

PANORAMA

La formation et l'enseignement professionnels au Luxembourg

Brève description

La formation et l'enseignement professionnels
au Luxembourg
Une brève description

Jos Noesen

Cedefop Panorama series; 106

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005

ISBN 92-896-0383-6

ISSN 1562-6180

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2005
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Belgium

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) est le centre de référence de l'Union européenne pour la formation et l'enseignement professionnels. Nous livrons des informations et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que sur la recherche et la pratique dans ce domaine. Le Cedefop a été créé en 1975 par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Adresse postale:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Page d'accueil: www.cedefop.eu.int
Site web interactif: www.trainingvillage.gr

Jos Noesen
Service de la formation professionnelle
Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP)

en collaboration avec
Nathalie Bock (Service des relations internationales),
Jerry Lenert (Service de la formation professionnelle),
Jérôme Levy et David Vallado (Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques).

Sous la direction de:

Cedefop

J. Michael Adams,
Sylvie Bousquet, responsables de projet

Publié sous la responsabilité de:
Johan van Rens, Directeur
Stavros Stavrou, Directeur adjoint

*«L'éducation et la formation tout au long de la vie
constituent un pilier essentiel de toute politique éducative.
Leur mise en œuvre requiert une flexibilisation du système actuel
en vue d'ouvrir un accès individuel plus large aux adultes qui le souhaitent.»*

Extrait du programme gouvernemental du Luxembourg 2004-2009

Préface

Cette publication sur la formation et l'enseignement professionnels (FEP) au Luxembourg fait partie d'une collection de descriptions brèves de la FEP dans divers pays. Elle a été préparée afin de coïncider avec la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne. Elle s'inscrit en même temps dans les activités permanentes que le Cedefop mène sur les systèmes de FEP de tous les États membres de l'UE. Dans ce cadre, les descriptions de chacun des systèmes nationaux, qui paraissaient surtout en version imprimée, laissent peu à peu la place à un système d'information électronique ⁽¹⁾.

En effet *eKnowVet*, la nouvelle banque de données du Cedefop, propose une information en ligne sur la formation initiale et continue dans les pays partenaires. Sa structure uniforme d'insertion des données permet de rechercher tant au niveau national qu'international des informations détaillées ou synthétiques (*Thematic overviews*), organisées en onze domaines thématiques. Cette banque de données est régulièrement mise à jour par le Réseau européen de référence et d'expertise (ReferNet) du Cedefop.

La politique générale du Cedefop veut que ce soit le membre Refernet du pays concerné qui prépare la description brève du système. Cela n'a pas été possible dans le cas du Luxembourg. Cependant M. Gilles Estgen, représentant du gouvernement luxembourgeois au conseil de direction du Cedefop, a demandé à M. Jos Noesen de se charger de cette tâche. Le présent texte a donc été préparé par M. Noesen en étroite collaboration avec M^{me} Sylvie Bousquet, du Cedefop. Je remercie très sincèrement ces deux collègues pour le travail qu'ils ont accompli dans des conditions particulièrement difficiles. Ils se sont appuyés entre autres sur la description plus détaillée du système de FEP au Luxembourg publiée par le Cedefop en 1999 ⁽²⁾. En raison des contraintes de délai, ce texte n'a fait l'objet que d'un processus bref de consultation des représentants luxembourgeois des partenaires sociaux au conseil de direction du Cedefop, M. Ted Mathgen de la Chambre des métiers et M. Nico Hoffman de la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB).

⁽¹⁾ <http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report.asp>

⁽²⁾ http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report/lux_fr.asp

Cette publication étant une «description brève», elle ne prétend aucunement prendre en compte tous les éléments du système luxembourgeois de FEP. Nous avons décidé d'accorder la priorité aux questions de politique et de développement, au détriment d'informations de nature plus descriptive sur le fonctionnement du système. De plus amples informations sur le système éducatif luxembourgeois sont disponibles dans Eurybase, le site web d'Eurydice ⁽³⁾.

Johan van Rens

Directeur
Cedefop

décembre 2004

⁽³⁾ http://www.eurydice.org/Eurybase/frameset_eurybase.html

Introduction

La présente publication sur la formation professionnelle au Luxembourg a été réalisée au cours du dernier trimestre de l'année 2004 en prenant en compte tous les changements qui ont pu s'opérer au cours des dernières années. Un effort particulier a été accompli pour décrire l'évolution récente et pour fournir des chiffres actuels, en s'appuyant notamment sur la documentation élaborée par les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l'éducation et de la formation, du monde du travail et de l'économie.

Si au cours de la dernière décennie le Luxembourg a procédé à certaines adaptations de son système de formation, ce n'est que depuis ces toutes dernières années que, sous l'impulsion d'un environnement changeant et de l'évolution au niveau européen, des réformes fondamentales sont en cours. Grâce au projet de loi concernant la réforme de la formation professionnelle dans le sens d'une démarche cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie, les jeunes et les adultes devraient devenir les acteurs principaux de leurs compétences, ce qui leur permettra d'être parés contre les aléas de ce monde du travail en mutation permanente.

Le système d'éducation et de formation professionnelle nationale au Luxembourg n'en conserve pas moins ses particularités. Ainsi, comme on le constatera tout au long du présent document, un lien très fort existe entre éducation et formation, lien qui s'exprime dans une structure politique et administrative unique pour les deux volets: le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle. Une autre particularité du système réside dans l'exiguïté du territoire et la forte tradition du pays à toujours s'ouvrir sur l'extérieur. Ainsi la population du Grand-Duché se caractérise par une très forte immigration et par un marché du travail qui recrute au niveau de la Grande Région. En outre, les Luxembourgeois sont trilingues: dès l'école primaire, ils apprennent le luxembourgeois, l'allemand et le français. Cette spécificité se retrouve tout au long du système d'éducation et de formation. Le multilinguisme est l'un des facteurs essentiels des défis qui se posent dans le système d'éducation et de formation actuel et qui influencent les réflexions sur la modernisation du système de formation professionnelle. En effet, il s'agit et il s'agira de favoriser l'intégration de la très importante population étrangère.

Outre cette situation particulière au Luxembourg, la plus grande spécificité de sa formation professionnelle consiste dans l'offre scolaire d'un système de formation professionnelle comparable au *Dualsystem* allemand. L'enseignement général et l'enseignement théorique technique et professionnel se déroulent en milieu scolaire, alors que l'enseignement pratique est, pour la majorité des professions, dispensé dans l'entreprise. Si cette forme spécifique se retrouve principalement dans le cadre de l'apprentissage, le concept de l'alternance lui-même est intégré dans un grand nombre de formations.

Enfin, tout en constatant la spécificité du système d'éducation et de formation professionnelle luxembourgeois, mais aussi vu l'évolution actuelle au sein de la société du savoir, on peut imaginer que les changements mentionnés ci-dessus sauront tenir compte de toutes les variables pour créer un espace d'éducation et de formation tout au long de la vie centré sur l'apprenant.

Aly Schroeder

Directeur à la formation professionnelle

Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP)

Table des matières

Préface.....	3
Introduction.....	5
Table des matières.....	7
1. Contexte politique général.....	11
1.1. Structures politiques et administratives.....	11
1.1.1. Le Luxembourg, un pays multilingue.....	11
1.2. Population.....	13
1.3. Économie, emploi et chômage.....	14
1.4. Niveau d'éducation de la population.....	17
2. Évolution politique récente.....	18
3. Cadre institutionnel.....	20
3.1. Cadre administratif.....	20
3.1.1. Niveau national.....	20
3.1.2. Niveau local.....	20
3.2. Cadre législatif.....	21
3.3. Rôle des partenaires sociaux.....	23
4. Formation initiale.....	26
4.1. Vue d'ensemble.....	26
4.2. Éducation précoce, préscolaire et enseignement primaire.....	28
4.2.1. Éducation précoce.....	28
4.2.2. Éducation préscolaire.....	29
4.2.3. Enseignement primaire.....	29
4.3. Enseignement postprimaire.....	29
4.3.1. Admission à l'enseignement postprimaire.....	30
4.3.2. Enseignement secondaire.....	31
4.3.3. Enseignement secondaire technique.....	31
4.4. Formation professionnelle postsecondaire.....	36
4.4.1. Études supérieures des professions de santé.....	36
4.4.2. Brevet de technicien supérieur (BTS) (bac +2).....	36
4.5. Enseignement supérieur.....	37
4.6. Éducation différenciée.....	38

5.	Formation professionnelle continue.....	39
5.1.	Vue d'ensemble.....	39
5.2.	Formations diplômantes	40
5.3.	Formations dans le cadre de la loi modifiée du 22 juin 1999.....	42
5.4.	Formation des personnes sans emploi	43
5.5.	Acteurs.....	43
5.5.1.	État	43
5.5.2.	Chambres professionnelles et partenaires sociaux	44
5.5.3.	Organismes sectoriels.....	46
5.5.4.	Offreurs mixtes	46
5.5.5.	Offreurs privés	48
6.	Formation des enseignants et formateurs.....	49
6.1.	Contexte général.....	49
6.2.	La formation des enseignants dans la formation professionnelle initiale.....	50
6.3.	La formation continue des enseignants dans la formation professionnelle initiale.....	51
6.4.	Les formateurs en formation continue.....	51
7.	Développement des compétences	53
8.	Validation des acquis	54
9.	Orientation scolaire et professionnelle	56
9.1.	Contexte général.....	56
9.2.	Acteurs.....	57
9.2.1.	Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS).....	57
9.2.2.	Action locale pour jeunes (ALJ)	58
9.2.3.	Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi	58
9.2.4.	Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur (CEDIES)	59
9.3.	Personnel des services d'orientation et de conseil	59
10.	Investissement dans les ressources humaines.....	60
10.1.	Vue d'ensemble.....	60
10.2.	Financement de la formation professionnelle initiale	61
10.3.	Financement de la formation professionnelle continue.....	62
10.4.	Financement des formations s'adressant aux demandeurs d'emploi	63

11. Dimension européenne et internationale.....	65
Annexe 1: Sigles et abréviations	67
Annexe 2: Glossaire	69
Annexe 3: Bibliographie	71
Annexe 4: Principales organisations	73

1. Contexte politique général

1.1. Structures politiques et administratives

L'État luxembourgeois est une démocratie représentative, revêtant la forme d'une monarchie constitutionnelle. Le pouvoir législatif repose sur l'action conjointe de la Chambre des députés (60 députés élus pour 5 ans au suffrage universel), du gouvernement et du Conseil d'État (organe consultatif de 21 conseillers nommés par le grand-duc). Le grand-duc est le chef de l'État. Il assure l'exécution des lois, veille au maintien de l'ordre et gère les biens publics. Il est secondé dans sa tâche par les membres du gouvernement, qui contresignent les décisions et en assument la responsabilité politique.

Comme le Luxembourg, en raison de sa superficie, ne connaît ni provinces ni départements, la seule application du principe de décentralisation territoriale est la commune (118 actuellement). Celle-ci forme une collectivité autonome, possédant la personnalité juridique.

Toutefois, pour éviter que l'autonomie des communes ne porte atteinte aux intérêts nationaux, la Constitution a conféré au législateur le droit d'exercer un contrôle continu, soit par l'intermédiaire d'organes spéciaux comme les commissaires de district, soit par un système d'autorisations et d'approbations, qui porte le nom de tutelle administrative.

Le commissaire de district est le représentant de l'État au niveau du district, division administrative du territoire. Les trois districts constituant le Luxembourg sont eux-mêmes subdivisés en 12 cantons, reflet de la décentralisation de l'administration.

1.1.1. Le Luxembourg, un pays multilingue

Le Luxembourg est légalement un pays multilingue. La loi du 24 février 1984 sur le régime linguistique précise que la langue nationale est le luxembourgeois (dialecte franco-mosellan, qui est la langue vernaculaire pour la population luxembourgeoise). Outre le luxembourgeois, le français et l'allemand figurent également comme langues officielles et servent, d'une part, comme langues véhiculaires pour la communication avec les non-Luxembourgeois et, d'autre part, comme langues écrites dans les domaines législatif et administratif.

Par sa situation géographique, le Luxembourg a toujours été un pays multilingue. De nos jours, cette situation est encore accentuée par la forte proportion de population étrangère résidente.

Il s'ensuit que l'enseignement des langues, même au niveau de la formation professionnelle, prend une dimension importante tout au long du curriculum scolaire.

Le Luxembourg, ses districts et ses cantons



1.2. Population

La superficie du Grand-Duché est de 2586 km² et, au 1^{er} janvier 2004, sa population totale comptait 451 600 habitants (estimation).

À la même date, la population étrangère résidente était, suivant l'estimation du STATEC (Service central de la statistique et des études économiques), de 174 200 unités. Les étrangers installés au Luxembourg sont surtout des ressortissants de pays de l'Union européenne, pour l'essentiel des Portugais et des Italiens.

Tableau 1: Structure de la population au Luxembourg de 1981 à 2004 (milliers)

	1981	1991	2001	2004 (estimation)
Population totale	364,6	384,4	439,5	451,6
Luxembourgeois	268,8	271,4	277,2	277,4
Étrangers	95,8	113,0	162,3	174,2
(Étrangers en %)	26,3	29,4	36,9	38,6
Portugais	29,3	39,1	58,7	63,8
Italiens	22,3	19,5	19,0	18,9
Français	11,9	13,0	20,0	21,9
Belges	7,9	10,1	14,8	16,0
Allemands	8,9	8,8	10,1	10,3
Britanniques	2,0	3,2	4,3	4,6
Néerlandais	2,9	3,5	3,7	3,6
Autres ressortissants de l'UE	10,6	6,6	9,2	9,6
Autres		9,2	22,5	25,5

Source: *Le Luxembourg en chiffres 2004*, STATEC.

La population totale du Luxembourg n'a cessé de croître depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Ces 30 dernières années, la population s'est accrue de quelque 100 000 unités. Une comparaison au niveau européen montre qu'on peut qualifier cette croissance démographique (30 %) d'exceptionnelle.

Cette augmentation est due à la politique du Luxembourg, qui, afin de compenser sa démographie déficiente, fait appel aux travailleurs immigrés: l'apport des étrangers est la véritable cause de la croissance démographique au Luxembourg.

La proportion importante et sans cesse croissante des étrangers n'est cependant pas sans créer des problèmes au niveau de la scolarisation des enfants immigrés.

1.3. Économie, emploi et chômage

Dans la note de conjoncture d'octobre 2004 ⁽⁴⁾, le STATEC constate la reprise de l'économie luxembourgeoise. Il évalue la croissance à 4,5 % en 2005. Cette croissance est due, selon le STATEC, à une industrie en expansion et à un secteur financier en progression.

Tableau 2: *Quelques indicateurs de l'économie luxembourgeoise*

Taux de croissance en % (ou spécifié autrement)	1985-2003	2003	2004*	2005*
PIB à prix courants (millions d'euros)		23 956	25 641	27 432
PIB en volume	5,6	2,9	4,2	4,2
Exportations de biens et services	7,7	2,9	6,1	5,3
Importations de biens et services	7,2	-3,2	5,7	5,5
Emploi intérieur total**	3,4	1,8	2,4	2,5
Coût salarial moyen***	4,0	2,1	3,3	3,1
Taux de chômage (chômage inscrit, en % de la population active)		3,7	4,2	4,2

* Prévisions (octobre 2004).

** Emploi intérieur total: somme des emplois salariés et non salariés.

*** Le coût salarial moyen est déterminé annuellement par l'Inspection générale de la sécurité sociale sur la base des salaires bruts, y compris la part patronale des cotisations sociales.

Source: Note de conjoncture. La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspectives 2-2004, STATEC.

Tableau 3: *Évolution de la part de l'agriculture, de l'industrie et des services dans le PIB (%)*

	1985	1995	2003
Agriculture	2	1	0,5
Industrie	26,3	19,8	15,2
Services	53,6	61,1	67,5

Source: MENFP sur données STATEC.

On constate une régression des secteurs de l'agriculture (2 % en 1985; 0,5 % en 2003) et de l'industrie, tandis que l'activité se renforce dans les diverses branches de services.

Bien que marqué par des crises conjoncturelles et structurelles, l'emploi au Luxembourg est caractérisé depuis de longues années par une croissance quasiment ininterrompue oscillant autour de 2 %, croissance toujours la plus élevée par rapport aux autres pays européens.

⁽⁴⁾ Voir http://www.statec.lu/html_fr/statistiques/note_de_conjoncture/index.html

Mais cette progression continue de l'emploi n'a pas suffi à endiguer la montée parallèle du chômage, qui a même été plus que proportionnelle (tableau 6).

Cette évolution atypique est à relier à la structure même de l'emploi au Luxembourg. Le phénomène le plus marquant est certainement la très forte imbrication du marché de l'emploi luxembourgeois dans le marché du travail régional et transfrontalier. Le marché de l'emploi devient de plus en plus un marché régional, dans le cadre duquel les instruments de politique nationale de l'emploi perdent leur efficacité. La distribution des emplois nouvellement créés (d'avril 2003 à avril 2004) entre résidents et frontaliers (voir définition, annexe 2) est de 70/30 en faveur des frontaliers. La croissance de l'emploi des travailleurs frontaliers dépasse régulièrement et significativement celle de l'emploi des résidents (voir tableau 4). La qualification des frontaliers, des taux de chômage importants dans les régions frontalières (jusqu'à 20 % dans certaines régions wallonnes) et l'attrait des salaires au Luxembourg sont des éléments souvent cités pour expliquer ce phénomène, qui permet de répondre à la demande supplémentaire de travail et d'éviter des tensions excessives sur le marché de l'emploi (voir tableau 5).

Tableau 4: *Évolution de l'emploi salarié de 1980 au 1^{er} semestre 2004*

	Salariés Total (chiffre absolu)	Salariés résidents (%)	Salariés frontaliers (Grande Région*) (%)
1980	137 000	90,22	9,78
1990	170 400	80,22	19,78
2000	244 949	64,30	35,70
2001	259 654	62,51	37,49
2002	268 764	61,69	38,31
2003	272 796	61,28	38,72
2004	279 043	60,51	39,49

* Voir définition, annexe 2.

Source: Indicateurs rapides – Série L, Emploi et chômage 10/2004, STATEC.

Tableau 5: *Évolution de l'emploi salarié frontalier par pays de provenance de 1980 à 2004*

	Total frontaliers	Allemagne	Belgique	France
1980	13 400	1 500	5 700	4 700
1990	33 700	6 400	12 300	16 600
2000	87 363	16 528	24 311	46 525
2001	97 342	18 754	26 703	51 886
2002	102 952	20 219	28 287	54 445
2003	105 639	21 163	28 978	55 499
2004	110 200	23 129	29 969	57 102

Source: Indicateurs rapides – Série L, Emploi et chômage 10/2004, STATEC.

Tableau 6: *Évolution du taux de chômage de 1998 à 2003 (%)*

Année	Hommes	Femmes	Chômage global	Part des jeunes dans le chômage global (15-25 ans)
1998	53,0 %	47,0 %	3,1 %	21,1 %
1999	52,8 %	47,1 %	2,9 %	19,4 %
2000	53,0 %	47,0 %	2,6 %	18,2 %
2001	53,0 %	47,0 %	2,6 %	18,3 %
2002	54,3 %	45,7 %	3,0 %	20,0 %
2003	54,4 %	45,6 %	3,7 %	19,9 %

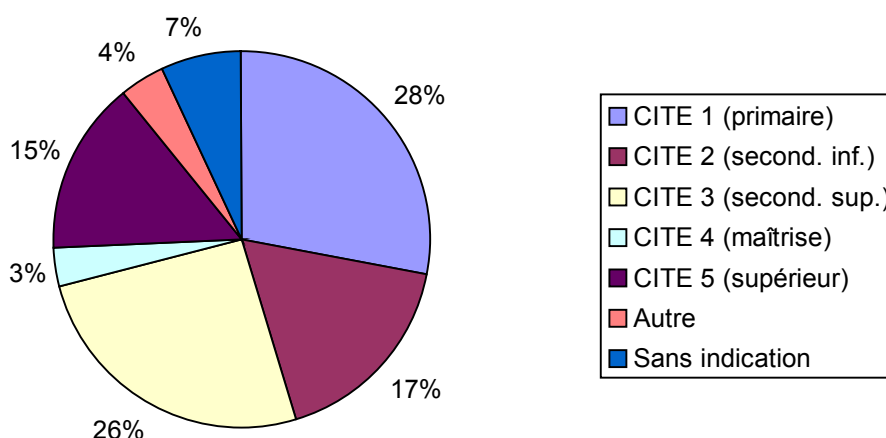
Source: MENFP sur la base des données STATEC 2004 et du Bulletin de l'emploi 1998-2003 de l'ADEM.

On constate que le chômage au Luxembourg reste à un niveau bas et stable jusqu'en 2001 et tend à la hausse depuis 2002 pour arriver en octobre 2004 à 4,3 %.

Proportionnellement, le chômage des jeunes reste assez stable au fil des années analysées. On constate régulièrement qu'il est à son niveau le plus bas pendant les mois de février à juin.

1.4. Niveau d'éducation de la population

Graphique 1: Distribution de la population de plus de 15 ans par niveau d'éducation atteint (élèves et étudiants exclus) (niveau CITE*, %)



* CITE: Classification internationale type de l'éducation (= ISCED)

Source: Recensement général de la population au 15 février 2001, STATEC.

Le graphique fait apparaître que la population résidente du Luxembourg a un niveau de formation assez faible: plus d'un quart de la population n'a pas poursuivi d'études après l'école primaire. Seulement 15 % a effectué des études supérieures. Les 3 % du niveau 4 représentent les personnes ayant obtenu un brevet de maîtrise. Les catégories «autre» et «sans indication» s'expliquent par des réponses non traduisibles dans les niveaux d'éducation prévus ou par la non-réponse des personnes interrogées lors du recensement de la population.

Autre élément à mentionner, le niveau de la population prend aussi bien en compte la population issue du système luxembourgeois que celle de l'immigration. Pour une explication plus fine de ce phénomène, il convient de se référer au site http://www.statec.lu/html_fr/RP_2001/atlas.html.

2. Évolution politique récente

Au cours des dix dernières années, un vaste chantier de réorganisation de l'ensemble du système d'éducation et de formation luxembourgeois a été mis en place, afin de lui donner les moyens d'aborder les défis d'un environnement de plus en plus évolutif.

Ainsi, en établissant les structures administratives d'une gestion scolaire moderne, les bases d'une redéfinition des missions du système ont été posées et une certaine autonomie a été donnée aux acteurs de terrain.

Différents projets de loi ont été déposés, aboutissant notamment à la loi du 25 juin 2004 portant organisation des lycées et lycées techniques. Cette loi entend doter les établissements de l'enseignement postprimaire de structures qui les rendent capables de fonctionner en communauté scolaire fondée sur le partenariat et de prendre des initiatives pédagogiques pour améliorer la qualité de l'enseignement.

Les différentes dispositions de cette loi établissent notamment les bases légales pour:

- l'établissement d'un contrat scolaire entre les élèves, les parents et l'école;
- les structures de représentation et de participation des partenaires, notamment les comités de professeurs, de parents d'élèves et d'élèves;
- l'autonomie pédagogique des lycées, qui permet d'adapter, dans certaines limites, les enseignements, afin de donner des réponses particulières à des problèmes spécifiques.

En même temps, la lutte contre l'échec scolaire a constitué la priorité de la politique en la matière «Le succès de tous dépend de la réussite de chacun», précise le Programme gouvernemental 2004-2009. Dans tous les domaines, les mesures prises sont sous-tendues par la même philosophie: créer des possibilités de réussite permettant d'éviter le gaspillage humain des échecs inutiles, tout en maintenant le niveau des exigences et en responsabilisant davantage tous les acteurs. Ainsi, par exemple, la création de classes à langue véhiculaire spécifique dans l'enseignement secondaire technique (en élargissant l'offre des formations en langue française) ou la mise en place d'un cadre de référence de pédagogie de la deuxième chance sont deux des éléments concrets de cette démarche. La pédagogie de la deuxième chance permet le repêchage d'élèves menacés d'exclusion à différents niveaux: classes fondamentales, classes pour jeunes adultes, formation d'insertion pour jeunes au chômage.

Le projet de loi de base sur l'école qui a été déposé à la Chambre des députés en octobre 2003 prévoit une prolongation de l'obligation scolaire d'une année (12 ans désormais), ainsi que l'obligation, pour les jeunes qui ne sont inscrits ni à l'école, ni en apprentissage et qui n'ont pas d'emploi, de s'inscrire à une formation d'insertion socioprofessionnelle (voir définition, annexe 2).

Dans un rapport ⁽⁵⁾ réalisé en février 2003 à la demande du ministère, les problématiques des perspectives de transition vers la vie active, les questions de la qualification et de la formation, ainsi que d'autres paramètres garantissant une insertion professionnelle, ont été analysés; ce rapport dresse également un état des lieux complet de tous les dispositifs d'insertion au Luxembourg.

En ce qui concerne spécifiquement la formation professionnelle, les gouvernements précédent et actuel, dans leur déclaration gouvernementale respective, ont prévu une réforme du système d'apprentissage. En effet, actuellement, celui-ci est régi principalement par deux législations, l'une datant de 1945 et l'autre de 1990 (pour plus de détails, voir point 3.2.3). La loi du 4 septembre 1990 a été partiellement modifiée par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998. Entre autres points relatifs à la formation professionnelle, la préparation à la vie professionnelle comme objectif premier de l'enseignement secondaire technique a été mise en exergue, ainsi que l'apprentissage pour adultes et l'accès des personnes de plus de dix-huit ans aux études en régime de formation de technicien et en régime technique.

Si au Luxembourg au cours des dernières années, différentes initiatives ont été prises qui vont dans cette direction (voir ci-dessus), le Grand-Duché ne dispose pas encore d'un concept cohérent d'éducation et de formation permettant aux personnes d'apprendre pendant le cours de leur vie entière. La conséquence de ces réflexions est un projet de loi, en cours d'élaboration, qui permettra au Luxembourg de moderniser son système de formation professionnelle. Afin de rendre possible une démarche cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie, de nouvelles modalités sont prévues, dont les deux plus importantes sont la modularisation et la validation des acquis de l'expérience.

En conclusion, il convient de citer le programme gouvernemental du 4 août 2004:

«L'éducation et la formation tout au long de la vie constituent un pilier essentiel de toute politique éducative. Leur mise en œuvre requiert une flexibilisation du système actuel en vue d'ouvrir un accès individuel plus large aux adultes qui le souhaitent. Pour donner un accès à des cursus de formation, il est tenu compte des acquis pouvant donner lieu à une validation. (...) Le gouvernement élargira l'offre nationale en formation tout au long de la vie et veillera à ce que l'horaire des formations offertes soit compatible avec la vie professionnelle.

Une seconde chance sera offerte aux jeunes ayant quitté le système prématurément pour une raison ou une autre: les établissements secondaires seront sollicités en vue d'ouvrir des classes de jeunes adultes, ouvertes à tous avec une admission sur dossier, en tenant compte de leurs acquis scolaires et professionnels antérieurs.»

⁽⁵⁾ *État des lieux des pratiques pédagogiques d'insertion au Luxembourg*, février 2003. Ce rapport peut être téléchargé sur le site du MENFP, Service de la formation professionnelle: www.men.lu/edu/fre/formation/professionnelle/

3. Cadre institutionnel

3.1. Cadre administratif

L'administration luxembourgeoise peut être qualifiée de centralisée: l'essentiel se décide au niveau national. Le ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche est compétent pour l'enseignement supérieur, tandis que le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP) a compétence dans tous les autres ordres de l'enseignement, y compris la formation professionnelle, sans préjudice des compétences des chambres professionnelles.

3.1.1. Niveau national

Conformément à cette structure centralisée, le MENFP couvre tant le volet politique que le volet administratif de tout ce qui relève de l'éducation et de la formation professionnelle.

En ce qui concerne le volet politique, il est responsable de la législation et de la politique générale sur l'enseignement et la formation tout au long de la vie. Cela comprend à la fois l'éducation précoce, préscolaire, primaire, l'enseignement secondaire et secondaire technique, y compris l'apprentissage, et l'éducation et la formation professionnelle des adultes, voire la formation continue. Deux domaines spécifiques, l'éducation différenciée et l'éducation et la formation dans les centres pénitentiaires et socio-éducatifs de l'État, sont également du ressort de ce ministère. Il intervient enfin dans tout les aspects relatifs à la formation d'insertion socioprofessionnelle, la formation professionnelle de reconversion, ainsi que les mesures de formation anti-chômage.

Pour le volet administratif, on relève la programmation des constructions et des équipements scolaires, ainsi que la planification et le contrôle de la gestion des établissements. En outre, les relations avec les partenaires naturels du système éducatif (parents, élèves...) sont de son ressort. Le ministère intervient dans les dossiers régionaux, européens et internationaux relevant de son domaine, ainsi que dans la reconnaissance des diplômes non universitaires, attribution très significative vu la situation spécifique du Luxembourg en matière de population étrangère ou frontalière.

3.1.2. Niveau local

Dans le cadre du système centralisé tel qu'il est décrit ci-dessus, la seule exception est constituée par l'enseignement préscolaire et primaire. Ici, la commune agit en partenaire du MENFP.

Si le ministère est compétent pour les contenus et les programmes, la commune est responsable de la surveillance des écoles, de l'organisation scolaire, du fonctionnement administratif, de la gestion des établissements scolaires et de la prise en charge des élèves en dehors des horaires scolaires.

D'autres mesures, notamment celles relatives aux besoins en personnel et à la nomination des enseignants, nécessitent une concertation entre le ministère et les communes. Les salaires des enseignants incombent, dans l'enseignement préscolaire et primaire, pour 2/3 à l'État et pour 1/3 à la commune.

3.2. Cadre législatif

Ici sont repris les textes législatifs actuellement en vigueur dans la formation professionnelle.

Loi du 5 janvier 1929 et arrêté loi grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage

Les bases juridiques de la formation professionnelle initiale ont été posées pour la première fois par la loi du 5 janvier 1929 et révisées par l'arrêté loi grand-ducal du 8 octobre 1945.

Cet arrêté loi constitue à l'heure actuelle le document de base de l'apprentissage. Il détermine les attributions des chambres professionnelles en matière d'apprentissage, traite des contrats d'apprentissage, de la surveillance de l'apprentissage et de l'examen de fin d'apprentissage.

Règlement grand-ducal du 18 avril 1988 déterminant 1) les métiers et professions dans lesquels l'apprentissage peut être organisé en vue de l'obtention d'un certificat de capacité manuelle (CCM), 2) le fonctionnement des classes préparant audit certificat.

Ce règlement définit les modalités d'un type de formation professionnelle qui permet d'obtenir, pour le volet pratique, une certification semblable au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP). Il permet aux apprentis ne pouvant pas atteindre les objectifs de la formation CATP dans les délais impartis d'obtenir une certification, le CCM, tout en leur permettant d'acquérir ultérieurement le CATP en suivant les cours théoriques.

Loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue

La loi du 4 septembre 1990 (voir point 5.1) portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue introduit, à côté du régime professionnel et du régime technique, le régime de la formation de technicien comme troisième pilier du système, et élargit l'accès aux études supérieures. La réforme de l'enseignement secondaire technique, notamment la mise en place du régime préparatoire, se réalise progressivement depuis la publication de cette loi. Le MENFP met en place de nouvelles formations et procède à

une restructuration et rationalisation des programmes des différentes divisions, sections et branches de l'enseignement secondaire technique.

Enfin, cette loi organise l'apprentissage à deux degrés pour les élèves en difficulté scolaire. Le premier degré, d'une durée normale de deux ans, confère une qualification professionnelle de base, sanctionnée par un certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) (voir aussi chapitre 3).

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

Cette loi permet aux adultes d'accéder, au moyen de cours du soir, aux diplômes et certificats délivrés par l'enseignement et la formation de jour.

Règlement grand-ducal du 29 juillet 1993 portant organisation de la formation professionnelle continue préparatoire au CATP

Ce règlement permet à des personnes non qualifiées salariées de suivre des cours théoriques du soir dans leur spécialité, afin de se présenter à l'examen de fin d'apprentissage (voir point 5.2).

Loi du 3 juin 1994 portant création du régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique

L'enseignement complémentaire, qui constituait historiquement le niveau le plus bas des trois régimes constitutifs de l'enseignement postprimaire au Luxembourg, a évolué jusqu'à sa réforme vers une voie sans issue, n'offrant guère de chances professionnelles aux élèves qui le fréquentaient. Ceux-ci devaient réussir le passage vers le secondaire technique pour avoir de réelles perspectives de poursuite du cursus scolaire et d'obtention d'un CITP ou d'un CCM (voir définitions, annexe 2). Il semblait donc logique d'intégrer l'enseignement complémentaire sous la forme d'un enseignement préparatoire dans le régime du secondaire technique.

Loi du 11 janvier 1995 portant réorganisation des écoles publiques d'infirmiers et d'infirmières

L'enseignement des professions de santé passe de la compétence du ministère de la santé à celle du MENFP. La nouvelle formation est intégrée dans le régime technique de l'enseignement secondaire technique.

Loi du 11 juillet 1996 portant organisation d'une formation menant au brevet de maîtrise et fixation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise

Cette loi régleme, depuis la session d'examen 1997/1998, le régime de la maîtrise artisanale. Comme la loi de 1935, qu'elle remplace, elle limite la formation professionnelle menant au brevet de maîtrise au seul secteur de l'artisanat. Elle confère le droit de s'établir à son

compte dans un métier principal, d'une part, et le droit de former des apprentis, d'autre part (voir point 5.2).

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

Cette loi a partiellement modifié la loi du 4 septembre 1990. La préparation à la vie professionnelle comme objectif premier de l'enseignement secondaire technique a été mise en exergue, ainsi que l'apprentissage pour adultes et l'accès des personnes de plus de dix-huit ans aux études en régime de la formation de technicien et en régime technique.

Loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet 1) le soutien et le développement de la formation professionnelle continue, 2) la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel, ainsi qu'à certaines professions libérales

Cette loi a pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue (voir point 5.3).

Règlement grand-ducal du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes

La loi du 12 février 1999 ayant posé les bases de l'apprentissage pour adultes, ce règlement définit les modalités pratiques et pédagogiques du dispositif. En outre, il est fait référence pour la première fois à la prise en compte des acquis de l'expérience.

3.3. Rôle des partenaires sociaux

Les chambres professionnelles ont été créées par la loi du 4 avril 1924. Elles ont le statut d'établissement public, jouissent de la personnalité civile et de l'autonomie financière et sont placées sous la tutelle de leur ministre respectif.

Le Luxembourg compte six chambres professionnelles: trois chambres patronales (chambre de commerce, chambre des métiers et chambre d'agriculture) et trois chambres salariales (chambre des employés privés, chambre de travail et chambre des fonctionnaires et employés publics).

Elles jouent le rôle d'organes indépendants de réflexion et de consultation officielle en étant associées directement à la procédure législative du pays. Leur avis est ainsi demandé systématiquement sur les lois et règlements relatifs à la politique économique, financière et sociale: droit du travail, sécurité sociale, fiscalité, environnement, formation professionnelle initiale et continue, éducation, etc.

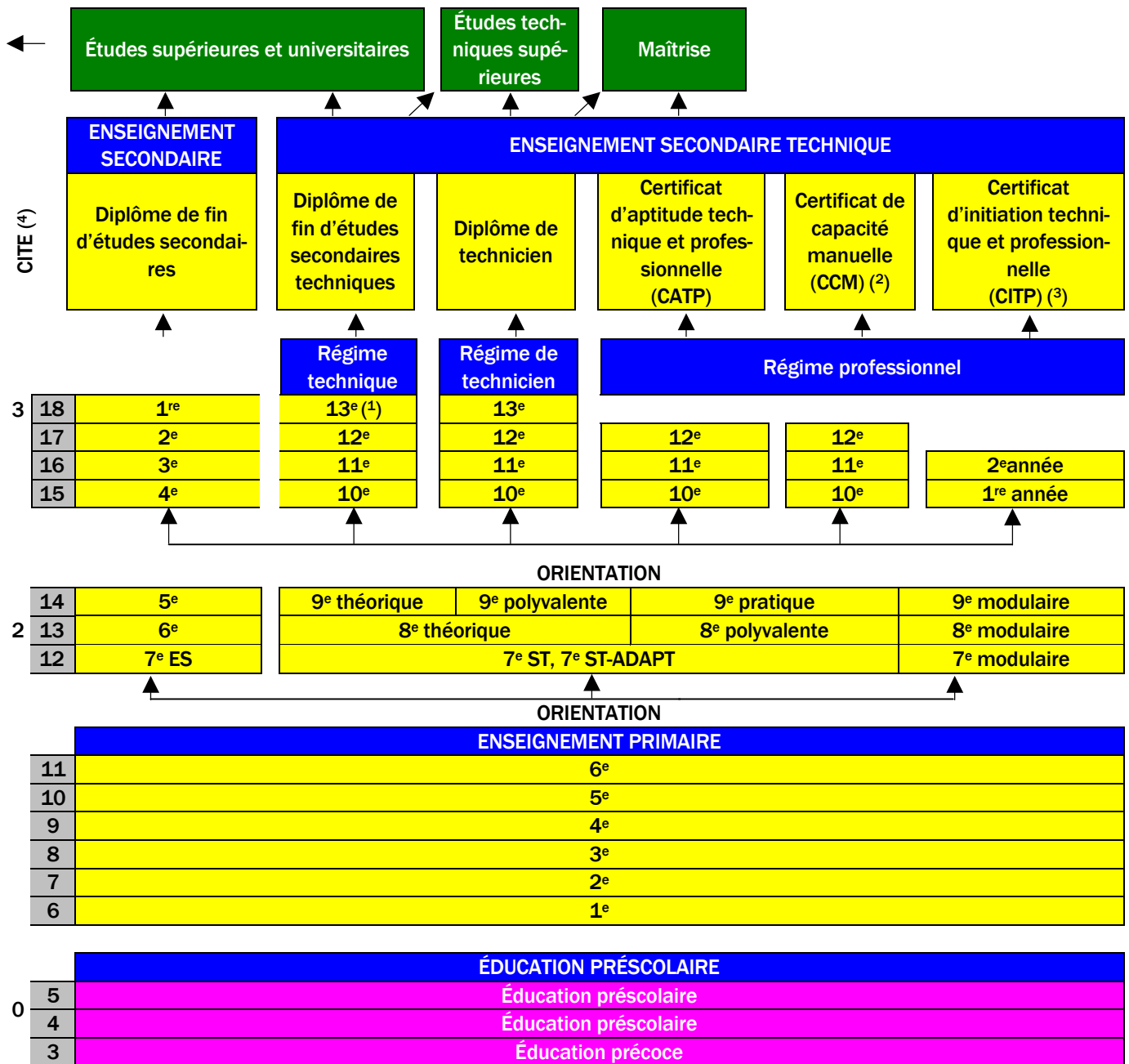
Elles sont représentées à la fois au niveau national (Conseil économique et social, Comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite, etc.) et au niveau européen (Conseil de direction du Cedefop, Comité consultatif pour la formation professionnelle, etc.)

Au contraire des organisations patronales et syndicales, dont la finalité est davantage la revendication et la négociation et où l'affiliation est libre, l'affiliation aux chambres professionnelles est obligatoire (avec contribution annuelle) pour toute personne qui exerce une profession dépendant de l'une des chambres.

Enfin, les chambres professionnelles sont associées à la formation initiale, notamment pour toutes les voies d'enseignement qui préparent à une profession. Leur responsabilité est même encore plus importante pour la formule de l'apprentissage. Ainsi la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage stipule à l'article 20: «L'exécution de la présente loi est contrôlée par les chambres professionnelles respectives auxquelles ressortissent les établissements à surveiller». L'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage renforce ce rôle des chambres professionnelles tant pour l'établissement que pour la surveillance ou la résolution du contrat d'apprentissage.

En outre, des textes légaux leur permettent d'organiser des cours de formation continue (voir chapitre 5).

Le système d'éducation et de formation luxembourgeois en 2004



Âge théorique

(¹) +14^e pour la division des professions de santé et des professions sociales
 (²) Après le CCM, un CATP peut être obtenu en suivant les cours théoriques correspondants dans le cadre de la formation professionnelle continue.

NB: Pour le développement et l'explication des sigles, voir annexes 1 et 2.

(³) Le CITP comporte en principe deux années d'études avec une prolongation possible de deux années. Les détenteurs d'un CITP peuvent se préparer ultérieurement au CATP, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la formation initiale.

(⁴) CITE = classification internationale type de l'éducation (= ISCED)

Source: Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle.

4. Formation initiale

4.1. Vue d'ensemble

La loi scolaire du 10 août 1912 a introduit l'obligation scolaire, qui comporte 11 années dont 2 d'éducation préscolaire, 6 d'études primaires et 3 d'études postprimaires. L'enseignement public est gratuit au Luxembourg. Le budget de l'État couvre les frais de l'enseignement. La plupart des écoles au Luxembourg sont publiques. Il existe quelques écoles privées, qui doivent enseigner les mêmes matières que le secteur public.

(Voir schéma du système éducatif luxembourgeois.) L'éducation précoce est destinée aux enfants ayant atteint l'âge de 3 ans. Elle s'inscrit dans un contexte de meilleure socialisation des enfants et d'intégration plus adéquate des enfants immigrés. Ce projet a été introduit lors de la rentrée scolaire 2000/2001 dans toutes les communes, mais l'éducation précoce demeure facultative.

L'éducation préscolaire («jardins d'enfants») est obligatoire pour les enfants âgés de 4 ans révolus au premier septembre (règlement grand-ducal du 2 septembre 1992).

L'enseignement primaire est inscrit dans l'article 23 de la Constitution luxembourgeoise. Il comprend les 6 premières années d'études primaires et les classes spéciales.

Avant de poursuivre, il convient de revenir sur l'aspect linguistique particulier mentionné au chapitre 1^{er}. En effet, bien qu'au Luxembourg, les objectifs et le programme de l'enseignement primaire ne diffèrent pas véritablement de ceux des autres États membres, les méthodes et les procédures pédagogiques qui y sont mises en œuvre sont très spécifiques en raison du particularisme linguistique (trois langues officielles placées sur un pied d'égalité).

À l'école primaire, l'enseignement débute en luxembourgeois avec l'apprentissage parallèle de la lecture en allemand, qui devient la langue d'enseignement dans la quasi-totalité des matières. L'enseignement du français débute vers la fin de la deuxième année scolaire. Le français est alors peu à peu intégré également comme langue d'enseignement. Le luxembourgeois continue à être utilisé parallèlement à l'allemand et au français. Ce principe est conservé tout au long de la scolarité, avec un poids différent attribué aux différentes langues suivant l'ordre d'enseignement.

L'enseignement postprimaire offre différentes possibilités aux élèves: l'enseignement secondaire général, qui propose un enseignement plus «classique» et prépare aux études universitaires, et l'enseignement secondaire technique, qui comprend différents régimes, notamment la formation technique, la formation de technicien et la formation professionnelle. L'enseignement postprimaire dure 6 à 7 ans selon le diplôme choisi.

L'enseignement postsecondaire universitaire est représenté par l'université du Luxembourg, créée par la loi du 12 août 2003. Il s'agit d'un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche, qui jouit de l'autonomie pédagogique, scientifique, administrative et financière. L'université est le successeur juridique de diverses institutions d'enseignement supérieur (Centre universitaire de Luxembourg, Institut supérieur de technologie, Institut supérieur d'études et de recherches pédagogiques, Institut d'études éducatives et sociales), qu'elle remplace.

Elle comprend trois facultés, la Faculté des sciences, de la technologie et de la communication, la Faculté de droit, d'économie et de finances, la Faculté des lettres, des sciences humaines, des arts et des sciences de l'éducation.

Tableau 7: Répartition des élèves dans le système d'éducation et de formation par niveau d'enseignement (2002/2003)

Niveau d'enseignement	Nombre d'élèves				
	Enseignement public	Enseignement privé subventionné	Total public et privé subventionné	Enseignement privé et international non subventionné	Total
Éducation précoce	3 093	0	3 093	122	3 215
Éducation préscolaire	10 896	0	10 896	680	11 576
Enseignement primaire	31 497	254	31 751	2 077	33 828
Enseignement spécial	253	0	253	0	253
Enseignement secondaire	9 408	555	9 963	2 674	12 637
Enseignement secondaire technique	23 589	3 123	26 712	0	26 712
Éducation différenciée	694	0	694	0	694
Total	79 430	3 932	83 362	5 553	88 915

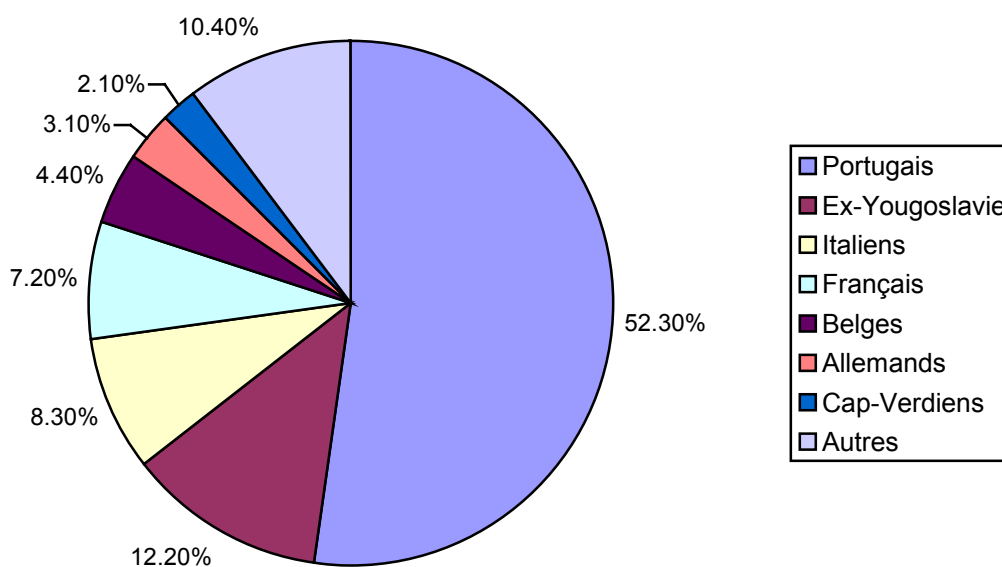
Source: Les chiffres clés de l'éducation nationale 2002-2003.

Le pourcentage élevé de résidents de nationalité étrangère, qui est une particularité démographique du Luxembourg, se reflète dans des proportions comparables au niveau de la population scolaire. Ainsi 35,7 % des élèves qui fréquentaient en 2002/2003 le système d'éducation et de formation luxembourgeois étaient de nationalité étrangère ⁽⁶⁾.

La répartition des différentes nationalités est restée sensiblement la même ces dernières années, les élèves de nationalité portugaise représentant la majorité. Depuis la fin des années 90, les élèves en provenance de l'ex-Yougoslavie occupent le deuxième rang.

⁽⁶⁾ Il est à noter qu'il s'agit des élèves de nationalité étrangère, ce qui ne correspond pas aux élèves de langue maternelle non luxembourgeoise, données qui ne sont actuellement pas reprises dans les collectes officielles.

Graphique 2: Distribution des nationalités étrangères dans le système éducatif (2002/2003)



Source: Les chiffres clés de l'éducation nationale 2002-2003.

4.2. Éducation précoce, préscolaire et enseignement primaire

4.2.1. Éducation précoce

L'éducation précoce, introduite à titre de projet pilote en 1998/1999, s'adresse aux enfants de trois ans révolus. Elle vise en priorité la socialisation des jeunes enfants et l'apprentissage de la langue luxembourgeoise. L'objectif d'une bonne intégration sociale de tous les milieux est également prioritaire.

Elle constitue une année supplémentaire, mais facultative, pour les enfants ayant atteint l'âge de trois ans, offre la possibilité de stimuler la curiosité intellectuelle des enfants, de développer leur comportement social, cognitif et affectif, d'accroître leurs compétences en luxembourgeois et de rattraper un retard (surtout linguistique) éventuel.

Dans l'attente d'une généralisation de l'éducation précoce (prévue pour 2009), les communes ont le libre choix de l'offrir. On peut néanmoins constater que le nombre des enfants fréquentant l'éducation précoce est en forte augmentation. En 2004/2005, 3755 enfants sont inscrits

(contre 2035 en 1999/2000 et 3093 en 2002/2003), soit plus de 50 % des enfants susceptibles d'être pris en charge.

4.2.2. Éducation préscolaire

La fréquentation du jardin d'enfants est obligatoire pour les enfants âgés de 4 ans révolus avant le premier septembre, en vertu du règlement grand-ducal du 2 septembre 1992.

Le système luxembourgeois d'éducation préscolaire a entre autres pour objectif de lutter contre les inégalités socioculturelles et de faire face à une situation linguistique de plus en plus complexe et sensible (en raison notamment d'une immigration toujours plus variée).

Pour la répartition des compétences entre le niveau central et local, voir point 3.1.2.

4.2.3. Enseignement primaire

Tout enfant qui, avant le premier septembre de l'année civile en cours, atteindra l'âge de 6 ans révolus, doit recevoir pendant 9 années consécutives (c'est-à-dire jusqu'à l'âge de 15 ans) l'instruction dans les matières désignées par la loi. Sous certaines conditions, un enfant peut bénéficier d'une admission anticipée ou d'un sursis.

L'enseignement primaire comprend les 6 premières années d'études primaires et les classes spéciales. L'admission à une classe spéciale (classe destinée à des élèves présentant des difficultés d'apprentissage importantes) doit être approuvée par la commission médico-psychopédagogique.

Diverses mesures d'aide sont prévues pour les enfants migrants et les enfants éprouvant des difficultés à suivre le programme normal.

La grille horaire hebdomadaire de l'enseignement primaire comprend 28 leçons. L'allemand, le français et les mathématiques constituent les «branches de promotion».

4.3. Enseignement postprimaire

L'enseignement postprimaire comprend l'enseignement secondaire et l'enseignement secondaire technique.

Si le secondaire général est organisé dans les lycées, le secondaire technique l'est dans les lycées techniques. Un certain nombre d'établissements scolaires font fonction de lycée et de lycée technique, dans le but de faciliter au niveau local l'orientation des élèves à l'intérieur d'un même établissement scolaire.

Les deux ordres d'enseignement ont connu une hausse de leurs effectifs au cours des dernières années, mais l'accroissement du nombre d'élèves est nettement plus marqué dans l'enseignement secondaire technique que dans l'enseignement secondaire.

Tableau 8: *Évolution des effectifs du postprimaire de 1992 à 2003*

	Enseignement secondaire		Enseignement secondaire technique		Total
	chiffre absolu	%	chiffre absolu	%	
1992/93	8 712	39,8	13 183	60,2	21 895
1994/95	9 012	35,2	16 595	64,8	25 607
1995/96	9 353	34,0	18 129	66,0	27 482
1997/98	9 553	32,3	20 039	67,7	29 592
2000/01	9 859	31,6	21 359	68,4	31 218
2001/02	9 942	31,5	21 598	68,5	31 540
2002/03	9 963	31,1	22 093	68,9	32 056

Source: *Les chiffres clés de l'éducation nationale 2002-2003.*

L'enseignement secondaire technique a connu certaines modifications qui peuvent expliquer en partie l'augmentation sensible des effectifs. Notons les principales:

- 1994/1995: le régime préparatoire, qui a remplacé l'enseignement complémentaire, est intégré dans l'enseignement secondaire technique;
- 1995/1996: les lycées techniques pour professions de santé sont intégrés dans le régime technique de l'enseignement secondaire technique;
- 1997/1998: les élèves de la division «professions sociales» sont comptabilisés dans les effectifs de l'enseignement secondaire technique.

4.3.1. Admission à l'enseignement postprimaire

Après la 6^e année d'études primaires, tous les enfants entrent dans l'enseignement postprimaire. On distingue deux ordres d'enseignement postprimaire: l'enseignement secondaire et l'enseignement secondaire technique. Un enseignement préparatoire est intégré à l'enseignement secondaire technique. Les enfants peuvent donc être orientés vers l'enseignement secondaire, l'enseignement secondaire technique ou l'enseignement préparatoire. Un avis d'orientation émis par un conseil d'orientation et fondé sur des critères arrêtés au niveau national guide les enfants vers l'ordre d'enseignement postprimaire qui correspond à leurs capacités, leurs intérêts et leurs besoins.

Si les parents contestent l'avis d'orientation, ils peuvent inscrire leur enfant à un examen d'admission à l'enseignement secondaire ou présenter un recours contre l'admission en enseignement préparatoire.

4.3.2. Enseignement secondaire

L'enseignement secondaire luxembourgeois est régi par la loi organique du 10 mai 1968 modifiée par la loi du 22 juin 1989 et par la loi du 12 juillet 2002. La durée des études est de 7 ans. Les études qui conduisent au diplôme de fin d'études secondaires préparent avant tout aux études universitaires.

L'enseignement secondaire comprend une division inférieure et une division supérieure. La division inférieure comprend les classes de 7^e, 6^e et 5^e. Après la première année d'enseignement secondaire, les élèves peuvent opter soit pour l'enseignement classique (avec le latin comme 3^e langue), soit pour l'enseignement moderne (avec l'anglais comme 3^e langue). Dans l'enseignement classique, l'anglais s'ajoutera comme 4^e langue à partir de la classe de 5^e.

En 2002/2003, le cycle supérieur de l'enseignement secondaire a été réorganisé. La division supérieure comprend désormais une classe de consolidation des savoirs acquis et d'orientation, appelée classe polyvalente (la classe de 4^e), et un cycle de spécialisation au niveau de la classe de 3^e. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont introduites comme outil pédagogique commun à toutes les branches.

Une certification des études a été introduite au terme de la classe de 3^e réussie.

Le nouveau régime s'est appliqué pour la première fois aux élèves fréquentant une classe de 4^e en 2002/2003 (et à leurs cadets).

4.3.3. Enseignement secondaire technique

L'enseignement secondaire technique est régi par la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue (voir point 3.2.3).

L'enseignement secondaire technique se compose de trois cycles: le cycle inférieur, le cycle moyen et le cycle supérieur.

Le cycle inférieur comprend les trois premières années d'études (la 7^e, la 8^e et la 9^e), ainsi que les classes modulaires du régime préparatoire destinées aux élèves en difficulté scolaire.

Les cycles moyen et supérieur de l'enseignement secondaire technique comportent trois régimes: le régime professionnel, le régime de la formation de technicien et le régime technique.

Le passage d'un cycle à l'autre ou d'un régime à l'autre se fait suivant des critères de promotion fixés par des règlements grand-ducaux et précisés par des instructions ministérielles. Il est cependant envisagé de redéfinir les critères de promotion et de les harmoniser, afin de mettre en place un système de promotion et d'orientation plus simple qui permette aux élèves de progresser en fonction de leurs capacités réelles et d'éviter les échecs inutiles.

Tableau 9: *Évolution des effectifs dans les différents régimes de l'enseignement secondaire technique*

	Régime technique		Régime de la formation de technicien		Régime professionnel	
	chiffre absolu	%	chiffre absolu	%	chiffre absolu	%
1992/93	2968	42,89	528	7,63	3424	49,50
1996/97	3623	39,29	2143	23,24	3456	37,48
2000/01	4291	38,44	2670	23,92	4202	37,64
2001/02	4323	38,24	2732	24,17	4249	37,59
2002/03	4336	37,51	2869	24,82	4353	37,66

Source: Les chiffres clés de l'éducation nationale 2002-2003.

4.3.3.1. Enseignement préparatoire de l'enseignement secondaire technique

Comme tous les élèves sortant de l'enseignement primaire n'ont pas atteint le niveau de compétence permettant d'accéder directement à la première classe du cycle inférieur, la loi du 3 juin 1994 a créé un régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique.

Depuis sa création, +/- 22,18 % des élèves fréquentant l'enseignement secondaire technique suivent ce type d'enseignement.

Le régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique a pour mission de préparer ces élèves:

- à un passage ultérieur dans le cycle inférieur (9^e) ou moyen (10^e) du régime professionnel de l'enseignement secondaire technique;
- à l'insertion dans la vie active.

Ces finalités nécessitent la mise en œuvre de modèles pédagogiques différenciés, adaptés à ces élèves et fondés sur des méthodes d'enseignement et d'encadrement spécifiques.

Ces nouvelles méthodes pédagogiques et évaluatives sont fondées sur le constat que, malgré leurs différences considérables, tous les élèves présents dans cet ordre scolaire ont un point commun: un vécu scolaire négatif, caractérisé par un certain nombre d'échecs. Elles doivent donc être adaptées à cette situation et surtout éviter la démotivation et le désengagement scolaire. À cet effet, les pratiques pédagogiques utilisées se basent sur la formation individualisée.

La mise en place d'une telle formation individualisée est concrètement réalisée par un enseignement modulaire par groupes de niveau et à progression individualisée. Ce système nécessite la fixation d'objectifs et la définition de niveaux-seuils, qui établissent à partir de quel moment les objectifs sont atteints. Or, contrairement aux objectifs fixés en termes de programme d'études pour une année scolaire, les objectifs sont fixés par module, donc plus facilement assimilables par l'apprenant et réalisables à plus court terme.

Les acquis sont notifiés sur un certificat et les jeunes peuvent à tout moment, même après avoir quitté l'école, compléter leur formation. Une réintégration des jeunes ayant terminé leur scolarité dans une classe de l'ancien système est donc également possible.

Trois niveaux de certification sont définis pour l'enseignement préparatoire:

- la certification donnant accès au cycle moyen de l'enseignement secondaire technique, régime professionnel,
- la certification donnant accès à la préparation du CITP (certificat d'initiation technique et professionnelle, voir définition, annexe 2),
- la certification de fin d'obligation scolaire.

4.3.3.2. *Cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique*

Le cycle inférieur comprend trois années:

- une septième d'observation, qui assure aux élèves une formation de base polyvalente et approfondit les connaissances acquises antérieurement,
- une huitième d'orientation, qui approfondit la formation de base polyvalente et prépare les orientations scolaires et professionnelles futures,
- une neuvième de détermination, qui prépare respectivement à l'accès à l'apprentissage et à la poursuite des études dans les différents régimes et divisions du cycle moyen.

Ces trois années se déclinent en classes théoriques, polyvalentes ou pratiques. Ces désignations expriment leur finalité respective. Ainsi, les classes théoriques préparent les élèves à accéder au régime technique, tandis que la classe polyvalente oriente vers le régime de technicien ou professionnel et la classe pratique permet de continuer sa formation dans le régime professionnel.

Le programme d'études du cycle inférieur est essentiellement général et comprend les langues, les mathématiques, les sciences naturelles, les sciences humaines, l'éducation technologique, l'éducation artistique, l'éducation musicale, l'éducation physique et sportive, l'instruction religieuse, la formation morale et sociale.

Il comprend en outre des travaux pratiques et manuels à caractère d'orientation, ainsi que des activités favorisant la transition vers la vie active.

L'enseignement en huitième d'orientation et neuvième de détermination est organisé en voies pédagogiques souples, dans lesquelles les programmes, le niveau d'enseignement, les méthodes pédagogiques, le nombre hebdomadaire des leçons et les critères de promotion peuvent être différents.

Des cours d'appui peuvent être organisés pour assurer la perméabilité entre les voies pédagogiques.

4.3.3.3. Cycle moyen de l'enseignement secondaire technique

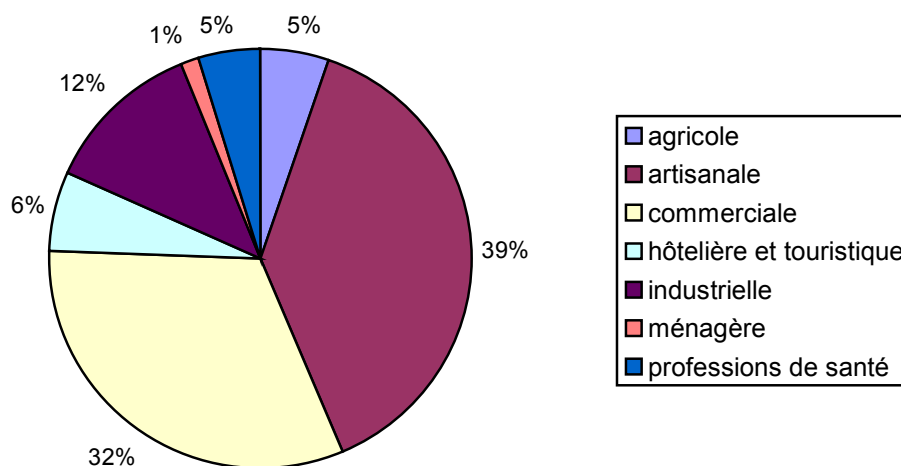
Le cycle moyen a pour objectif l'apprentissage d'un métier ou d'une profession et la préparation aux études du cycle supérieur. Il comprend actuellement trois régimes:

- le régime professionnel,
- le régime de la formation de technicien,
- le régime technique.

Le **régime professionnel** est caractérisé par l'apprentissage, qui comprend une formation pratique en entreprise sous contrat d'apprentissage et la fréquentation de cours professionnels concomitants dans un lycée technique, sans préjudice des dispositions qui règlent la filière mixte (voir définition, annexe 2) et la filière de plein exercice, c'est-à-dire une présence à plein temps à l'école (art. 8 de la loi du 4 septembre 1990).

Le régime professionnel comprend les divisions suivantes: apprentissage agricole, apprentissage artisanal, apprentissage commercial, apprentissage hôtelier et touristique, apprentissage industriel, apprentissage ménager, apprentissage des professions de santé.

Graphique 3: Répartition des étudiants du régime professionnel entre les différentes divisions (2002/2003)



Source: Les chiffres clés de l'éducation nationale 2002-2003.

Le régime professionnel offre l'accès le plus direct et le plus simple à une qualification professionnelle, le certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), ou, le cas échéant, le certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) ou le certificat de capacité manuelle (CCM) (voir schéma du système éducatif luxembourgeois).

Le déroulement de la formation professionnelle dépend de la profession. Un certain nombre d'apprentissages consistent en une formation pratique de trois ans avec, conjointement, une formation théorique assurée par un lycée technique. La durée des cours du régime concomitant (voir définition, annexe 2) est fixée à huit heures hebdomadaires au minimum. Pour d'autres professions (employé administratif et commercial, menuisier, mécanicien automobile, horticulteur, agriculteur...), le régime est mixte: l'apprenti fréquente les classes professionnelles d'un lycée technique à temps plein pendant un ou deux ans pour l'enseignement théorique scolaire. Ensuite, il accomplit la formation pratique dans une entreprise pendant un an et il suit les cours théoriques concomitants à l'école. Enfin, pour un nombre restreint de professions, comme par exemple la profession d'aide-soignant, la formation de trois ans a lieu entièrement à l'école.

Les études du régime professionnel sont sanctionnées par un examen de fin d'apprentissage organisé au niveau national au terme de la dernière année.

Le **régime de la formation de technicien** est un régime à temps plein préparant essentiellement aux études de technicien du cycle supérieur. Cette voie de formation comprend, dans le cycle moyen, les classes de 10^e et 11^e. Ce régime a été introduit par la loi du 4 septembre 1990 (voir point 3.2).

Le régime de la formation de technicien comprend les divisions suivantes: administrative et commerciale, agricole, artistique, chimique, électrotechnique, génie civil, hôtelière et touristique, informatique et mécanique.

En 2002/2003, la division administrative et commerciale a attiré 50 % des étudiants du régime de la formation de technicien, la division électrotechnique 11 % et la division informatique 10 %.

Le **régime technique** est un régime à temps plein préparant essentiellement aux études du bac technique. Cette voie de formation comprend, dans le cycle moyen, deux années (10^e et 11^e).

Le régime technique du cycle moyen comprend une division administrative et commerciale; une division paramédicale et sociale et une division technique générale.

Les programmes d'étude des classes du cycle moyen comprennent:

- un enseignement général (instruction religieuse/morale laïque, anglais, français, 3^e langue, mathématique, chimie, physique, connaissance du monde contemporain, éducation sportive),
- un enseignement scientifique et technique (qui varie en fonction de la section choisie),

- un enseignement pratique (qui varie en fonction de la section choisie).

4.3.3.4. Cycle supérieur de l'enseignement secondaire technique

Le cycle supérieur, d'une durée de deux ans d'enseignement à temps plein (classes de 12^e et 13^e), comprend deux régimes: le régime de la formation de technicien et le régime technique.

Il est sanctionné par un examen de fin d'études organisé au niveau national. Aux candidats ayant réussi cet examen est délivré soit un diplôme de fin d'études secondaires techniques (bac technique), soit un diplôme de technicien spécifiant la division, le cas échéant la section, ainsi que les branches dans lesquelles les candidats ont été examinés, et mentionnant que les candidats possèdent les connaissances requises pour aborder les études supérieures.

4.4. Formation professionnelle postsecondaire

Les formations postsecondaires suivantes peuvent être considérées comme des formations professionnelles spécialisées.

4.4.1. Études supérieures des professions de santé

Au niveau des études postsecondaires, le lycée technique pour professions de santé offre des études dans cinq professions spécialisées: infirmier en anesthésie-réanimation (2 ans), sage-femme (2 ans), assistant technique médical (ATM) de chirurgie (18 mois), infirmier psychiatrique (1 an), infirmier en pédiatrie (1 an).

Les candidats aux études spécialisées dans les professions de santé doivent être titulaires du diplôme d'État luxembourgeois d'infirmier (niveau: diplôme de fin d'études secondaires techniques) ou d'un diplôme d'infirmier délivré dans l'un des pays membres de l'UE visés à la directive 77/452/CEE.

Les études dans les cinq spécialisations présentent un caractère dual: enseignement théorique et travaux de laboratoire dans le lycée, enseignement clinique dans les institutions hospitalières du pays. La coordination des études théoriques et pratiques est assurée par le lycée technique.

4.4.2. Brevet de technicien supérieur (BTS) (bac +2)

Le BTS (brevet de technicien supérieur) a été créé par la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique (voir point 3.2). Il s'agit d'une formation de niveau supérieur de l'enseignement secondaire technique en deux ans, fonctionnant en classes de plein exercice ou à temps partiel.

Les étudiants sont admis sur dossier. Ils doivent être titulaires d'un bac, d'un bac technique ou d'un diplôme de technicien luxembourgeois, ou encore d'un diplôme reconnu équivalent par le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP).

La réussite de la seconde année d'étude est sanctionnée par le brevet de technicien supérieur (BTS). Le diplôme indique la spécialité et la mention obtenue.

Depuis sa création en 1990, le concept pédagogique de la formation menant au BTS repose sur une organisation modulaire, inspirée du modèle qui se pratique couramment en France.

L'enseignement est organisé de manière à favoriser l'alternance entre cours théoriques et applications pratiques. L'alternance peut prendre la forme de visites, de stages en entreprise (16 semaines sur les 2 ans) ou d'études de cas pris dans la réalité de l'entreprise d'aujourd'hui.

Le savoir-faire professionnel est transmis par des intervenants extérieurs et par des enseignants qui l'ont acquis au fil des années grâce à leurs contacts intensifs avec les entreprises.

4.5 Enseignement supérieur

La création de l'université du Luxembourg est le fruit d'un long débat. La volonté de réformer l'enseignement supérieur est apparue pour la première fois en 1993 avec un débat d'orientation à la Chambre des députés. La réforme a été concrétisée par le vote de la loi du 11 août 1996.

En 2000 le ministre de l'enseignement supérieur en fonction présente un livre blanc, dont l'élément central est la nécessité de développer l'enseignement supérieur au Luxembourg. Le livre blanc poursuit deux objectifs majeurs: faire l'état des lieux de l'enseignement supérieur au Luxembourg et esquisser un plan de développement. Il part du constat que les établissements supérieurs ne peuvent plus se positionner uniquement au niveau national, mais doivent se faire connaître et reconnaître à l'étranger.

Les conclusions du livre blanc convainquent le ministère de l'enseignement supérieur de travailler à la mise en place d'une véritable université au Luxembourg, afin d'augmenter la visibilité de l'enseignement supérieur.

Résultat de ces discussions et travaux, un projet de loi portant création de l'université du Luxembourg est adopté par la Chambre des députés le 17 juillet 2003.

L'université du Luxembourg est une institution jeune, successeur de diverses institutions d'enseignement supérieur tels le Centre universitaire de Luxembourg, l'Institut supérieur de technologie, l'Institut supérieur d'études et de recherches pédagogiques, l'Institut d'études éducatives et sociales.

Ainsi l'université offre, outre les enseignements universitaires conduisant au grade de *bachelor*, de *master* ou encore au doctorat, une formation théorique et pratique axée sur la préparation à une profession spécifique.

Concrètement, ces formations concernent:

- les études préparatoires au diplôme d'éducateur gradué (bac+3), soit par un régime de formation à plein temps (3 ans), soit par un régime de formation en cours d'emploi, complémentaire d'une activité professionnelle socio-éducative occupant au moins un mi-temps (6 ans) (voir chapitre 9);
- la formation des instituteurs de l'enseignement primaire et de l'éducation préscolaire. L'étudiant qui satisfait à l'examen final à la suite de trois années d'études se voit délivrer par le MENFP soit le certificat d'études pédagogiques, option enseignement primaire, soit le certificat d'études pédagogiques, option éducation préscolaire;
- une formation de quatre années conduisant au diplôme d'ingénieur industriel.

4.6 Éducation différenciée

La loi du 14 mars 1973 portant création d'instituts et de services d'éducation différenciée a généralisé la scolarité obligatoire pour tous les enfants à besoins éducatifs spéciaux. En effet, la loi du 10 août 1912 ne prévoyait pas la scolarisation des enfants handicapés. Suite à la modification de cette loi par la loi du 28 juin 1994 dite «sur l'intégration scolaire», ces élèves peuvent satisfaire à leur obligation scolaire dans le cadre des centres et instituts spécialisés de l'éducation différenciée, dans l'enseignement régulier, à temps partiel dans une classe respective des deux ordres d'enseignement susmentionnés ou dans une institution spécialisée à l'étranger.

Les admissions dans les centres et instituts spécialisés de l'éducation différenciée se font sur proposition de la commission médico-psycho-pédagogique nationale.

Le ministère ayant dans ses attributions l'éducation nationale est responsable de l'aspect éducatif, le ministère ayant dans ses attributions la santé publique est responsable de l'aspect médical et le ministère ayant dans ses attributions la famille est responsable de l'aspect familial et social de l'éducation différenciée. Les centres et les instituts sont gérés par la direction de l'éducation différenciée, qui fait partie du MENFP.

Durant l'année scolaire 2002/2003, 694 élèves ont fréquenté les structures scolaires de l'éducation différenciée.

5. Formation professionnelle continue

5.1. Vue d'ensemble

Depuis les années 90, de nombreux changements s'opèrent dans le monde du travail et de la formation professionnelle tant au niveau mondial qu'euro-péen. En effet, la mondialisation et le progrès scientifique et technologique modifient notre conception de la formation. Cette tendance se laisse entrevoir dans les notions d'apprentissage tout au long de la vie ou de prolongation de la formation formelle. Le Luxembourg s'inscrit d'autant plus naturellement dans ce mouvement que sa situation géographique et socio-économique, comme on l'a souligné déjà à maintes reprises, est tout à fait particulière en Europe.

La formation professionnelle continue au Luxembourg est actuellement régie par deux lois fondamentales: la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue (FPC) et la loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la FPC.

La première a pour objectif d'aider les personnes titulaires d'une qualification professionnelle à l'adapter à l'évolution du progrès technologique et aux besoins de l'économie, à la compléter ou à l'élargir; d'offrir aux personnes ayant un emploi ou aux chômeurs l'occasion de se préparer aux diplômes et aux certificats visés par la loi du secondaire technique et d'obtenir une qualification professionnelle dans un système de formation accélérée; d'appuyer et de compléter, sur proposition des chambres professionnelles concernées, l'apprentissage pratique dispensé en entreprise. En outre, cette loi précise les acteurs qui peuvent organiser la formation professionnelle continue. Ce sont notamment le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP), les chambres professionnelles, les communes et les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre.

La loi modifiée du 22 juin 1999, en revanche, est orientée vers les entreprises, en ce sens qu'elle vise à inciter les entreprises privées à offrir des formations à leurs salariés (voir point 5.3).

La première crée l'offre de formation au niveau individuel, tandis que la seconde fournit un cadre légal pour l'accès collectif.

Dans ce contexte, il faut également souligner qu'en 2004, un projet de loi «portant création d'un congé individuel de formation...» et modifiant la loi modifiée du 4 octobre 1973 sur le congé-éducation a été déposé à la Chambre des députés. En effet, actuellement, l'accès individuel est exclusivement régi par la loi de 1973 précitée. Les personnes exerçant une activité professionnelle ont droit, sous certaines conditions, à ce congé, limité à 60 jours par carrière professionnelle, en vue de participer à une formation pour adultes. Cependant, les critères d'attribution ne correspondant plus à la population et aux conditions de travail actuelles, ce

congé est très peu utilisé dans le contexte de la formation professionnelle continue. La nouvelle législation devrait donc remédier à cette situation.

Enfin, il y a lieu de noter que la formation professionnelle continue destinée aux demandeurs d'emploi est d'autant plus importante dans un pays où le phénomène du chômage est largement rattaché à l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Vu la création continue de nouveaux emplois, c'est la formation qui permet aux demandeurs d'emploi d'augmenter leurs chances de réinsertion sur le marché de l'emploi.

5.2. Formations diplômantes

Dans le cadre de la législation en vigueur, renforcée par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi (PAN) de 1998 modifiant l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 relative à l'enseignement secondaire technique,

«l'apprentissage, les études en régime de la formation de technicien et les études en régime technique sont également ouverts à des personnes âgées de plus de 18 ans...» (art. 26).

Il est désormais possible de s'engager d'une façon générale dans un parcours de formation diplômante. Mais, si le principe est arrêté, les réglementations concernant l'organisation concrète font souvent défaut. En revanche, dans les cas où la réglementation existe, ce sont les candidats qui font défaut... sauf dans les dispositifs ci-après.

La formation par cours du soir menant au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP)

Cette formation est régie par le règlement grand-ducal du 29 juillet 1993. Elle a lieu le soir, soit dans un lycée technique, soit dans un Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC).

Le volet pratique de cette formation s'acquiert, en règle générale, à travers l'emploi en entreprise. La pratique professionnelle est prouvée par un certificat d'affiliation à la sécurité sociale.

Le candidat à cette formation doit être âgé de 18 ans au moins. Il doit en outre produire un certificat de réussite scolaire (9^e pratique au minimum) identique à celui exigé pour l'apprentissage de la profession choisie. À défaut, une commission peut décider une admission sur dossier.

L'apprentissage des adultes

Depuis la rentrée scolaire 2000/2001, les personnes âgées de plus de 18 ans peuvent entrer en apprentissage en vue de l'obtention d'un CATP, d'un CCM ou d'un CITP (voir point 4.3.3.3).

À cet effet, elles devront conclure un contrat d'apprentissage avec une entreprise autorisée à former des apprentis.

Cet apprentissage vise aussi bien les adultes sous contrat de travail que les demandeurs d'emploi dûment inscrits à l'Administration de l'emploi (ADEM).

Dans le cadre de cette nouvelle législation, deux éléments sont à signaler:

- l'apprenti adulte touche une indemnité d'apprentissage d'un montant égal au salaire social minimum auquel peut prétendre un travailleur non qualifié âgé de 18 ans au moins. La différence entre le salaire social minimum et l'indemnité d'apprentissage fixée pour l'apprentissage des jeunes est remboursée à l'entreprise par l'État (voir point 10.3);
- pour la première fois dans la législation luxembourgeoise, il est fait référence à la validation des acquis professionnels. En effet, le candidat qui ne remplit pas les conditions d'accès prévues peut être admis sur la base de son expérience professionnelle reconnue et validée (voir chapitre 8).

En 2004/2005, 966 personnes (contre 657 en 2002 et 829 en 2003) ont introduit une demande pour l'apprentissage pour adultes, ce qui montre l'énorme succès de cette mesure.

La maîtrise artisanale

La loi du 11 juillet 1996 porte organisation d'une formation menant au brevet de maîtrise et fixe les conditions d'obtention du brevet de maîtrise. Le brevet de maîtrise autorise à s'établir dans le secteur de l'artisanat à titre d'indépendant et à former des apprentis conformément aux dispositions légales en matière de droit d'établissement et d'apprentissage. Il est à noter que le brevet n'existe pas pour les professions relevant de la chambre de commerce.

Le contrôle général de la formation menant au brevet de maîtrise et des examens de maîtrise est assuré par le directeur à la formation professionnelle, assisté du directeur adjoint. Les cours préparatoires au brevet de maîtrise sont organisés par la chambre des métiers.

Pour être inscrit aux cours, le candidat doit être titulaire du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou présenter des pièces justificatives reconnues équivalentes par le MENFP. Le diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques, le diplôme de technicien ou certains diplômes de l'enseignement supérieur permettent un accès direct à la formation menant au brevet de maîtrise, sans passer par le CATP. Les titulaires de ces diplômes peuvent s'inscrire directement aux cours préparatoires au brevet de maîtrise, mais ils doivent justifier de trois ans d'expérience professionnelle pour se présenter à la partie pratique de l'examen (deux années seulement pour les titulaires d'un diplôme de technicien).

L'obtention du brevet de maîtrise confère le titre de maître-artisan dans son métier.

Les formations de 3^e cycle

Certains organismes et structures offrent des formations de 3^e cycle universitaire du type DESS ou MBA officiellement reconnues par des universités étrangères, tels les DESS organisés par la chambre des employés privés en collaboration avec et reconnus par l'université de Nancy (France).

Les formations offertes par le Centre de langues Luxembourg

Le Centre de langues Luxembourg (CLL) organise à la fois des cours de langue luxembourgeoise et de langues étrangères. Il est le centre d'examen officiel pour évaluer les compétences de communication en langue luxembourgeoise. Pour les langues étrangères, il est chargé de l'organisation d'examens conférant des diplômes officiels reconnus à l'étranger.

5.3. Formations dans le cadre de la loi modifiée du 22 juin 1999

Cette loi ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue (FPC) réglemente le marché de la FPC depuis le 1^{er} janvier 2000, date de son entrée en vigueur.

Elle trouve son origine dans un avis du Conseil économique et social de 1995 et a pour but d'inciter les entreprises du secteur privé à offrir des formations ayant pour objet l'adaptation de la qualification du travailleur et du chef d'entreprise aux nouvelles technologies dans un sens large, le recyclage et la promotion du travailleur par une préparation à des postes plus exigeants.

Elle est fondée sur le principe du soutien des entreprises dans leurs démarches en matière de FPC et de l'encadrement du fonctionnement de la FPC.

Concrètement, elle porte sur trois éléments:

- la création d'un cadre d'aide financière visant à inciter les entreprises à investir dans la formation professionnelle continue,
- la définition de conditions d'éligibilité, afin d'inciter les entreprises à structurer et planifier les activités de formation,
- la création de conditions minimales pour la gestion d'un organisme de formation.

Ainsi cette loi apporte dans le paysage de la formation continue au Luxembourg un concept commun, tant pour son organisation que pour la notion d'investissement en formation continue.

L'investissement des entreprises dans ce type de formation et le cofinancement de l'État sont traités au point 10.3.

5.4. Formation des personnes sans emploi

La formation des demandeurs d'emploi se fait en étroite collaboration entre l'Administration de l'emploi et le MENFP.

On distingue deux types de formations: d'une part celles qui visent à former les personnes sans emploi afin d'augmenter leurs chances de réinsertion d'une façon générale, de l'autre celles qui sont mises en place avec les entreprises ou les secteurs en vue d'une insertion directe sur le marché du travail.

Les formations du premier type concernent des personnes, majoritairement jeunes, qui, pour maintes raisons, éprouvent des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi. Elles sont offertes par les centres de formation professionnelle continue (voir point 5.5.1). Les personnes qui suivent ces cours d'orientation et d'insertion professionnelles bénéficient d'un encadrement sociopédagogique et de stages en entreprise. Ces formations durent généralement un an.

Les formations organisées directement pour un secteur ou une entreprise, quant à elles, se déroulent sur la demande des employeurs. Les contenus de formation sont élaborés en commun avec le demandeur, qui s'engage, sur la base d'une convention conclue entre l'entreprise, le MENFP et le ministère du travail, à embaucher les personnes ayant terminé la formation avec succès. La durée de ces formations varie généralement de six semaines à trois mois hors période de stage. Elles sont toujours organisées sur le modèle de l'alternance.

5.5. Acteurs

Dans le cadre de cette description du système d'éducation et de formation il ressort, du moins implicitement, que l'exiguïté du territoire entraîne un certain nombre de spécificités quant à l'organisation et l'articulation du dispositif d'éducation et de formation. Ces spécificités se reflètent parmi les acteurs de la formation, que l'on peut diviser en 4 catégories: État, chambres professionnelles, offre sectorielle et offre privée.

5.5.1. État

Service de la formation professionnelle (SFP)

La loi modifiée du 4 septembre 1990 (voir point 5.1) a créé le Service de la formation professionnelle. Cette loi prévoit que la formation professionnelle continue organisée par le ministère se fera dans les centres de formation professionnelle continue.

Dans ces centres peuvent être organisés en outre:

- des cours de formation pratique à l'intention des élèves du régime préparatoire,
- des cours d'orientation et d'insertion professionnelles à l'intention des jeunes sans emploi,

- des cours de formation professionnelle préparatoires au CITP (certificat d'initiation technique et professionnelle, en coopération avec un lycée technique),
- des cours de formation professionnelle et d'enseignement général à l'intention des chômeurs et des travailleurs menacés de perdre leur emploi,
- des cours de réadaptation et de rééducation professionnelles et fonctionnelles.

Service de la formation des adultes (SFA)

Le MENFP organise des cours pour adultes depuis 1965. Le SFA, créé officiellement par la loi du 19 juillet 1991, a les missions suivantes:

- coordonner la formation offerte aux adultes en cours du soir par l'enseignement secondaire et l'enseignement secondaire technique, ainsi que la formation offerte par le Centre de langues;
- organiser un régime adulte ouvrant, au moyen de cours du soir, l'accès aux diplômes et certificats délivrés par l'enseignement de jour;
- assurer l'instruction de base des adultes résidents qui en expriment le désir;
- organiser et ou définir les contenus des cours d'intérêt général dans les domaines dits de formation générale et de promotion sociale, soit directement, soit via des communes ou associations sans but lucratif répondant à certains critères;
- définir le programme des cours d'intérêt général et des cours conventionnés pour adultes.

Les diplômes et certificats sanctionnant les études du régime des adultes confèrent les mêmes droits que les diplômes correspondants obtenus dans l'enseignement de jour.

Le Centre de langues (voir point 5.2), qui dépend hiérarchiquement du SFA, a pour mission de dispenser des cours de langue permettant à toute personne d'acquérir la faculté de compréhension et d'expression indispensable à l'intégration dans la vie sociale, économique et culturelle.

5.5.2. Chambres professionnelles et partenaires sociaux

Les chambres professionnelles (chambre des métiers, chambre de commerce et chambre des employés privés), créées par la loi du 4 avril 1924, sont très actives dans le perfectionnement professionnel. Leur activité de formation s'est développée à l'issue de la dernière guerre mondiale, quand elles ont commencé à prendre en charge les demandes spécifiques émanant de leurs membres. Tout au long de l'année, elles organisent des cours, des stages, des séminaires ou des conférences portant sur des thèmes plus généraux de gestion ou encore des matières plus techniques.

Chambre des métiers

La chambre des métiers établit chaque année un programme de cours destinés aux chefs d'entreprises indépendants, ainsi qu'au personnel des entreprises: cours professionnels dans le domaine de l'artisanat, cours de gestion de petites et moyennes entreprises, séquences d'entraînement destinées aux collaborateurs situés aux différents niveaux de l'entreprise, en vue d'améliorer les compétences du personnel en général, et cours préparatoires au brevet de maîtrise.

Chambre de commerce

La chambre de commerce est l'un des pionniers dans le domaine de la formation continue depuis l'immédiat après-guerre. L'objectif des formations était d'offrir à ceux qui avaient souffert des déficiences du système éducatif en temps de guerre la possibilité de participer utilement au redémarrage de l'économie.

Ainsi s'instaurent dès 1948 un cycle régulier de cours de comptabilité pour débutants et un cours de langue française. Vu leur succès, les cours de comptabilité sont élargis à trois niveaux.

Le déclenchement de la crise économique en 1976 fait surgir le risque de déconfiture pour les chefs d'entreprise et la menace de chômage pour les salariés. Le développement des nouvelles technologies de l'information et de la bureautique accentue le besoin de recyclage. La formation continue prend encore plus d'importance.

Les activités de formation assurées par la chambre de commerce sont les suivantes: cours du soir conduisant à des certificats et diplômes officiels, séminaires et conférences, cours pour les salariés des entreprises, cours accélérés pour les professions indépendantes en accord avec les demandes formulées par l'État.

Chambre des employés privés Luxembourg (CEP-L)

L'essor du secteur tertiaire, accompagné d'une véritable révolution au niveau des nouvelles technologies, crée, dès la fin des années soixante, un besoin de formation et de qualification pressant du personnel. Pour répondre à ce besoin, la chambre des employés privés, se basant sur les attributions qui lui ont été conférées par la loi du 4 avril 1924, organise dès 1971 des cours d'informatique, qui connaissent depuis lors un élargissement et une diversification remarquables.

Aujourd'hui la CEP-L, conséquente dans sa politique de formation professionnelle continue, a créé le Luxembourg Lifelong Learning Center, qui offre des cours allant de la bureautique au DESS (diplôme de troisième cycle universitaire), en coopération avec l'université de Nancy 2 (France).

5.5.3. Organismes sectoriels

Actuellement, au Luxembourg, seuls deux organismes de formation sectoriels interviennent, le second étant de création récente.

Institut de formation bancaire Luxembourg (IFBL)

Le développement du secteur financier amène l'association des banques et banquiers luxembourgeois à organiser en 1970 son propre centre de formation. En 1990 elle crée l'Institut de formation bancaire. Cet institut, constitué en association sans but lucratif, reconnu d'utilité publique, a pour objectif d'organiser, de mettre en œuvre, de développer et de promouvoir des moyens, des programmes et des activités de formation dans l'intérêt des entreprises bancaires du Luxembourg.

Institut de formation dans le secteur du bâtiment (IFSB)

Les entreprises du secteur de la construction et du génie civil créent en 2002 un Institut de formation sectoriel, en vue de faire face aux défis économiques et technologiques auxquels est confronté leur secteur. L'objectif principal de l'IFSB est la mise en place d'un plan global de formation sectoriel pour toutes les catégories de salariés.

5.5.4. Offreurs mixtes

Quelques organismes de formation sont gérés par des conseils d'administration bi- ou tripartites.

Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité (OLAP)

L'OLAP a été créé en 1957 sous le statut d'association sans but lucratif à caractère paritaire. Son conseil d'administration est composé de six membres représentant paritairement les délégués des chambres patronales et syndicales et des syndicats, et de trois délégués du gouvernement désignés respectivement par les ministères de l'économie, des classes moyennes et des finances.

L'OLAP a pour objet de promouvoir l'accroissement de la productivité dans les entreprises, de favoriser l'échange et la diffusion des informations susceptibles d'accroître la productivité, d'encourager et de promouvoir le perfectionnement du personnel à tous les échelons.

Centres de recherche publics

La création des centres de recherche publics (CRP) remonte à la loi du 9 mars 1987 ayant pour objet l'organisation de la recherche et du développement technologiques dans le secteur public, le transfert de technologies et la coopération scientifique et technologique entre les entreprises et le secteur public.

Les deux institutions pertinentes dans le contexte de la formation professionnelle continue sont le Centre de recherche public Centre universitaire (CRP-CU) et le Centre de recherche public Henri Tudor (CRP-HT), tous deux rattachés à l'université du Luxembourg. Les CRP assurent la transmission des connaissances acquises lors des activités de recherche par des séminaires de formation de haut niveau.

Ces séminaires s'adressent à de jeunes universitaires désirant parfaire leurs connaissances académiques et à des cadres ayant une certaine expérience professionnelle et désirant se perfectionner ou se recycler dans de nouveaux domaines professionnels. Établissements publics, les CRP sont dirigés par un conseil d'administration composé de représentants gouvernementaux et de personnalités du secteur privé.

Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)

L'INFPC a été créé par la loi du 1^{er} décembre 1992. Sa mission consiste à élaborer des concepts de formation professionnelle continue dans l'intérêt du progrès technologique et de l'innovation pédagogique. Les activités de l'INFPC s'adressent à tous les acteurs économiques: grandes entreprises industrielles, PME/PMI, administrations, associations ou groupements professionnels, voire indépendants. Établissement public, l'INFPC possède la personnalité juridique et l'autonomie financière. Il est dirigé par un conseil d'administration composé paritairement de représentants de cinq ministères et des chambres professionnelles, illustrant ainsi la volonté de réunir l'ensemble des acteurs économiques. Il ne dispose pas d'un programme de formations fixes. Ses actions peuvent aller de simples interventions ponctuelles à un accompagnement à long terme de l'entreprise, toujours suivant une approche modulaire.

Depuis janvier 2000, l'INFPC constitue l'organe de référence, délégué par le MENFP, pour l'accompagnement des entreprises désireuses de solliciter le cofinancement étatique prévu dans le cadre de la loi modifiée du 22 juin 1999 (voir point 5.3).

École supérieure du travail

Instrument de formation postsecondaire, l'École supérieure du travail a pour mission de dispenser aux travailleurs salariés et aux travailleurs indépendants un enseignement visant l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation de leurs connaissances dans les domaines de l'économie, de la fiscalité, du droit constitutionnel, du droit du travail, de la législation de la sécurité sociale et de la culture.

La loi du 20 mars 1984 portant création de l'École supérieure du travail place celle-ci sous l'autorité directe du ministre du travail et de l'emploi, qui se fait assister par un conseil administratif paritaire (patronat, salariat et gouvernement).

Institut de formation économique et sociale (IFES)

En 1986, la chambre de travail et les deux syndicats LCGB et OGBL (voir annexe 1) ont créé un institut de formation ayant statut d'établissement d'utilité publique: l'IFES.

L'offre de formation s'adresse prioritairement aux membres des deux syndicats: séminaires pour publics cibles spécifiques tels que jeunes, frontaliers (voir définition, annexe 2), femmes, etc., séminaires ciblés sur le droit du travail, le droit social, la sécurité en entreprise, séminaires développant des thèmes à dimension sociale, communication, style de gestion, cercles de qualité, séminaires organisés conjointement avec l'OLAP sur l'économie politique, l'économie d'entreprise, les nouvelles technologies.

Des séminaires à contenu plus général (budget de l'État, formation professionnelle, avis du Conseil économique et social) sont organisés pour les membres de la chambre de travail et les délégués d'entreprise.

L'IFES est dirigé par un conseil d'administration de 6 membres (deux pour chacun des partenaires).

5.5.5. Offreurs privés

Une tentative récente de recensement estime le nombre des offreurs privés résidents et présents sur le marché luxembourgeois à plus de 300. Ces sociétés commerciales combinent souvent la vente, principalement de matériel et équipement informatique, à la formation de leur clientèle. Outre les sociétés informatiques, on note l'existence de plusieurs écoles de langue privées. Certaines sociétés de consultants proposent diverses formations au niveau du management.

En dehors de ces quelques indications sommaires, il existe très peu d'informations sur ce marché, sur les contenus précis et sur le nombre des personnes formées.

6. Formation des enseignants et formateurs

6.1. Contexte général

Au Luxembourg, le terme de formateur est principalement utilisé dans le contexte de la formation non formelle, tandis que le terme d'enseignant est plutôt utilisé dans le contexte de la formation formelle. Cette différenciation se retrouve également dans leur formation et leur recrutement.

Ainsi la formation des **enseignants de la formation initiale** (enseignement secondaire technique) est définie dans le cadre de la législation sur le système d'éducation. Le recrutement des enseignants fonctionnaires se fait par examen concours d'après une planification des besoins en personnel enseignant effectuée annuellement par le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP).

Pour pouvoir se présenter à cet examen concours, il faut avoir accompli selon la fonction visée un cursus universitaire de trois ou quatre ans dans l'une des branches prévues dans le système luxembourgeois.

Ainsi les candidats aux fonctions de professeur de sciences de l'enseignement technique doivent être titulaires d'un diplôme final supérieur reconnu dans le pays d'obtention et homologué au Luxembourg.

L'aspirant à la fonction de professeur d'enseignement technique doit être titulaire soit d'un diplôme luxembourgeois de fin d'études secondaires ou secondaires techniques, soit d'un diplôme de technicien, soit d'un diplôme reconnu équivalent par le ministre. En outre, il doit

- avoir accompli avec succès au moins six semestres d'études universitaires ou d'études spéciales supérieures ou une formation reconnue équivalente par le ministre,
- posséder une expérience professionnelle d'au moins trois ans.

Les candidats aux fonctions de maître d'enseignement technique sont en principe titulaires du brevet de maîtrise dans leur spécialité et doivent posséder une expérience professionnelle de trois ans au moins, consécutive à l'obtention du brevet de maîtrise artisanale.

Des règlements grand-ducaux spéciaux peuvent instituer des examens particuliers sanctionnant la qualification des candidats maîtres d'enseignement technique dont la spécialité professionnelle ne comporte pas de brevet de maîtrise.

Dans les entreprises, les **patrons de stage** remplissent la fonction de tuteur pour les apprentis en régime concomitant (voir point 4.3.3.3). Dans le cadre de la formation au brevet de maîtrise, qui habilite l'artisan à former des apprentis conformément aux dispositions légales en matière d'apprentissage, une formation pédagogique prépare les candidats à cette mission.

Mais pour les professions relevant de la chambre de commerce, le brevet de maîtrise n'existe pas et aucune préparation pédagogique à la formation des apprentis n'est prévue.

En ce qui concerne les **formateurs** qui interviennent **dans le domaine de la formation professionnelle continue**, les conditions de leur formation ne sont pas explicitement définies.

La loi modifiée du 22 juin 1999 modifie la loi sur le droit d'établissement en définissant les conditions auxquelles doivent répondre les chefs d'entreprise ou les travailleurs intellectuels indépendants qui veulent obtenir un droit d'établissement en vue de la prestation de formation professionnelle continue, sans toutefois faire référence à la formation des formateurs eux-mêmes.

Chaque organisme de formation choisit ses conférenciers ou animateurs de séminaires sur la base de leurs références et compétences professionnelles, ainsi qu'en fonction de leurs aptitudes pédagogiques et communicatives.

6.2. La formation des enseignants dans la formation professionnelle initiale

Le classement en rang utile à l'examen concours est une condition d'admission au stage pédagogique (durée minimale 24 mois, maximale 40 mois). Ce stage, réformé en 1998, prévoit une formation pédagogique d'ordre pratique et théorique, avec insertion progressive dans une tâche d'enseignement sous la houlette d'un patron de stage, ainsi qu'une période probatoire avec une tâche d'enseignement et de surveillance.

Cette formation initiale des enseignants stagiaires de l'enseignement secondaire et secondaire technique est coordonnée par la Faculté des lettres, des sciences humaines, des arts et des sciences de l'éducation de l'université du Luxembourg. Elle est sanctionnée par un examen final, qui se présente sous la forme d'une soutenance de dossier.

En cas de réussite, un diplôme intitulé «diplôme de formation pédagogique» est délivré au stagiaire, qui peut ainsi entrer dans la période probatoire (1 trimestre). Au cours de cette période, le stagiaire doit subir un examen de fin de stage. Les stagiaires reçus à l'examen probatoire peuvent être nommés aux fonctions pour lesquelles ils ont accompli le stage pédagogique.

6.3. La formation continue des enseignants dans la formation professionnelle initiale

Pour l'enseignement secondaire et secondaire technique, le Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques (SCRIPT) coordonne les activités de formation continue organisées par lui-même, par le Conseil de l'Europe et dans le cadre des programmes Comenius-Lingua.

Les projets de formation continue soutenus par le SCRIPT ont trois origines différentes:

- projets personnels des enseignants et des enseignantes pour le développement de certaines compétences professionnelles,
- projets d'innovation dans les établissements scolaires de l'enseignement postprimaire,
- projets d'innovation au niveau national (notamment les demandes du ministère, des commissions nationales ou des associations de professeurs).

Un catalogue des formations offertes est publié deux fois par an et envoyé à tout le personnel enseignant et socio-éducatif de l'enseignement postprimaire. Ce catalogue est établi après dialogue avec les acteurs concernés (principalement les écoles, les commissions nationales des programmes et les associations de professeurs de différentes disciplines). L'offre peut être adaptée en fonction de leurs demandes et de leurs besoins.

Dans le souci d'assurer une qualité optimale, les formations offertes sont systématiquement évaluées. Afin de bénéficier de la richesse d'un travail en équipe interdisciplinaire, l'offre de formation continue s'adresse à tout le personnel enseignant et socio-éducatif.

En 2002/2003, 217 formations ont été organisées, d'une durée variant de 2 à 80 heures, et ont concerné un total de 3841 personnes (2115 femmes et 1726 hommes).

6.4. Les formateurs en formation continue

Les conditions de formation des formateurs dans ce domaine ne sont pas explicitement définies.

D'une manière générale, les formateurs de formation continue doivent obéir aux mêmes conditions que les formateurs de formation initiale, du moins pour les établissements de formation continue publics. Cette affirmation se trouve d'ailleurs confirmée par l'article 8 de la loi du 19 juillet 1991 portant création d'un Service de la formation des adultes, qui stipule que «le personnel enseignant des études et cours organisés par le Service de la formation des adultes doit répondre aux conditions de recrutement valables pour l'ordre d'enseignement dans lequel il enseigne».

Toutefois, dans le cadre de l'avant-projet de loi portant réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, il est prévu de créer une nouvelle fonction d'intervenant dans le domaine de la formation tout au long de la vie: le formateur d'adultes. Celui-ci bénéficiera d'une formation pédagogique spécifique orientée vers la pratique et prenant en compte les besoins de la pédagogie des adultes.

7. Développement des compétences

Actuellement, le Luxembourg ne dispose pas de procédure généralisée pour décrire ou pour anticiper les compétences nécessaires sur le marché du travail. Conscient de ce problème, le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP) a mis en place des commissions ad hoc en collaboration avec les chambres professionnelles concernées, pour mettre en correspondance les compétences visées par la formation initiale et les besoins du marché du travail.

Conformément aux principes pédagogiques du projet PROF (profil professionnel, profil de formation et programme directeur), des travaux ont commencé en 2003 en vue de mettre à jour ou de développer divers programmes de formation. Les principes qui ont guidé cette démarche sont les suivants:

- collaboration étroite entre les enseignants et les chefs d'entreprises: des groupes de travail composés de représentants des chambres professionnelles et d'enseignants des lycées techniques ont analysé, adapté et/ou réformé les formations en vue de mieux articuler la théorie professionnelle dispensée à l'école et la formation pratique en entreprise;
- élagage des programmes: ainsi on a souvent pu de mieux définir les contenus à enseigner dans le cadre de la formation professionnelle initiale (FPI) et les contenus à couvrir dans le cadre de la formation professionnelle continue (FPC);
- innovations technologiques: les travaux se sont basés sur l'état d'avancement de la technologie dans les métiers concernés.

Outre ces adaptations dans le cadre des missions du MENFP, il faut citer le processus actuel de révision du contenu de toutes les mesures de formation destinées aux demandeurs d'emploi, jeunes et adultes. Des modules de formation ont été élaborés, soit dans une optique d'initiation à base large dans un domaine professionnel, soit dans une optique d'unités d'apprentissage ciblées, exploitables dans des situations de travail concrètes.

En matière d'anticipation des besoins futurs, la Fedil (Fédération des industriels luxembourgeois) mène depuis plusieurs années, dans le cadre d'un partenariat large comprenant le MENFP, une enquête auprès de ses membres des secteurs de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics, afin de cerner les besoins des entreprises en main-d'œuvre qualifiée ou non. Cette enquête doit servir d'indicateur aux jeunes, aux parents et aux professionnels de l'orientation, pour connaître les qualifications qui seront demandées demain. Les résultats de la dernière enquête sont présentés dans *Les qualifications de demain dans l'industrie* ⁽⁷⁾. Cette enquête sur 2002/2003 laisse entrevoir des possibilités d'embauche dans les secteurs de l'agro-alimentaire, de la sidérurgie et de la transformation des métaux, de l'industrie chimique et parachimique, ainsi que du bâtiment et des travaux publics, pour les personnes qualifiées.

⁽⁷⁾ *Les qualifications de demain dans l'industrie*. Résultats d'une enquête de la Fedil auprès des entreprises industrielles du Grand-Duché de Luxembourg en 2002-2003. FEDIL, 2003.

8. Validation des acquis

La validation des acquis professionnels n'en est qu'à ses débuts au Luxembourg.

Au niveau législatif, elle est actuellement inscrite dans deux textes législatifs: le règlement grand-ducal du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes (articles 9 et 10) et la loi du 12 août 2003 portant création de l'université du Luxembourg (articles 9 et 12).

La **loi sur l'apprentissage pour adultes** prévoit que «le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions peut prévoir des dérogations aux conditions d'admissibilité normales pour les candidats qui ne remplissent pas les conditions prévues [...], mais qui justifient d'une pratique professionnelle antérieure qui peut être validée». Dans le cadre de cette disposition, un groupe de travail composé de tous les acteurs intéressés (représentants des partenaires sociaux, du ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle ainsi que du ministère du travail et de l'emploi) est en train de discuter d'une méthodologie prenant en compte les intérêts des décideurs concernés, dans le contexte des principes communs convenus au niveau européen. (Conclusions du Conseil européen de mai 2004, réf. 9600/04 Educ118 SOC 253).

Les premières conclusions se trouvent traduites dans l'avant-projet de loi portant réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue. En effet, ce projet prévoit d'introduire dans la législation le droit, pour toute personne engagée dans la vie active, de faire reconnaître son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou certificat.

Les auteurs de l'avant-projet sont d'avis que la mise en place de ce nouveau droit est une condition sine qua non dans un système de formation professionnelle basé sur un concept d'éducation et de formation tout au long de la vie. En outre, cette nouvelle disposition constituerait un lien, en se basant sur le concept d'éducation et de formation tout au long de la vie, avec la législation relative à l'université du Luxembourg.

En effet, la **loi sur l'université** prévoit que «toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré.» Plus loin, dans le cadre des conditions d'accès, il est précisé que «...l'accès aux non-titulaires d'un des diplômes préspecifiés est ouvert aux étudiants (...) pouvant se prévaloir d'une expérience et d'acquis professionnels» et «l'admissibilité aux deuxième et troisième niveaux est (...) ouverte aux étudiants (...) pouvant se prévaloir d'une expérience et d'acquis professionnels.»

Enfin, le programme gouvernemental actuel prévoit que «pour donner un accès à des cursus de formation, il est tenu compte des acquis pouvant donner lieu à une validation. C'est l'ensemble des compétences issues d'une activité salariale ou bénévole pendant une certaine

durée et qui sont appréciées par une commission» (annexe à la déclaration gouvernementale du 4 août 2004).

Il faut encore noter que des validations de fait existent au **Service de la formation des adultes**, où les personnes souhaitant entreprendre des études de l'enseignement secondaire ou secondaire technique en cours du soir peuvent être dispensées d'un certain nombre d'années de cours, en fonction de leurs acquis antérieurs.

En outre, un certain nombre d'organismes mènent une réflexion sur la validation des acquis. C'est le cas du Service national de la jeunesse (SNJ), qui discute d'une validation des compétences acquises par l'éducation non formelle et informelle, notamment dans le cadre du bénévolat. C'est aussi le cas du projet EQUAL FOGAflex (Formation et qualification de gardiennes de jour et modes de GARdes flexibles) de la Caritas. Ce projet, qui travaille sur l'idée de valider les acquis dans le cadre d'une formation de gardiennes de jour, se déroule en partenariat avec les organismes publics et les associations concernées.

Malgré des débuts prometteurs et des textes législatifs intéressants et indispensables, il reste encore du chemin à faire avant qu'une politique nationale cohérente de validation soit mise en place.

9. Orientation scolaire et professionnelle

9.1. Contexte général

Le programme gouvernemental actuel insiste tout particulièrement sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, ainsi que, par conséquent, sur l'orientation. Les programmes des deux ministères chargés de l'orientation y font référence. On peut ainsi lire, pour le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP),

«le gouvernement entamera une réforme du Centre de psychologie et d'orientation scolaires. Cette réforme se fera en étroite collaboration avec le ministère du travail en vue d'une plus grande synergie entre orientation scolaire et orientation professionnelle, en y incluant une orientation en matière de formation tout au long de la vie»,

et pour le ministère du travail et de l'emploi,

«sur l'arrière-fond des conclusions d'une mission en juin 2002 réalisée par des experts de l'OCDE au Luxembourg, les volets "guidance, conseil et orientation professionnels tout au long de la vie" traités par les services de l'orientation scolaire et de l'orientation professionnelle devront faire l'objet d'une coordination accrue.»

Suite à l'analyse effectuée dans le cadre de l'examen des politiques d'orientation professionnelle entrepris dès 2001 dans 14 pays de l'OCDE ⁽⁸⁾, les discussions et réflexions se sont intensifiées.

Si l'économie est actuellement toujours prospère, il est indéniable que le chômage augmente. Même si son niveau reste faible, les individus doivent bénéficier de meilleurs services d'information, d'orientation et de conseil, afin de s'adapter à un futur incertain, de mieux gérer leur carrière et de trouver plus de satisfaction dans leur travail.

La nouvelle dimension que prendra l'orientation au Luxembourg se fera par le développement d'une stratégie nationale de l'information et de l'orientation tout au long de la vie.

Dans le cadre de l'avant-projet de réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle, un concept d'éducation et de formation tout au long de la vie est préconisé, qui regroupe en un même dispositif légal la formation professionnelle initiale, la formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle. Le nouveau dispositif légal définira l'orientation scolaire et professionnelle comme une démarche cohérente tout au long de la vie, incluant des actions d'orientation, d'information, de guidance et de conseil, dont l'individu pourra bénéficier de sa jeunesse à l'âge adulte. Afin de relier la formation tout au long de la

⁽⁸⁾ *Orientation professionnelle et politique publique: Comment combler l'écart?* OCDE, 2004.

vie au marché de l'emploi, ce texte met en avant la responsabilité conjointe du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre chargé de l'emploi.

En outre, afin d'aboutir à une coordination des activités des services de l'orientation scolaire et de l'orientation professionnelle, il est proposé de mettre en place, sur une base légale, un comité de coordination qui sera chargé de cette mission.

Enfin, il est prévu de renforcer la formation et la qualification des acteurs de l'orientation par une révision de leur qualification de base respective, la mise en place d'une formation spécifique avant nomination et l'organisation d'une formation professionnelle continue.

9.2. Acteurs

Actuellement, il existe quatre structures actives dans le domaine de l'orientation professionnelle et scolaire, dont deux dépendent du MENFP, le CPOS (Centre de psychologie et d'orientation scolaires) et l'ALJ (Action locale pour jeunes), une du ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le CEDIES (Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur) et une du ministère du travail et de l'emploi, le service de l'orientation professionnelle (OP). Afin de pouvoir prester un service adéquat aux clients de l'orientation, une collaboration continue et étroite s'est établie entre ces institutions.

Si le champ d'application du CPOS et du CEDIES est davantage centré sur l'orientation en milieu scolaire, voire universitaire, les interventions de l'OP et de l'ALJ ne se limitent pas à l'orientation vers un métier ou l'orientation de jeunes en milieu scolaire, elles s'étendent au conseil et à l'accompagnement de personnes non qualifiées et de demandeurs d'emploi.

Leurs tâches commencent à se diversifier et à s'adresser à de nouvelles populations, qui vont d'individus apparemment sans problèmes, en passant par ceux qui se trouvent en situation difficile pour des raisons conjoncturelles, jusqu'à ceux qui sont en voie de marginalisation, ou déjà marginalisés, quel que soit leur âge. Tous ces groupes ont besoin de services d'assistance, de conseil et d'orientation personnalisés et se situent dans un champ d'action allant de la prévention à l'insertion, voire à la réinsertion et à la transition, véritable construction d'un projet de vie.

À cela il convient d'ajouter, dans la perspective européenne, une demande croissante de services liés à la mobilité: équivalence des qualifications, conditions de travail dans d'autres pays, etc.

9.2.1. Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS)

Le Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS), créé par la loi du 1^{er} avril 1987, propose aux jeunes et à leurs familles un service de consultations psychologiques et d'orientation scolaire et professionnelle. Dans le cadre de l'orientation, le CPOS entend don-

ner au jeune les méthodes et connaissances lui permettant de développer sa capacité d'autonomie et de responsabilité. Ayant appris à s'orienter lui-même, le jeune devient acteur dans la construction de son projet personnel et professionnel. Le CPOS propose des consultations d'information sur les études postprimaires au Luxembourg et à l'étranger et procède à des bilans et aides aux choix.

Dans ses tâches d'orientation, le CPOS collabore avec différents services externes.

Le CPOS coordonne les activités des différents services de psychologie et d'orientation scolaires (SPOS), situés dans les établissements de l'enseignement secondaire et secondaire technique, qui mettent en œuvre sur le terrain les objectifs décrits ci-dessus. Des psychologues, professeurs-orienteurs, assistants sociaux et éducateurs gradués y sont affectés et se tiennent à la disposition des élèves, parents et enseignants.

Les consultations du CPOS et des SPOS sont gratuites, comme du reste les services de tous les acteurs présentés dans ce chapitre.

9.2.2. Action locale pour jeunes (ALJ)

L'ALJ a pour objectif de créer un espace d'encadrement dans lequel le jeune adulte trouve les conditions nécessaires pour réussir sa transition de l'école à la vie active et réaliser une insertion scolaire et professionnelle stable.

À cette fin, l'ALJ a recours à un certain nombre d'activités:

- l'organisation de mesures préparant les jeunes, en dernière année scolaire, à la vie active;
- l'accompagnement, la guidance et l'assistance du jeune dans ses démarches en vue d'une insertion professionnelle, ainsi que son suivi en vue de maintenir l'emploi. Si le jeune est en situation d'emploi, l'accompagnement doit être vu comme point de référence en cas de difficulté;
- la prise en charge des jeunes en milieu ouvert, c'est-à-dire des jeunes qui ne sont pas insérés dans le marché du travail et ne participent pas à une mesure spécifique.

Ce travail personnalisé et non systématique a pour objectif d'accompagner le jeune dans ses démarches, en essayant de lever les obstacles à son insertion. Dans ce contexte, la collaboration avec les services agissant dans les domaines du logement, de la justice, de la santé, de la toxicomanie, de l'endettement, etc. gagne en importance.

9.2.3. Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi

Le Service d'orientation professionnelle de l'ADEM (Administration de l'emploi) a pour mission d'aider le jeune et l'adulte dans leur choix de carrière professionnelle, de telle manière qu'ils puissent l'exercer valablement et qu'ils en soient satisfaits, ce choix devant à la fois favoriser le développement individuel et satisfaire les besoins professionnels de la collectivité.

Les jeunes de tous les ordres d'enseignement et les adultes au cours de leur vie professionnelle peuvent recourir à l'avis du conseiller d'orientation du Service d'orientation professionnelle, qui tient compte avant tout des intérêts, des aptitudes et des capacités des candidats. Les candidats à une formation professionnelle relevant de la législation sur l'apprentissage doivent se présenter au Service d'orientation professionnelle avant leur entrée en apprentissage (même s'ils ont déjà trouvé une place par leurs propres moyens).

Les adultes mentionnés ci-dessus sont soit des personnes salariées, soit des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, qui, lors de leur entretien avec l'agent de placement, expriment une demande d'orientation en vue d'une formation.

9.2.4. Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur (CEDIES)

Le CEDIES, qui relève du ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche, a pour vocation de travailler dans le domaine de l'enseignement supérieur, à la différence des services mentionnés ci-dessus.

Sa missions principale consiste à informer sur les études supérieures et les professions auxquelles elles conduisent, sur la vie étudiante, ainsi que sur l'enseignement à distance et les cours du soir de niveau universitaire.

À cette fin, il édite d'une part des dossiers d'information sur les matières concernées, de l'autre il gère un centre de documentation spécialisé dans l'enseignement supérieur

Outre son rôle d'information, le Centre gère les aides financières de l'État et les primes d'encouragement aux étudiants, ainsi que les bourses Erasmus (mobilité des étudiants à l'étranger).

9.3. Personnel des services d'orientation et de conseil

À l'heure actuelle, la formation et les qualifications de ceux qui sont chargés de l'information et de l'orientation au Luxembourg sont diverses.

Au CPOS/SPOS, ce sont des psychologues, des éducateurs gradués (bac+3) et des enseignants. À l'ADEM-OP, ce sont des conseillers et des éducateurs gradués. À l'ALJ, ce sont également des éducateurs gradués et des enseignants.

D'une façon générale, à l'heure actuelle, il n'existe pas de qualification particulière exigée pour exercer le métier de conseiller d'orientation. Néanmoins cet aspect devrait être revu dans le cadre de l'avant-projet de loi portant réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.

10. Investissement dans les ressources humaines

10.1. Vue d'ensemble

Tableau 10: Dépenses publiques pour l'éducation et la formation par rapport au PIB, comparaison avec quelques pays membres de l'UE (%)

Luxembourg*	4,1
Belgique	6,0
France	5,6
Allemagne	4,3
Pays-Bas	4,5
Italie	4,9
Finlande	5,7
Autriche	5,6

* Sans l'enseignement postsecondaire.

Source: OCDE in *Les chiffres clés de l'éducation nationale 2003-2004*.

«Compte tenu que dans les autres pays les dépenses de l'enseignement universitaire représentent en moyenne plus d'un quart des dépenses en éducation, on peut estimer que le taux du Luxembourg avec un enseignement universitaire s'élèverait à +/- 5,4 %» (*Les chiffres clés de l'éducation nationale 2003-2004*).

Au Luxembourg, tous les investissements nationaux concernant l'éducation et la formation sont réalisés sur le budget de l'État, essentiellement celui du ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP), et sur celui des communes

Tableau 11: Distribution des dépenses publiques en éducation et formation par investisseur en 2002

Financier	Ministère de l'éducation nationale	Administration des bâtiments publics	Ministère de la famille	Ministère de l'intérieur	Ministère des transports	Ministère de la fonction publique et de la réforme administrative	Ministère de la santé	Communes	Autres financeurs
%	61,89	6,35	1,62	1,46	1,41	0,37	0,02	26,47	0,41

Source: MENFP sur base du document «Coûts et financements du système scolaire luxembourgeois» (Vallado; Unsen) destiné au colloque «En route vers Lisbonne», 12 et 13 octobre 2004.

La part substantielle des communes dans les dépenses publiques est due au rôle qu'elles jouent dans le financement de l'éducation préscolaire et primaire (voir point 3.1.2).

Il n'est pas toujours possible de subdiviser le budget de l'éducation nationale en dépenses pour la formation initiale et dépenses pour la formation continue.

Tableau 12: Postes de dépenses du budget du ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle de 2000 à 2003 (milliers d'euros)

	2000	2001	2002	2003
Dépenses générales	27 340	35 429	36 884	36 594
Centre de technologie de l'éducation	3 159	4 666	4 951	5 332
SCRIPT*	2 348	2 472	2 601	3 308
CPOS*	4 671	5 291	5 510	6 075
Sports scolaires et périscolaires	1 285	2 291	1 829	1 346
Établissements privés d'enseignement	23 847	25 341	28 773	30 516
Service des constructions, des équipements et de la restauration scolaire	3 150	4 037	8 055	9 969
Éducation différenciée	24 207	25 996	27 664	29 890
Service de la formation des adultes	3 944	4 785	5 971	6 597
Inspectorat	1 835	1 899	2 133	2 190
Enseignement préscolaire et primaire	150 187	157 956	181 259	184 524
Enseignement secondaire	89 771	96 758	105 192	118 031
Enseignement secondaire technique	156 526	159 971	181 344	193 777
Service de la formation professionnelle	10 333	17 745	26 847	29 258
Total	502 603	544 637	619 014	657 407

* Pour les sigles et abréviations, voir annexe 1.

Source: *Les chiffres clés de l'éducation nationale 2002-2003.*

Pour déterminer le coût total de la formation professionnelle, il faut ajouter à ces investissements publics les dépenses de l'entreprise pour la formation en entreprise, tels l'apprentissage ou la formation continue. Ces formations sont également cofinancées par l'État.

Le financement des formations s'adressant aux demandeurs d'emploi est assuré par le Fonds pour l'emploi et par le Fonds social européen.

10.2. Financement de la formation professionnelle initiale

Le financement de la formation professionnelle par l'État se fait presque exclusivement au moyen des crédits budgétaires affectés à la formation qui se déroule en établissement de formation. Le montant de ces dépenses est fixé annuellement dans la loi budgétaire.

La gestion des budgets est assurée actuellement au niveau central par le MENFP, c'est-à-dire que les établissements ne reçoivent pas d'enveloppe budgétaire, comme c'est le cas dans d'autres pays. Cependant, dans le cadre de la mise en place de structures de gestion modernes

(voir chapitre 2), deux établissements expérimentent une gestion financière autonome fondée sur une comptabilité analytique.

Les entreprises prennent en charge (voir point 5.2) les indemnités d'apprentissage des jeunes qui sont en formation CATP, CCM et CITP (voir définitions, annexe 2). Ces indemnités d'apprentissage minimales sont fort variables d'un métier à l'autre et d'une année d'apprentissage à l'autre.

L'État, par le biais du Fonds pour l'emploi, intervient cependant pour les aides et primes de promotion de l'apprentissage. Afin de promouvoir l'apprentissage, des aides financières sont versées aux entreprises qui assurent la formation d'apprentis et aux apprentis qui réussissent leur année d'apprentissage et l'examen final. Concrètement, tout employeur occupant un apprenti peut prétendre à l'attribution d'une aide équivalente à 27 % de l'indemnité d'apprentissage versée à l'apprenti, et on lui rembourse la part patronale des charges sociales se rapportant à l'indemnité d'apprentissage versée.

En cas de réussite de l'année d'apprentissage, le Fonds pour l'emploi accorde à l'apprenti une prime de 117 euros par mois d'apprentissage.

En outre, une aide particulière est attribuée aux entreprises qui s'engagent à prendre en stage des élèves des voies de formation où la formation se fait à plein temps à l'école, et où la formation pratique prévoit des stages en entreprise.

10.3. Financement de la formation professionnelle continue

On a déjà fait remarquer qu'il est difficile de subdiviser le budget de l'éducation nationale en dépenses pour la formation initiale et dépenses pour la formation continue. Au niveau de la formation continue, il faut relever deux types d'investissement: les formations diplômantes et les formations dans le cadre de la loi modifiée du 22 juin 1999 (voir chapitre 5). Le financement des formations diplômantes est réparti entre plusieurs ministères (voir tableau 11).

Dans le cas de l'apprentissage adulte (cas où l'entreprise verse à l'apprenti adulte une indemnité égale au salaire social minimum et où la différence entre ce salaire social minimum et l'indemnité d'apprentissage fixée pour l'apprentissage des jeunes est remboursée à l'entreprise par l'État), le remboursement se fait par le Fonds pour l'emploi s'il s'agit de demandeurs d'emploi et par le budget du MENFP s'il s'agit d'autres candidats.

La loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue concerne le secteur privé, sans distinction d'activité professionnelle, et non la formation organisée par l'État et les communes. Cette loi permet aux entreprises de solliciter un cofinancement étatique pour la formation professionnelle continue de leurs salariés.

L'aide apportée peut prendre deux formes, sachant que le principe de départ était un remboursement net de 10 % de l'investissement réalisé en formation:

- l'aide directe s'élève à un remboursement brut de 16 % de l'investissement total en formation de l'entreprise pendant les années 2000 et 2001. Du point de vue fiscal, cette aide est considérée comme un revenu supplémentaire pour l'entreprise et, de ce fait, elle est imposable au même titre que les autres rentrées financières. Suite à la réforme fiscale de 2002, qui a entraîné une réduction de la charge fiscale des particuliers et des entreprises, le taux de l'aide directe est passé à 14,5 %, afin de garantir théoriquement un remboursement net de 10 % par rapport à l'investissement total en formation des entreprises;
- l'entreprise peut également choisir le système de la bonification d'impôts, qui équivaut à 10 % du montant investi.

Tableau 13: Investissement des entreprises et cofinancement de l'État de 2000 à 2002 (millions d'euros)

Année	2000	2001	2002
Investissement réalisé par les entreprises	76,5	102,1	102,2
Cofinancement de l'État*	12,2	16,3	14,8

* Pour des raisons de cohérence, les 5 % de dossiers où les entreprises ont demandé une bonification d'impôts ont été recalculés au niveau de l'aide directe.

Source: MENFP. Bilan du soutien de l'État aux activités de formation professionnelle continue des entreprises, 2004 (non publié).

10.4. Financement des formations s'adressant aux demandeurs d'emploi

La base légale du financement des mesures de formation pour demandeurs d'emploi est la loi du 30 juin 1976 portant création d'un fonds de chômage; modifiée par la loi du 12 mai 1987 portant création d'un fonds pour l'emploi et modifiée par la loi du 19 décembre 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

La section spéciale du fonds pour l'emploi finance les formations dispensées par le CNFPC (voir point 5.5.1), ainsi que des formations d'organismes privés conventionnés par le ministère du travail et de l'emploi et le MENFP. Bon nombre de ces mesures ont été ou sont cofinancées par le Fonds social européen.

Pour les formations dispensées par le CNFPC, l'éducation nationale prend en charge les frais du personnel éducatif et socio-éducatif employé ou fonctionnaire de l'État et met à sa disposition les infrastructures de formation.

Tableau 14: Dépenses de la section spéciale du fonds pour l'emploi et nombre de personnes formées de 1999 à 2003

Année	1999	2000	2001	2002	2003
Nombre de participants	917	1126	1106	1125	1193
Dépenses annuelles*	2 900 850,03	3 737 258,10	3 243 663,41	2 852 442,35	3 087 467,21

* Sont compris dans ces montants les remboursements aux entreprises dans le cadre de l'apprentissage pour adultes demandeurs d'emploi.

Source: MENFP sur données fournies par le ministère du travail et de l'emploi, 2004.

11. Dimension européenne et internationale

Au Luxembourg, la dimension européenne peut être abordée sous deux angles différents: le quotidien concret, d'une part, et les politiques européennes, d'autre part, qui influencent la politique nationale de l'éducation et de la formation professionnelle.

Dans un **contexte concret**, on constate différents niveaux allant de la reconnaissance des certifications à la mobilité transfrontalière. Si la première relève de la situation spécifique du marché du travail, la seconde concerne les possibilités d'éducation et de formation liées à la situation géographique du Luxembourg.

Dans le contexte du marché du travail de la Grande Région, (voir point 1.3 et définition, annexe 2), l'insertion sur le marché est souvent accompagnée d'une demande de reconnaissance de la certification obtenue dans le pays d'origine, et ce pour des raisons de salaire⁽⁹⁾ et/ou d'autorisation d'exercer la profession. En 2003, le nombre de dossiers traités par le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle s'élevait à 2760, ce qui représente un chiffre exceptionnel pour un pays comme le Luxembourg.

La mobilité transfrontalière peut être qualifiée de bidirectionnelle. En effet, un certain nombre de jeunes et d'adultes en provenance de la Grande Région accomplissent leur formation professionnelle au Luxembourg, comme certains jeunes Luxembourgeois accomplissent leur formation en Belgique, France ou Allemagne. Les raisons de cette mobilité sont multiples: facilité de la langue, offre de formation, etc. Mais il faut aussi relever le cas de l'apprentissage transfrontalier. Celui-ci se déroule, pour ce qui est du volet formel (formation en établissement, contrat d'apprentissage, sécurité sociale, examen de fin d'apprentissage, etc.), sous la responsabilité de la chambre patronale luxembourgeoise et de la formation scolaire au Luxembourg, tandis que la formation en entreprise se fait dans le pays voisin respectif.

En outre, au niveau de l'enseignement supérieur, vu l'absence de cursus universitaire complet jusqu'à la création de l'université du Luxembourg, les Luxembourgeois accomplissaient traditionnellement leurs études dans un autre pays de l'Union européenne.

On note enfin que, dans le cadre des programmes européens de mobilité, outre les parcours européens ponctuels, il est devenu habituel de compléter une formation par des stages à l'étranger. C'est le cas, entre autres, pour les professions de la santé et le secteur de l'hôtellerie-restauration.

En ce qui concerne l'**aspect politique**, on constate que l'évolution récente au niveau européen (processus de Copenhague...) influence les discussions et les réflexions, par exemple dans le

⁽⁹⁾ Les travailleurs qualifiés peuvent bénéficier d'une majoration des taux du salaire social minimum de 20 %. Le salarié qui exerce une profession sur la base d'une formation ou d'un enseignement sanctionné par un certificat officiel est considéré comme travailleur qualifié au sens de la législation sur le salaire social minimum.

cadre des travaux préparatoires du projet de loi visant une modernisation du système de formation professionnelle. Ainsi le concept de validation des acquis prend en compte les principes européens communs pour l'identification et la validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles; de même, les réflexions en cours sur les crédits en formation professionnelle ou les niveaux de référence se répercutent sur les conceptions sous-tendant la réforme de la formation professionnelle.

Parallèlement, le Luxembourg met en œuvre les instruments européens de la transparence, tels que l'Europass-Formation, le supplément au certificat ou encore le Portfolio européen des langues.

Enfin il faut mentionner l'impact toujours plus grand de l'*e-learning* dans un pays de la taille du Luxembourg. S'il n'atteint pas la diffusion qu'il connaît dans d'autres pays, il est intéressant de constater que le projet e-Luxembourg datant de janvier 2001 a mis en place un cadre général permettant, entre autres axes de réalisation, la création de télécentres dans les communes, c'est-à-dire de lieux publics où sont mis à la disposition de chacun des ordinateurs et des points d'accès Internet. Ces centres sont censés assurer à tout citoyen, dans sa commune de résidence, la participation à la société de l'information, quel que soit son âge, sa classe sociale ou son niveau d'éducation. Ces points fournissent du même coup l'accès aux informations sur les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Le site www.lifelong-learning.lu en constitue un excellent exemple.

Annexe 1: Sigles et abréviations

ADEM	Administration de l'emploi
ALJ	Action locale pour jeunes
ATM	Assistant technique médical
BTS	Brevet de technicien supérieur
CATP	Certificat d'aptitude technique et professionnelle
CCM	Certificat de capacité manuelle
CEDIES	Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur
CEP-L	Chambre des employés privés Luxembourg
CITE	Classification internationale type de l'éducation (= ISCED)
CITP	Certificat d'initiation technique et professionnelle
CLL	Centre de langues Luxembourg
CNFPC	Centre national de la formation professionnelle continue
CPOS	Centre de psychologie et d'orientation scolaires
CRP	Centre de recherche public
CRP-CU	Centre de recherche public Centre universitaire
CRP-HT	Centre de recherche public Henri Tudor
Fédil	Fédération des industriels luxembourgeois
FOGAflex	Projet FOrmation et qualification de gardiennes de jours et modes de GARdes flexibles
FPC	Formation professionnelle continue
FPI	Formation professionnelle initiale
IFBL	Institut de formation bancaire Luxembourg
IFES	Institut de formation économique et sociale
IFSB	Institut de formation dans le secteur du bâtiment
INFPC	Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue
ISCED	<i>International standard classification of education</i> (voir CITE)
LCGB	Confédération des syndicats chrétiens du Luxembourg
MENFP	Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle

OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OGBL	Confédération syndicale indépendante
OLAP	Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité
OP	Orientation professionnelle
PAN	Plan d'action national
PROF	Profil professionnel, profil de formation et programme directeur
SCRIPT	Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques
SFA	Service de la formation des adultes
SNJ	Service national de la jeunesse
SPOS	Service de psychologie et d'orientation scolaires
STATEC	Service central de la statistique et des études économiques

Annexe 2: Glossaire

Alternance: la formation par alternance est plus large et plus globale que le concept d'apprentissage. Elle permet, outre l'apprentissage traditionnel basé sur un contrat d'apprentissage, la mise en place de voies de formation dans lesquelles l'apprentissage de la pratique du métier/de la profession se fait en entreprise sous la forme de stages plus ou moins longs.

Apprentissage: l'apprentissage tel qu'il est conçu au Luxembourg est un système de formation «en alternance» comparable au *Dualsystem* allemand. Il s'agit de la voie traditionnelle de formation professionnelle.

Apprentissage en régime concomitant: formation pratique en entreprise de trois ans avec, conjointement, une formation théorique assurée par un lycée technique; similaire au *Dualsystem* allemand.

Apprentissage en régime mixte: formation comprenant des classes professionnelles à temps plein dans un lycée technique pendant un ou deux ans pour l'enseignement théorique et pratique, puis une formation pratique en entreprise pendant un an avec des cours théoriques concomitants à l'école.

CATP (certificat d'aptitude technique et professionnelle): certification du régime professionnel. Il donne accès au brevet de maîtrise.

CCM (certificat de capacité manuelle): même programme de formation pratique que pour le CATP, mais avec une formation théorique allégée; on peut obtenir le CATP ultérieurement en suivant les cours théoriques.

CITP (certificat d'initiation technique et professionnelle): formation pratique et théorique simplifiée par rapport au CATP ou au CCM. Le but de cette formation est soit l'insertion socioprofessionnelle, soit la poursuite vers le CATP (10^e ou 11^e) dans la même profession.

Division: filière à l'intérieur de chaque régime.

Formation d'insertion socioprofessionnelle: formation organisée à l'intention des élèves dont les résultats obtenus avant l'entrée en formation professionnelle initiale ou au cours de cette formation font apparaître que les objectifs ne pourront être atteints. Cette formation vise l'acquisition de compétences professionnelles clairement définies en vue d'une insertion sur le marché du travail.

Formation diplômante: toute formation formelle conduisant à une certification formelle.

Formation professionnelle: par formation professionnelle on entend au Luxembourg en général une formation qui prépare directement à une insertion socioprofessionnelle et non celle qui prépare à des parcours ultérieurs. Dans le contexte du système luxembourgeois sont concernés le régime professionnel et le régime de la formation de technicien. Font exception à

cette règle les formations de la division paramédicale et sociale du régime technique, également incluses dans la formation professionnelle.

Formation professionnelle continue: dispositif qui permet d'acquérir, de maintenir et d'étendre des connaissances et aptitudes professionnelles, de les adapter aux exigences sociales et technologiques ou de favoriser une promotion professionnelle.

Formation professionnelle initiale: dispositif ayant pour but de dispenser une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un certificat officiel.

Grande Région: en général, lorsqu'on parle de Grande Région au Luxembourg, l'espace pris en compte est

- du côté allemand, le Land de la Sarre et le Palatinat occidental (district de Trèves),
- du côté belge, la province de Luxembourg,
- du côté français, la région lorraine,
- tout le Grand-Duché de Luxembourg.

Maîtrise: le brevet de maîtrise est la qualification professionnelle dans le secteur de l'artisanat qui permet à son titulaire:

- de s'établir à son compte dans un métier principal, ou de créer et diriger une entreprise,
- de former des apprentis;
- de donner à la clientèle les garanties d'un travail de qualité.

Ordre d'enseignement: on qualifie d'ordres d'enseignement les deux principales filières: celle de l'enseignement secondaire et celle de l'enseignement secondaire technique.

Régime: les nombreuses formations offertes dans le cadre de l'enseignement secondaire technique professionnel sont subdivisées en 3 filières appelées régime technique, régime de la formation de technicien et régime professionnel.

Salaires sociaux minimum: toute personne d'aptitude physique et intellectuelle normale, sans distinction de sexe, occupée par un employeur dans le cadre d'un contrat de louage de services a droit au salaire social minimum. Le salaire social minimum est d'application générale. La loi ne retient aucune dérogation selon le secteur ou la branche économique dont relève l'employeur.

Travailleurs frontaliers: par travailleurs frontaliers on entend généralement les travailleurs frontaliers non-résidents originaires de France, de Belgique et d'Allemagne, la plupart étant originaires de la Grande Région. Le chiffre des frontaliers résidents (habitants du Luxembourg travaillant à l'étranger) est depuis des années non significatif.

Annexe 3: Bibliographie

Cox A. *Achieving the Lisbon goal: the contribution of vocational education and training systems: country report. Luxembourg.* 's-Hertogenbosch: CINOP, 2004. Disponible sur Internet: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/nat/lux/gov/2004_0001_en.pdf

E-Learning strategies: national policies / Ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle et des sports. Luxembourg: MENFPS, 2003.

Frideres-Poos, J.; Engel, G.; Lenert, J. *Le système de formation professionnelle au Luxembourg.* Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.

Housseaux, C. *Les formateurs des institutions de formation professionnelle continue de la Grande Région.* Luxembourg: CEPS/Instead, 2000.

Houssemand, C.; Beauflis, M.; Warner, U. *La formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg: analyse nationale de l'enquête européenne CVTS2.* Luxembourg: CEPS/Instead, 2001.

Indicateurs Rapides – Série L, Emploi et chômage 10/2004 / STATEC. Luxembourg: STATEC, 2004.

L'Éducation au Luxembourg / Unité nationale d'Eurydice. Luxembourg, 2000.

Le Luxembourg en chiffres 2004 / STATEC. Luxembourg: STATEC, 2004.

Les chiffres clés de l'éducation nationale – Statistiques et indicateurs 2002-2003 / Ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle et des sports. Luxembourg: SCRIPT, 2004.

Les chiffres clés de l'éducation nationale – Statistiques et indicateurs 2001-2002 / Ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle et des sports. Luxembourg: SCRIPT, 2003.

Les qualifications de demain dans l'industrie. Résultats d'une enquête de la Fedil auprès des entreprises industrielles du Grand-Duché de Luxembourg en 2002-2003. Luxembourg: Fedil, 2003.

Loos, R. *Innovations for the integration of low-skilled workers into lifelong learning and the labour market: case studies from six European countries.* Luxembourg: EUR-OP, 2002. (Cedefop Reference, 33).

Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie: prise de position du Grand-Duché de Luxembourg / Ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle et des sports. Luxembourg: MENFPS, 2001. Disponible sur Internet: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/III_report/III_lux_en.pdf

Note de conjoncture: La situation économique au Luxembourg – Évolution récente et perspectives 2-2004 / STATEC. Luxembourg: STATEC, 2004.

Objectif plein emploi – Ope. L'économie solidaire au service du développement des communes luxembourgeoises: un projet de société. Luxembourg: Ope, 2003.

Orientation professionnelle et politique publique: Comment combler l'écart? / OCDE. Paris: OCDE, 2004.

Plan d'action national pour l'emploi. Rapport national 2004 / Ministère du travail et de l'emploi. Luxembourg: Ministère du travail et de l'emploi, octobre 2004. Disponible sur Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/national_fr.htm.

Plein, E.; Meyers, R. *Rapport d'enquête sur les élèves en décrochage scolaire au Luxembourg et susceptibles de rejoindre un dispositif de transition dans le cadre de la pédagogie de la deuxième chance* / Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle et des sports. Luxembourg: MENFPS, 2001.

Rapport d'activité du ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle et des sports / MENFPS. Luxembourg: MENFPS, 2003.

Schneeberger, A. *Modernisierung dualer Berufsbildungssysteme: Probleme und Strategien in 7 europäischen Ländern.* Vienne: IBW, 2000. (ibw-Schriftenreihe, 117).

Tessaring, M.; Wannan, J. *La formation et l'enseignement professionnels: une clé pour l'avenir – Lisbonne-Copenhague-Maastricht: se mobiliser pour 2010. Étude de Maastricht – synthèse du Cedefop.* Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004. Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Homepages/Front_page_news/4041-FR.pdf

Annexe 4: Principales organisations

Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle
29, rue Aldringen
L-2926 Luxembourg
Tél. (352) 478 51 51
Fax: (352) 478 51 10
www.men.lu

Ministère du travail et de l'emploi
26, rue Sainte-Zithe
L-2763 Luxembourg
Tél. (352) 478 61 18
Fax: (352) 478 63 25
www.mt.etat.lu/

Ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche
20, montée de la Pétrusse
L-2327 Luxembourg
Tél. (352) 478 66 19
Fax: (352) 40 24 27

Chambre des métiers
2, circuit de la foire internationale
L-1347 Luxembourg
Tél. (352) 42 67 67-1
Fax: (352) 42 67 87
www.cdm.lu

Chambre de commerce
7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg Kirchberg
Tél. (352) 42 39 39-1
Fax: (352) 43 83 26
www.cc.lu

Chambre de l'agriculture
261, route d'Arlon
L-8011 Strassen
Tél. (352) 31 38 76
Fax: (352) 31 38 75
www.lwk.lu

Chambre des employés privés
13, rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
Tél. (352) 44 40 91-1
Fax: (352) 44 40 91-250
www.cepl.lu

Chambre de travail
18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tél. (325) 48 86 16-1
Fax: (w352) 48 06 14
ww.ak.lu

**CEPS/INSTEAD
(Centre d'études de populations, de pauvreté et de politiques socio-économiques)**
44, rue Emile Mark
L-4501 Differdange
Tél. (352) 58 58 55-1
Fax: (352) 58 55 60
www.ceps.lu

STATEC
13, rue Erasme
L-1468 Luxembourg-Kirchberg
Tél. (352) 478-4272
Fax: (352) 46 42 89
www.statec.lu

Université du Luxembourg
Rectorat
162a, avenue de la Faïencerie
L-1511 Luxembourg
Tél. (352) 46 66 44 1
Fax : (352) 46 66 44 508
www.uni.lu

Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)

La formation et l'enseignement professionnels au Luxembourg: Une brève description

Jos Noesen

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005

2005 – VI, 73 p. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 106 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0383-6

N° cat.: TI-64-05-765-FR-C

Gratuit – 5160 FR –

Le système d'éducation et de formation professionnelle au Luxembourg a ses particularités. Vu l'exiguïté du territoire et la tradition du pays à toujours s'ouvrir sur l'extérieur, la population se caractérise par une forte immigration et par un marché du travail recrutant au niveau de la Grande Région, ce qui n'est pas sans influencer le système d'éducation et de formation.

La situation linguistique est également particulière. Les Luxembourgeois sont trilingues: dès l'école primaire, ils apprennent le luxembourgeois, l'allemand et le français. Le multilinguisme est l'un des facteurs essentiels des défis posés au système d'éducation et de formation actuel, notamment dans le contexte de l'intégration d'une population étrangère très importante.

La plus grande spécificité de la formation professionnelle au Luxembourg consiste dans l'offre scolaire d'un système de formation professionnelle comparable au *Dualsystem* allemand. L'enseignement général et l'enseignement théorique technique et professionnel se déroulent en milieu scolaire, alors que l'enseignement pratique est, pour la majorité des professions, dispensé en entreprise. Si cette forme spécifique se retrouve principalement dans le cadre de l'apprentissage, le concept de l'alternance lui-même est intégré dans un grand nombre de formations.

La formation et l'enseignement professionnels au Luxembourg

Brève description



Centre européen pour le
développement de la formation professionnelle

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Adresse postale: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tél. (30) 23 10 49 01 11, Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Page d'accueil: www.cedefop.eu.int
Site web interactif: www.trainingvillage.gr

Gratuit – Disponible sur demande adressée au Cedefop

5160 FR



Office des publications

Publications.eu.int

ISBN 92-896-0383-6



9 789289 603836

PANORAMA