, soit par des centres attachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés.

- Le nombre total des jours de congés, susceptibles d'être pris au cours de chaque année civile par les salariés de l'établissement au titre de la formation économique, sociale et syndicale, de la formation économique des membres du comité d'entreprise et de la formation des membres du C.H.S.C.T. (Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail), ne doit pas dépasser pour les établissements occupant:

- 1 à 24 salariés : douze jours;
- 25 à 499 salariés : douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés;
- 500 à 999 salariés : douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés;
- 1000 à 4999 salariés : douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés;
- plus de 4999 salariés : douze jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés.

Dans les établissements occupant 1 à 24 salariés, le nombre maximum de jours de congés est porté à dix-huit jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La rémunération du salarié en formation dépend de la taille de son entreprise originaire.

Dans les entreprises dont l'effectif est de 10 salariés au moins, le salarié en formation bénéficie d'un droit à rémunération fixé en fonction d'une enveloppe générale de 0,08% de la masse salariale, répartie entre les divers salariés bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale. Ces dépenses sont déductibles du montant de la participation obligatoire des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

- Pour bénéficier du congé-formation, le salarié doit suivre une formation ou un stage dispensé par un organisme habilité. La liste de ces centres est établie chaque année par

arrêté ministériel. En dehors d'instituts ayant un lien direct avec les organisations syndicales, les organismes agréés sont d'origine universitaire.

2. LE CADRE AU LUXEMBOURG

Le CES a fait un inventaire succinct des possibilités et des objectifs de formation existant au niveau de la scolarité, au niveau des offres de formation autres qu'initiales, ainsi qu'au niveau de la formation et de l'information libre.

21. La formation du citoyen au niveau de la formation initiale

- Le CES a examiné les programmes scolaires en matière de formation économique, politique et sociale, appliqués au niveau des différents ordres d'enseignement.

Tant au niveau de l'enseignement secondaire technique qu'au niveau de l'enseignement secondaire général, les jeunes suivent des cours portant sur la formation économique, politique et sociale. Ces cours sont adaptés en fonction des différents ordres d'enseignement.

- De manière générale, les programmes scolaires afférents sont fondés sur l'instruction civique, à savoir la connaissance des institutions luxembourgeoises et européennes, ainsi que l'initiation aux notions du droit du travail et du droit social.

Plus particulièrement, les programmes de la branche "**Connaissance du monde contemporain**" incluent également des matières portant sur la société luxembourgeoise et sur l'intégration européenne. Par ailleurs, les jeunes des classes du cycle supérieur reçoivent également un enseignement portant sur l'ensemble de l'actualité politique, économique et sociale au niveau mondial.

- Le CES constate que si les programmes de formation civique ont été étoffés au cours des dernières années, il n'en reste pas moins, qu'en général, le niveau de la formation initiale des jeunes est relativement faible en ce qui concerne leur préparation à la vie en société.

Il s'y ajoute que l'expérience montre que dans de nombreux cas, les connaissances accumulées par les jeunes dans le cadre de leur formation initiale s'estompent progressivement à l'issue de leur scolarité.

Les raisons de cet état de choses tiennent, à la fois, au caractère théorique de ces formations et au manque de maturité des jeunes élèves, souvent peu enclins à s'intéresser au fonctionnement de la vie économique, sociale et politique.

22. Au niveau de la formation, autre qu'initiale

A côté de l'Ecole Supérieure de Travail (EST) et de l'Institut de Formation Economique et Sociale (IFES) qui ont fait de la formation économique, politique et sociale l'objectif

principal de leur raison sociale, un grand nombre d'autres offreurs, tels que les Chambres professionnelles, les organisations professionnelles et des associations privées - OLAP, ADUSEC, associations pour l'éducation populaire - oeuvrent également, de manière ponctuelle, au niveau de la formation du citoyen.

221. L'Ecole Supérieure du Travail

2211. Les missions

- En tant qu'instrument de formation postsecondaire, l'Ecole Supérieure du Travail, créée par la loi du 20 mars 1984, a pour mission de dispenser aux travailleurs salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, un enseignement visant l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation de leurs connaissances, notamment, dans les domaines de l'économie, de la fiscalité, du droit, de la législation du travail, de la législation de la Sécurité sociale et de la culture.

Cet enseignement est organisé au moyen de cours, de conférences, de séminaires ou de colloques. L'enseignement est gratuit et toutes les dépenses de fonctionnement sont à charge de l'Etat.

- La loi organique de l'Ecole Supérieure du Travail retient la possibilité de confier à l'Ecole la formation des délégués du personnel conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Sur la base d'une convention entre les partenaires sociaux, adoptée par le Conseil du Gouvernement, l'Ecole Supérieure du Travail a été chargée dès 1980 d'organiser les cours de formation spéciaux à l'intention des délégués du personnel.

- En outre, la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'oeuvre et ses dispositions d'exécution a chargé l'Ecole Supérieure du Travail de la mise en place de modules de formation et d'un test d'aptitude à l'intention des personnes désirant assumer la gestion d'une entreprise de travail intérimaire. La réussite au test d'aptitude est notamment requise pour l'obtention de l'autorisation d'établissement.

2212. L'organisation

L'Ecole Supérieure du Travail est placée sous l'autorité du Ministre du Travail et de l'Emploi.

L'Ecole Supérieure du Travail est dirigée par un Directeur nommé par le Ministre du Travail et de l'Emploi. Il est assisté par un secrétaire faisant partie du cadre du personnel de l'Ecole Supérieure du Travail.

L'Ecole comprend un conseil administratif composé de manière tripartite, à savoir, 3 représentants du Gouvernement, 3 représentants des organisations professionnelles des

employeurs et 3 représentants des organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives sur le plan national.

2213. Les activités

22131. Les cours spéciaux organisés à l'intention des délégués du personnel

- Aux termes de l'article 26, paragraphe (1) de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel

" l'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travail leurs".

Le chef d'entreprise est tenu d'accorder le bénéfice du congé-formation aux délégués titulaires qui en font la demande en vue d'effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie, d'un commun accord, par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

- Sur la base de la convention du 16 mai 1980, établie conformément à l'article 26 de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs reconnaissent l'Ecole Supérieure du Travail comme l'enceinte appropriée pour l'organisation d'actions de formation susceptibles de donner lieu à l'octroi du congé-formation et, en particulier, comme étant l'institution chargée de l'organisation de cours de formation spécialement destinés aux délégués du personnel.

Par ailleurs, le Conseil de Gouvernement, dans sa séance du 16 mai 1980, a marqué son accord de principe à charger l'Ecole Supérieure du Travail de l'organisation des cours de formation et à en assurer le financement par des moyens budgétaires.

- Les matières enseignées (exercice 1994) concernaient les domaines suivants: droit du travail, sécurité au travail, Sécurité sociale, délégations du personnel, économie, procédure législative.

24 conférenciers, experts en les matières respectives, ont contribué à assurer le déroulement de ces cours en 1994: 21 semaines, soient 840 heures (40 heures par semaine).

Le tableau ci-après reproduit l'évolution du nombre des participants aux cours de 1992 à 1994.

.	1992	1993	1994
Hommes	329	294	459
Femmes	19	21	79
Total	348	315	538

Source: EST

22132. Les cours du soir

- Les cours du soir constituent un cycle de formation, qui est subdivisé en 3 années. L'enseignement d'une année s'étend sur 21 soirées comprenant chacune 2 heures.

Traditionnellement, cet enseignement est organisé alternativement dans différentes localités du pays afin de couvrir un auditoire aussi large que possible.

Les matières enseignées aux cours du soir sont les suivantes:

1ère année	2e année	3e année
assurance-pension	droit constitutionnel	sciences économiques
assurance-maladie	droit du travail	.
assurance-accident	.	.

Source: EST

L'enseignement des cours du soir a été assuré par 11 conférenciers spécialisés dans les matières respectives en 1994/95.

- Un diplôme d'assiduité est remis aux participants qui ont régulièrement suivi les cours prévus dans le cadre d'un cycle complet de cours de formation.

Nombre de participants:

Année	1992/93	1993/94	1994/95
1re année	16	74	59
2e année	25	17	74
3e année	51	30	14
Total	92	121	147

Source: EST

22133. Les cours de fin de semaine

- Ces cours ont principalement pour objet d'approfondir et d'actualiser les connaissances antérieurement acquises aux cours du soir. Sont abordés des thèmes d'actualité en relation avec la vie professionnelle, sociale et culturelle.

10 conférenciers ont assuré l'enseignement en 1994; un cours porte sur 12 heures.

- Le tableau suivant reproduit le nombre de cours et le nombre d'inscrits:

Année	nombre de cours	nombre d'inscrits
1992	8	199
1993	9	158
1994	7	199

Source: EST

22134. Les autres activités

- Par ailleurs, l'Ecole Supérieure du Travail assure les cours de formation à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire et organise des conférences et des séminaires dans le cadre de l'accueil de groupes provenant de l'Europe centrale.

- En conclusion, en 1994/95 près de 1.000 personnes ont suivi les actions de formation organisées par l'Ecole Supérieure du Travail. Le nombre des chargés de cours et des conférenciers provenant des secteurs public et privé s'élevait au total à 45. Plus de 1.150 heures de cours ont ainsi été organisées par les soins de l'Ecole Supérieure du Travail.

Le budget (exercice 1995) mis à la disposition de l'Ecole pour assurer l'enseignement conformément à la loi organique du 20 mars 1984 portant création d'une Ecole Supérieure du Travail s'élève à 4,7 millions de LUF.

222. L'Institut de Formation Economique et Sociale: IFES

2221. La constitution et les objectifs

- Constitué le 31 janvier 1986 sous la forme juridique d'un établissement d'utilité publique par la Chambre de Travail et les syndicats OGB-L et LCGB, l'IFES a pour objet de promouvoir:

- la formation des travailleurs dans les domaines social, culturel, politique et économique afin de les préparer à assumer leurs responsabilités dans la vie professionnelle et publique;

- la formation professionnelle continue des travailleurs et apprentis. A ces fins, l'IFES comprend également un département de documentation et d'information socio-économique.

- L'IFES entend apporter une contribution du monde des travailleurs à l'information et à l'émancipation socio-politique des citoyens.

L'importance sociologique et politique des activités de formation de l'IFES est donc appréciable et contribue au profit de la société toute entière, même si le volet de la formation syndicale proprement dite est largement prédominant. Faire des militants syndicaux des partenaires bien informés, rompus aux techniques de communication et de discussion, tels sont les objectifs primordiaux poursuivis par les dirigeants de l'IFES.

De ce fait, l'IFES joue un rôle de premier ordre en préparant les militants syndicaux à des attitudes responsables leur permettant de prendre en compte les dimensions de l'économie nationale et internationale lors de négociations, qu'elles soient sur le plan de l'entreprise ou sur le plan national.

Les programmes de l'IFES ont donc, sans exception aucune, l'objectif essentiel de promouvoir les compétences sociales et de communication, que sont les attitudes comportementales et le travail en groupe.

2222. Les formations offertes

- Le programme des cours offerts par l'IFES s'adresse, en premier lieu, aux ressortissants de la Chambre de Travail, sans exclure pour autant les membres et les militants syndicaux d'autres groupes socio-professionnels. Les jeunes et les femmes au travail constituent d'autres groupes cibles.

La panoplie des formations organisées peut être scindée en trois catégories.

- **Le premier volet** constitue une formation syndicale et sociale de base comprenant, entre autres, des matières telles que l'histoire et les objectifs de l'action syndicale, le droit du travail, la sécurité sociale, la santé et l'environnement du travail, l'impact de l'introduction de nouvelles technologies, la structure de la vie en société, l'économie d'entreprise, l'environnement.

Chacune de ces matières est subdivisée en plusieurs sujets aux thèmes spécifiques permettant d'adapter les cours aux différents groupes cibles, sélectionnés directement en fonction d'un besoin spécifique.

- **Le deuxième volet** a pour but d'offrir aux participants la possibilité de se familiariser avec des sujets d'actualité correspondant à leur intérêt personnel. Le programme de ces cours est diversifié en partant de sujets-clés.

• **Le troisième volet** porte sur l'organisation de conférences et de tables rondes concernant des sujets d'actualité.

- En dehors des cours de formation générale, les syndicats offrent dans le cadre de l'IFES des formations destinées spécialement à leurs adhérents et ayant pour objet la stratégie syndicale propre.

Le chiffre de cinq mille jours/ hommes de formation, organisés en 1994, démontre, à lui seul, l'intérêt que rencontrent les cours de l'IFES auprès des militants syndicaux.

223. La Chambre des Employés privés

L'Institut de formation des adultes de la CEP-L s'est fixé, depuis 1994, pour objectif d'offrir un cycle d'études appelé à intéresser un large public - juristes, membres des délégations du personnel et des comités mixtes d'entreprises, journalistes - public intéressé notamment aux domaines relevant de l'analyse financière des entreprises industrielles et commerciales, du droit et de l'économie.

Pour le semestre de printemps 1995, l'offre a notamment porté sur le droit commercial, le droit du travail et l'initiation à l'économie du marché.

Au cours de l'année 1994/1995, ces cours ont été suivis par 252 candidats dont 131 femmes et 121 hommes.

224. Les Associations pour l'Education populaire existant auprès de différents Centres culturels luxembourgeois

Les Associations pour l'Education populaire, dont la première a été créée en 1908, ont été les pionniers en matière de formation civique du citoyen dans la mesure où elles s'étaient fixées pour objectif de mettre en contact les masses populaires avec la culture scientifique, philosophique et littéraire. Ce faisant, elles entendaient assumer une mission culturelle générale et complémentaire à celle de l'enseignement public. Afin de réaliser l'objectif fixé, leurs principales activités reposent sur l'encouragement de la lecture par la création de bibliothèques populaires et sur l'organisation de conférences s'adressant à un large public.

Aujourd'hui, le C.C.E.P.B. (Centre Culturel et d'Education populaire de Bonnevoie) et l'Ecole-Phare de la Commune de Differdange opèrent dans ce cadre.

225. L'OLAP

En ce qui concerne les formations visées par ce troisième volet, l'OLAP organise depuis le début des années 90, en collaboration avec l'IFES de Remich, des séminaires à l'intention des délégués syndicaux de l'OGBL et du LCGB. Les séminaires ont pour thème général **Nouvelles technologies et innovations** et ont pour but, d'une part, d'initier les travailleurs aux effets engendrés par l'introduction, dans les entreprises et les

administrations, de nouvelles technologies ainsi qu'à la mise en application pratique d'innovations, et, d'autre part, de leur apprendre à maîtriser leurs appréhensions par rapport aux changements technologiques en cours.

En 1994, le séminaire syndical était consacré aux **Attentes du personnel face aux besoins socio-économiques des entreprises et réponses à ce défi.**

Dans ce contexte, des cadres de l'ARBED exposaient la politique poursuivie par l'ARBED en matière de gestion et de formation du personnel et, plus précisément, le fonctionnement des groupes d'amélioration (GA) sur le lieu de travail, ainsi que la méthode pédagogique SELF, appliquée dans la formation professionnelle interne de l'ARBED.

ANNEXE II

LES LEGISLATIONS SPECIFIQUES PORTANT SUR LE CONGE- FORMATION

1. LE CONGE-EDUCATION

11. La population cible

Le congé-éducation s'adresse:

- aux jeunes qui désirent compléter leur formation dans le domaine civique et social en participant à des stages, journées ou semaines d'études, cours, sessions ou rencontres à l'intérieur du pays et à l'étranger;
- aux dirigeants de ces activités éducatives pour jeunes;
- aux personnes qui désirent participer à la formation:
 - d'animateurs de jeunesse;
 - de cadres de mouvements de jeunesse;
 - d'animateurs culturels;
 - d'animateurs sportifs;
- aux dirigeants de ces stages de formation;
- à des personnes qui désirent compléter leur formation professionnelle en participant aux cours et examens officiels d'études pour adultes.

12. Les conditions d'attribution

- Pour pouvoir bénéficier d'un congé-éducation, les personnes intéressées doivent:

- exercer une activité professionnelle dans le secteur public ou privé;
- être au moins six mois au service du même employeur;
- résider au Grand-Duché de Luxembourg;
- être âgé au moins de 30 ans.

- La condition d'âge n'est pas applicable aux personnes qui :

- dirigent des activités éducatives pour jeunes;
- reçoivent une formation: d'animateurs de jeunesse, de cadres de mouvement de jeunesse, d'animateurs et de cadres d'associations culturelles, d'animateurs et de cadres d'association sportives, pour autant que ces activités visent essentiellement les jeunes, ainsi qu'aux personnes qui dirigent ces stages de formation;
- sont inscrites aux cours et examens officiels d'études pour adultes.

13. L'état des demandes présentées

Quoique en régression, la majorité des demandes de **congé-éducation** est toujours motivée par la préparation à l'examen de maîtrise avec 802 demandes en 1994, par rapport à 1.027 demandes en 1993 (soit une régression de l'ordre de 22% par rapport à 1993). Exprimée en jours, la régression enregistrée en 1994 par rapport à 1993 est de 416 jours. Par ailleurs, il n'est non seulement nettement inférieur au nombre de demandes de l'année 1993, mais il a atteint le niveau le plus bas depuis 1986.

- En ce qui concerne l'encadrement des jeunes, un accroissement très significatif de 281 à 446 demandes a pu être enregistré entre 1993 et 1994, dû à deux grandes manifestations (Camp international de scouts Atlantis, jeunes sapeurs pompiers). En termes de jours, 1792 jours ont été accordés en 1993 et 2215 jours en 1994, soit un plus de 323 jours.

- Les demandes pour la formation d'animateurs de jeunesse sont en régression de 297 à 269 demandes, soit de 1.073 jours en 1993, à 895 jours en 1994.

- En analysant les différents types de demandes présentées en matière d'éducation des adultes, le mouvement des demandes vers la baisse se confirme. Avec 149 demandes, représentant 580 jours en 1994, le niveau se situe clairement en-dessous de celui enregistré en 1993, avec 195 demandes et 935 jours. Parmi les demandes, il y a lieu de remarquer une forte augmentation de demandes dans le domaine de la formation sociale (examen de promotion, examen d'aide senior, formation continue d'agents sociaux).

- Globalement, on note, en 1994, la plus grande régression de demandes depuis 1986, due, en partie, aux conditions relativement restrictives quant au cercle des bénéficiaires.

14. La durée du congé-éducation

Le congé-éducation est limité à :

- 60 jours pour toute carrière professionnelle;
- 20 jours par période de 2 ans;
- 2 jours au moins par fraction, sauf s'il s'agit d'une série cohérente de cours, dont chacun dure une journée seulement.

15. La rémunération pendant le congé-éducation

- **Dans le secteur public**, le bénéficiaire du congé-éducation continue à toucher son traitement.
- **Dans le secteur privé**, le bénéficiaire touche une indemnité égale à son salaire. Le montant de l'indemnité est remboursé par l'Etat à l'employeur. Les personnes qui exercent une profession indépendante touchent une indemnité forfaitaire, appelée bourse culturelle, fixée par analogie au montant de l'indemnité des bénéficiaires du secteur privé.

2. LE CONGE-FORMATION PREVU PAR LA LOI MODIFIEE DU 18 MAI 1979 PORTANT REFORME DES DELEGATIONS DU PERSONNEL

21. Les conditions d'attribution et la durée du congé-formation

- Le droit au **congé-formation** pour les délégués effectifs du personnel n'est pas uniforme, mais dépend de l'effectif des entreprises. Ainsi, la loi prévoit trois seuils:
 - Pour les entreprises occupant régulièrement entre 15 et 50 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de **congé-formation**.
 - Dans les établissements occupant régulièrement entre 51 et 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation.
 - Dans les établissements occupant régulièrement plus de 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année.
- La loi de 1979 a limité le droit au congé-formation aux seuls délégués titulaires. Cependant, ce droit a été étendu, par voie conventionnelle, sur le délégué suppléant en

cas de désistement du délégué titulaire. L'avenant du 26 janvier 1986 à la convention du 16 mai 1980 concernant les cours de formation pour les délégués titulaires des entreprises, convention établie entre les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, stipule:

" Le bénéfice du congé-formation prévu à l'article 26 de la loi du 18 mars 1979 portant réforme des délégations du personnel peut être étendu, avec l'accord de l'employeur, sur le délégué suppléant sous réserve de la renonciation du délégué titulaire en faveur du délégué suppléant".

22. La rémunération pendant le congé-formation

Pendant le congé-formation, le délégué du personnel a droit au maintien de sa rémunération. La prise en charge des frais en résultant dépend de la taille des entreprises.

Ainsi, dans les entreprises occupant entre 15 et 50 travailleurs, les dépenses de rémunérations sont prises en charge par l'Etat. Dans les entreprises occupant entre 51 et 150 travailleurs, les dépenses de rémunérations afférentes à une semaine de congé-formation sont à charge de l'Etat.

Pour les entreprises occupant plus de 150 travailleurs, la rémunération est à charge de l'employeur.

Secrétaire Général	Vice-Président
Jean Moulin	Robert Kieffer

Luxembourg,