



Au cours des dernières années, l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle continue ont gagné en importance dans un contexte économique basé de plus en plus sur la connaissance et la forte concurrence mondiale.

L'objectif de ce document est de présenter de façon condensée le cadre européen et le développement de la législation nationale en matière d'apprentissage tout au long de la vie. En se basant sur différentes sources de données, les multiples facettes de l'apprentissage tout au long de la vie peuvent être mises en évidence. Si certaines enquêtes comme l'Enquête force de travail (EFT) indiquent une tendance décroissante pour l'apprentissage tout au long de la vie au Luxembourg, d'autres approches, comme l'enquête « Continuing Vocational Training Survey 3 » (CVTS 3), démontre l'intérêt croissant des entreprises luxembourgeoises pour la formation professionnelle continue.

Finalement, l'impact de la formation professionnelle continue et quelques témoignages concernant l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie sont abordés.

La formation professionnelle sous l'aspect de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage tout au long de la vie

Roland MAAS - CEPS/INSTEAD

Le contexte européen

Au début des années 1990, l'Union européenne, avec le livre blanc « Delors », avait préconisé un retour nécessaire à la croissance et lancé, entre autres, le défi en matière de formation et d'éducation comme base d'une nouvelle croissance économique compétitive au niveau mondial. Par la suite, le livre blanc a donné lieu à toute une série d'événements qui ont contribué à la construction de la politique actuelle d'éducation aux niveaux européen et national². Cette politique s'inscrit dans une double démarche, celle d'une croissance économique basée sur l'innovation et celle d'une lutte contre le chômage et en faveur du plein emploi.

En 1997, le processus de Luxembourg lance la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) pour combattre le chômage de masse en utilisant une nouvelle méthode de travail : la Méthode ouverte de coordination (MOC). La SEE a finalement conduit

L'objectif de cette publication est de présenter une image de la formation professionnelle continue (FPC) et de l'apprentissage tout au long de la vie¹ au Luxembourg à travers la législation actuelle et à partir de différentes sources de données disponibles.

Aujourd'hui, l'apprentissage tout au long de la vie a gagné en importance suite aux nouvelles exigences d'un marché du travail mondialisé et c'est pourquoi un regard intéressé sur la situation actuelle de la formation professionnelle pourrait mettre en lumière des pistes d'actions futures. Notre approche s'inscrit particulièrement dans une perspective descriptive de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage tout au long de la vie. C'est pourquoi nous présenterons, après avoir retracé le contexte européen et national de l'éducation et de la formation professionnelle, quelques chiffres sur la formation professionnelle continue et l'apprentissage tout au long de la vie à travers différentes sources.

¹ En principe, la formation professionnelle continue fait partie de l'apprentissage tout au long de la vie. Néanmoins, pour faciliter la lecture, les termes de formation professionnelle continue et de l'apprentissage tout au long de la vie sont utilisés indistinctement au cours du document, du fait que certaines études se réfèrent uniquement à la formation professionnelle continue.

² La Stratégie d'Essen, en 1994 ; le Livre blanc « Enseigner et apprendre, vers la société cognitive » adopté en 1995 par la Commission européenne ; le Traité d'Amsterdam en 1997.

au développement de la stratégie de Lisbonne, décidée par les chefs d'État en mars 2000 lors du Conseil européen de Lisbonne. Elle constitue sans doute un tournant dans la politique commune de l'emploi et de la formation.

C'est dans la nécessité de rendre l'économie européenne plus compétitive au niveau mondial, et dans le but de promouvoir le modèle économique et social européen, que les chefs d'États ont lancé une stratégie ayant pour objectif de faire de l'Union européenne (UE) « (...) *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale*³. »

Une économie basée sur la connaissance nécessite des systèmes d'éducation et de formation professionnelle accessibles à tous, permettant une adaptation des connaissances et des compétences aux évolutions technologiques à tout moment de la vie professionnelle. Cette exigence est une nécessité dans un contexte économique mondial dont la recherche et l'innovation sont devenues les principaux moteurs. Il s'agit donc en premier lieu de créer un cadre de formation qui permettra de répondre à cette demande des entreprises en matière d'innovation et de flexibilité.

Dans le cadre de la société de la connaissance, deux processus ont été lancés par la Commission européenne. D'abord le processus de Bologne⁴ en 1999, ayant pour objectif d'harmoniser les différents diplômes de l'enseignement supérieur européen. Le cursus des études comprend 3 cycles (Bachelor, Master, Doctorat) et est basé sur un système de crédits (ECTS, European Credit Transfert System)

permettant de comparer les différents programmes d'études et de faciliter ainsi la mobilité des étudiants. Ensuite, le processus de Copenhague⁵ de 2002, cherche à promouvoir le renforcement de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnelle, à travers un système transparent permettant la comparabilité, la transférabilité et la reconnaissance des compétences et qualifications entre les différents pays.

À l'apprentissage tout au long de la vie revient donc un rôle fondamental dans la stratégie de Lisbonne parce que la croissance économique mise d'une part sur l'innovation et la recherche et, d'autre part, sur un système de formation accessible pour chaque citoyen indépendamment de son âge ou de sa situation professionnelle.

C'est ce que la résolution du Conseil de l'UE **sur l'éducation et la formation tout au long de la vie** du 27 juin 2002 souligne : « (...) *l'éducation et la formation tout au long de la vie doivent couvrir la vie entière, depuis la période préscolaire jusqu'après l'âge de la retraite, y compris l'éventail complet de l'éducation et de la formation formelles, non formelles et informelles. En outre, il faut entendre par éducation et formation tout au long de la vie toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective personnelle, citoyenne, sociale ou en vue d'un emploi*⁶ ».

Afin de renforcer la notion de l'apprentissage tout au long de la vie, la Commission européenne a lancé en 2007 un nouveau programme qui s'appelle « **Programme éducation et formation tout au long de la vie**⁷ » doté d'un budget d'environ

sept milliards d'euros. Ce nouveau programme remplace les programmes Socrate, Leonardo et e-learning qui se sont terminés en 2006.

L'objectif général de ce programme est de s'inscrire dans la stratégie de Lisbonne en créant le cadre dans lequel la mobilité, l'échange et la coopération en matière d'éducation et de formation pourront se réaliser. Le programme comprend quatre sous-programmes s'adressant à des publics différents : Comenius pour les écoles primaires et l'enseignement secondaire jusqu'au 2^{ème} cycle, Leonardo da Vinci concernant la formation et l'enseignement professionnel, Erasmus s'adressant à l'enseignement supérieur et, finalement, Grundtvig, qui vise l'éducation des adultes⁸.

Ces programmes sont complétés par un programme transversal agissant par exemple sur l'enseignement des langues ou sur le développement des politiques d'éducation et de formation. Enfin, le programme Jean Monnet a comme objectif d'inciter des débats sur l'intégration européenne dans l'enseignement supérieur du monde entier⁹.

En matière de cofinancement, le Fonds Social Européen (FSE) intervient dans plusieurs domaines de la FPC. Le programme opérationnel du FSE prévoit 3 axes pour la période 2007-2013¹⁰ :

- L'axe prioritaire N°1 vise à améliorer la participation au marché de travail. Dans ce cadre, 38,4% des moyens budgétaires sont prévus, entre autres, pour des actions soutenant des mesures de formations/stages adressées aux travailleurs et aux chômeurs âgés, aux femmes, aux jeunes en abandon scolaire et aux personnes éloignées du marché de travail.

³ <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11071.htm>

⁴ http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna_en.html

⁵ http://ec.europa.eu/education/copenhagen/resolution_fr.pdf

⁶ Résolution du Conseil du 27 juin 2002 sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, Journal officiel n° C 163 du 09/07/2002 p. 0001 – 0003, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002G0709\(01\):FR:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002G0709(01):FR:HTML).

⁷ http://ec.europa.eu/education/programmes/lp/index_fr.html

⁸ Les quatre sous-programmes ont des objectifs quantifiables afin de pouvoir vérifier leur impact.

⁹ La mise en œuvre et la gestion du « Programme éducation et formation tout au long de la vie » sont assurées au Luxembourg par l'agence ANFORE a.s.b.l. <http://www.anefore.lu>.

¹⁰ Ministère du travail et de l'emploi, Programme opérationnel de l'intervention du Fonds Social Européen au Grand-Duché de Luxembourg, au titre de l'objectif compétitivité régionale et emploi, période de programmation 2007-2013, http://www.fse.public.lu/intro/nouv_appel_periode_programmation_2007_2013/index.html.

- L'axe prioritaire N° 2 vise l'adaptabilité des entreprises et des salariés. Il s'agit entre autres de mener des actions de prévision en matière de formation et de maintenir l'employabilité des salariés menacés par des licenciements à travers des formations et des reconversions. 38,4% des moyens budgétaires sont prévus pour cet axe.
- L'axe prioritaire N°3, recevant 19,2% des moyens budgétaires, soutient l'investissement dans le capital humain, notamment grâce à un système d'éducation et de formation de bonne qualité et la promotion d'une culture d'apprentissage tout au long de la vie. Le Luxembourg ayant identifié des problèmes structurels de la main-d'œuvre disponible, le FSE soutient le développement des projets visant l'amélioration et le renforcement du capital humain. Cet axe du programme luxembourgeois vise des projets de formation continue dans les domaines de la recherche et de l'innovation comprenant aussi le volet d'une gestion proactive des besoins en main-d'œuvre incluant la définition de nouvelles formations et des reconversions professionnelles.

Le plan national pour l'innovation et le plein emploi¹¹

L'instrument qui vise à implémenter la stratégie de Lisbonne au niveau national est le Plan national de réforme (PNR). Le PNR pour le Luxembourg s'appelle « Plan national pour l'innovation et le plein emploi 2005-2008 » et détermine les priorités et les objectifs à réaliser. Ce plan tri-annuel constituait la réaction du Luxembourg à la relance de la Stratégie de Lisbonne en 2005 et se base sur des lignes directrices (LDI)

qui reflètent la politique européenne. Chaque État membre peut adapter ces lignes directrices à son propre contexte national et l'avancement dans la réalisation des objectifs est évalué chaque année sur base d'un rapport de mise en œuvre.

Ainsi, la LDI 23¹² du PNR prévoit l'accroissement et l'amélioration de l'investissement dans le capital humain. L'objectif est de favoriser la cohérence et l'efficacité de la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie en ayant défini les défis pour les années 2005-2008 :

- Augmentation de la cohérence et de l'efficacité de la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie ;
- Mise en place d'un concept de validation des acquis de l'expérience tenant compte de toutes formes d'apprentissage (formel, non-formel, informel) dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle¹³ ;
- Lancement d'un projet pilote sur la certification des compétences acquises en matière d'activités d'éducation informelle dans le domaine du bénévolat et du travail de jeunesse ;
- Mise en place d'une offre d'orientation, d'information et de conseil de qualité assurée par le Gouvernement dans le cadre d'un système d'apprentissage tout au long de la vie ;
- Création de la fonction du formateur/de la formatrice d'adultes ainsi que la mise en œuvre des méthodes d'enseignement et d'évaluation appropriées.
- En dehors du congé individuel de formation, il est envisagé de prendre des mesures supplémentaires permettant de promouvoir et d'améliorer l'accès individuel à l'apprentissage tout au long de la

vie (incitations financières, campagnes de sensibilisation, nouvelles méthodes d'apprentissage basées sur les TIC). Les mesures au niveau de l'organisation du travail retenues par les partenaires sociaux favoriseront également l'accès individuel à la formation professionnelle continue.

Législation et projets actuels concernant l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle continue

En prenant en compte les développements au niveau européen et leurs implications au niveau national, nous pouvons dégager les grands traits de la législation luxembourgeoise sans retracer tout l'historique de cette législation. Nous présentons ci-dessous quelques éléments principaux ayant conduit à l'actuelle stratégie luxembourgeoise en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de formation professionnelle continue¹⁴ :

- **La loi du 21 mai 1979¹⁵ qui crée les bases pour la formation professionnelle** et l'organisation de celle-ci et qui donne lieu **en 1984 à la création du Centre de formation professionnelle continue¹⁶** (CNFPC) à Walferdange avec annexes à Esch-sur-Alzette et à Ettelbrück, afin de disposer d'une infrastructure adéquate.
- **La réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue¹⁷** en 1990 ainsi que la création du **Service de formation pour adultes** au sein du Ministère de l'Éducation en organisant les cours du soir de l'enseignement secondaire¹⁸.
- **La loi du 1^{er} décembre 1992 créant l'Institut national pour le développement de la forma-**

¹¹ <http://www.odc.public.lu/publications/pnr/index.html>.

¹² Plan national de réforme 2005-2008, p. 35.

¹³ La validation des acquis professionnels (salariés, non-salariés ou bénévoles), d'au moins trois ans et en rapport avec l'objet de la demande, peut être demandée pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré et a été mise en place par la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université du Luxembourg.

¹⁴ Pour une vue détaillée de l'historique du système de formation professionnelle luxembourgeois, nous renvoyons au « Guide pratique de la formation 2008 » de l'INFPC, <http://www.infpc.lu>.

¹⁵ Loi du 21 mai 1979 portant 1. Organisation de la formation professionnelle et de l'enseignement technique, 2. Organisation de la formation professionnelle continue. Mémorial A N°41 du 28 mai 1979.

¹⁶ Règlement grand-ducal du 15 mai 1984 portant création d'un centre de formation professionnelle continue à Walferdange, avec annexes à Esch-sur-Alzette et Ettelbruck, Mémorial A - N° 045 du 28.05.1984 abrogé.

¹⁷ Loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue. Mémorial A - N° 043 du 12.09.1990 modifiée.

¹⁸ 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. Mémorial A - N° 046 du 27.07.1991.

tion professionnelle continue (INFPC)¹⁹ avec la mission de promouvoir la formation professionnelle continue et, plus tard, le contrôle des demandes du cofinancement en matière de formation.

- **La loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et la formation professionnelle** modifiée par après dans le cadre des différents Plans d'actions nationaux pour l'emploi (PAN) (1998, 2004 et 2005)²⁰.
- **La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur de l'emploi**²¹. Cette loi cadre indique que les conventions collectives doivent contenir obligatoirement des dispositions consignant les résultats des négociations collectives sur 4 sujets dont la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche.
- **La loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue**²². Il s'agit ici de l'accès collectif à la FPC par un cofinancement de l'État aux actions de FPC dans le cadre des entreprises.
- **Règlement grand-ducal du 14 juin 1999** donnant lieu à la création du CNFPC à Esch-sur-Alzette avec une annexe à Ettelbrück²³.
- **La loi du 12 août 2003 portant création de l'Université de Luxembourg**²⁴. L'article 9 de cette loi prévoit une validation des acquis professionnels et de l'expérience (VAE). La VAE s'ins-

crit dans une nouvelle configuration de l'apprentissage tout au long de la vie faisant en sorte que les différents types de formation se complètent et soient reconnus par un diplôme : formation initiale, formation de base, formation professionnelle continue et la formation de reconversion.

- **Le règlement grand-ducal du 30 mars 2006** portant déclaration d'obligation générale d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la FPC conclu entre les syndicats OGB-L²⁵ et LCGB²⁶ et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)²⁷. Il s'agit de l'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile et d'un encadrement législatif du congé sans solde.
- **Introduction d'un congé sans solde** pour formation par un règlement grand-ducal du 30 mars 2006²⁸ qui permet de poursuivre une formation professionnelle tout en se détachant pour la période de formation de ses obligations professionnelles.
- **Création d'un congé individuel de formation**²⁹ par la loi du 24 octobre 2007. Le congé individuel de formation nouvellement introduit est un congé spécial d'accès individuel à la formation professionnelle, destiné à permettre aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux personnes exerçant une profession libérale d'avoir droit à un congé de formation d'une durée maximale de 80 jours au

cours de sa carrière professionnelle. Sur une période de 2 ans, le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de 20 jours.

- **Le projet de loi N°5622 portant réforme de la formation professionnelle**³⁰.

Basée sur l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie³¹, la réforme met en place un système de formation qui structure de manière cohérente et flexible les différents types de formation, tout en donnant une nouvelle impulsion et une nouvelle dimension à la formation en alternance entre école et entreprise. Ce nouveau système de formation professionnelle se composera d'une formation professionnelle de base, d'une formation professionnelle initiale, d'une formation professionnelle continue et de la formation de reconversion professionnelle.

La réforme rapprochera la formation professionnelle du monde du travail par la notion de compétence qu'elle a défini comme « *un ensemble organisé de connaissances, d'habilités et d'attitudes qu'il faut posséder pour exercer une profession ou un métier*³² ». Cette nouvelle approche fait partie du PNR luxembourgeois 2005-2008 dans la ligne directrice 24 « *Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences* ». Le Gouvernement exprime de cette façon sa volonté de passer d'un enseignement enraciné dans

¹⁹ Loi du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue et 2. fixation des cadres du personnel des Centres de formation professionnelle continue Mémorial A - N° 101 du 24.12.1992 modifiée.

²⁰ Loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle Mémorial A - N° 065 du 11.08.1995.

²¹ Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi. Mémorial A - N°12 du 23 février 1999. <http://www.legilux.public.lu>.

²² Loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue. Mémorial A - N°92 du 14 juillet 1999. <http://www.legilux.public.lu>.

²³ Règlement grand-ducal du 14 avril 1999 portant création d'un Centre de formation professionnelle continue à Esch-sur-Alzette, avec annexe à Ettelbrück, Mémorial A - N° 055 du 19.05.1999.

²⁴ Loi du 12 août 2003 portant création de l'Université de Luxembourg. Mémorial A - N°149 du 6 octobre 2003. <http://www.legilux.public.lu>.

²⁵ Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg.

²⁶ Lëtzebuurger Chrëschtlesche Gewerkschaftsbond.

²⁷ Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la FPC conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), <http://www.legilux.public.lu>.

²⁸ Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part, Mémorial A - N° 085 du 19.05.2006.

²⁹ Loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation Chapitre IV. - Congés spéciaux du Livre II, Titre III du Code du travail, Section 9, Mémorial A - N° 241 du 28.12.2007.

³⁰ Projet de loi N°5622 portant réforme de la formation professionnelle. <http://www.chd.lu>.

³¹ Article 1er du projet de loi.

³² Article 2 du projet de loi.

la reproduction du savoir vers un enseignement fondé sur l'acquisition des compétences³³.

Ces compétences peuvent être acquises dans le cadre d'unités capitalisables, elles-mêmes composées de modules de formation. Chaque module prépare ainsi systématiquement à une compétence spécifique qui peut constituer des passerelles vers d'autres formations faisant partie du système de formation professionnelle. Ce système permettra de créer des parcours de formation individualisés qui peuvent représenter une passerelle, un facteur de motivation pour les apprenants. Les modules acquis restent valides pour une certaine période et permettent ainsi aux personnes souhaitant compléter ou terminer des études arrêtées, de reprendre leurs études sans devoir refaire des modules déjà réussis dans le passé.

Ceci est souligné dans l'exposé des motifs du projet de loi pour qui « *l'organisation modulaire de la formation professionnelle constitue en fait la pièce centrale d'un concept d'apprentissage tout au long de la vie* ».

L'apprentissage des langues s'inscrit lui aussi dans cette nouvelle approche par compétences. C'est à travers le Plan d'action pour le réajustement de l'enseignement des langues (PAL) composé de 66 actions différentes, implémentées à travers quatre points d'ancrage, que le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP) veut adapter l'enseignement des langues à la complexité et l'hétérogénéité des élèves au Luxembourg. Le PAL comprend quatre volets³⁴ et est basé sur une approche par compétences préparant ainsi les élèves à l'apprentissage tout au long de la vie³⁵.

Un des nouveaux piliers de l'apprentissage tout au long de la vie sera la validation des acquis de l'expérience qui permettra aux adultes de faire valoriser leurs compétences professionnelles et expériences acquises tout au long de leur vie. Ce principe a déjà été introduit par la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université du Luxembourg et sera repris par la réforme de la formation professionnelle. Sont concernés les certificats et les diplômes de l'enseignement secondaire technique, les brevets de niveau supérieur à l'enseignement secondaire technique et le brevet de maîtrise.

Afin de pouvoir opérationnaliser la validation des acquis, le guide méthodologique³⁶ publié par le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle se base sur les considérations suivantes :

- La reconnaissance de ce que chaque personne a appris (moyennant preuve) ;
- Personne ne devrait être obligé de réapprendre ce qu'il sait déjà ;

- Ces connaissances ont un côté pratique et un côté théorique ;
- Sont pris en considération aussi les apprentissages non-formels ;
- Les acquis extrascolaire peuvent être valorisés avec des outils adaptés.

Toutes les activités salariées ou non-salariées exercées pendant au moins trois ans (de façon cumulée) et qui sont en rapport avec la qualification demandée peuvent faire l'objet d'une demande de validation.

Les acteurs de la formation professionnelle continue

Qu'en est-il maintenant des acteurs de la formation professionnelle continue ? Le tableau 1 illustre bien la situation actuelle au Luxembourg. La forme et le rôle de la formation professionnelle continue ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie, sont définis dans le cadre du dialogue social caractéristique du « modèle luxembourgeois ».

T1 Acteurs de la formation professionnelle continue³⁷

Initiateurs et promoteurs	
- Etat - Partenaires sociaux : chambres professionnelles patronales et salariales - INFPC	
Organisateurs	Publics
Services des administrations de l'État : MENFP, SFA, CLL, SFP, CNFPC, INAP³⁸ Communes Organes de formation des chambres professionnelles : IFCC, LLLC, Centre de qualification de la Chambre des métiers, Cefos. Organismes sectoriels : IFBL, IFSB, ILFMC, CFPC Dr Robert Widong. Entres de recherches : CRP-HT, CRP-GL, CRP-Santé. Autres organes de formation : OLAP, EST, IFES, IFS. Offreurs privés Entreprises	Salariés du secteur privé Agents de la fonction publique Non-salariés, travailleurs indépendants, professions libérales Demandeurs d'emploi Personnes privées

Source : Guide pratique de la formation, INFPC, <http://www.infpc.lu>.

³³ Ligne directrice 24 du PNR luxembourgeois.

³⁴ Les quatre éléments sont : le volet communicatif, le volet curriculaire, le volet des pratiques et le volet réflexif.

³⁵ http://www.men.public.lu/actualites/2008/05/080508_pal/index.html.

³⁶ http://www.men.public.lu/publications/formation_vie/formation_prof/071217_form_prof_guide/071217_form_prof_guide_methodologique.pdf.

³⁷ Le guide pratique de la formation 2008 de l'INFPC, présente de manière détaillée les différents organismes formateurs.

³⁸ MENFP (Ministère de l'Éducation nationale et de la formation professionnelle), SFA (Le Service de la formation des adultes), CLL (Centre de langues Luxembourg), SFP (Le Service de la formation professionnelle), CNFPC (Le Centre national de formation professionnelle), INAP (L'Institut national d'administration publique), IFCC (Institut de Formation de la Chambre de commerce), LLLC (Luxembourg Lifelong Learning Center), Cefos (Centre de formation et de séminaires), IFBL (L'Institut de formation bancaire Luxembourg), IFSB (L'Institut de formation sectoriel du bâtiment), ILFMC (L'Institut luxembourgeois de formation médicale continue), CFPC Dr Robert Widong (Le Centre de formation professionnelle continue), CRP-HT (Centre de recherche public Henri Tudor), CRP-GL (Centre de recherche public Gabriel Lippmann), CRP-Santé (Centre de recherche public de la santé), OLAP (L'Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité), EST (L'École supérieure du travail), IFS (L'Institut de formation sociale asbl), IFES (L'Institut de formation économique et sociale).

Tendances et participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie

1. Sources utilisées

Après avoir retracé dans les grandes lignes le cadre institutionnel du contexte européen et du contexte national, nous proposons dans les pages qui suivent de présenter quelques tendances de l'apprentissage tout au long de la vie.

La présentation des tendances actuelles de la participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie et à la formation professionnelle continue est alimentée par plusieurs sources de données. Ces données ne peuvent pas être comparées entre elles, puisque la définition des populations cibles diffère ; par contre, des tendances du comportement des personnes et des entreprises concernées en matière de formation professionnelle continue peuvent être dégagées.

- D'abord, nous avons utilisé le Bulletin du STATEC³⁹ n°12-2007 qui présente « *La formation continue au Grand-Duché du Luxembourg* ». Ce bulletin se base sur l'enquête « Continuing Vocational Training Survey » (CVTS3, 2005) portant sur les entreprises ayant au moins 10 salariés et qui suit les enquêtes de 1993 et 1999⁴⁰.
- Puis, nous avons repris les informations diffusées par l'Institut National pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)⁴¹ concernant la mise en œuvre de la loi modifiée du 22 juin 1999⁴² ayant comme objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue. Cette loi offre un

cofinancement de l'Etat pour les investissements dans la formation professionnelle continue des entreprises sur base d'un dossier.

Le nouvel instrument d'analyse « Formastat » récemment créé par l'INFPC en collaboration avec le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, offre un examen quantitatif minutieux des dossiers de demande de cofinancement auprès de cet organisme pour l'exercice 2005.

- Nous présenterons les chiffres publiés par le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle concernant la 2^e voie de qualification. (Service de la formation des adultes)⁴³ et ceux publiés par l'ADEM concernant l'apprentissage pour adultes.
- Nous revenons aussi sur les données du Panel socio-économique « Liewen ze Lëtzebuerg » (PSELL) de 1997 que le CEPS/INSTEAD a exploitées dans une publication de 2002⁴⁴. Le PSELL est une enquête que le CEPS/INSTEAD réalise chaque année auprès d'un échantillon représentatif de résidents sur le territoire luxembourgeois et qui s'appelle aujourd'hui EU-SILC/PSELL⁴⁵.
- Enfin, nous terminerons le volet quantitatif avec les données d'Eurostat qui exploitent l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) de 1995 jusqu'en 2007 et qui fait référence aux personnes âgées de 25 à 64 ans ayant répondu avoir suivi une formation au cours des **quatre semaines précédant l'enquête**, toutes formes d'enseignement et de formation confondues⁴⁶. Cette enquête nous offre **une vue globale** sur les activités de formation des Luxembourgeois en compa-

raison avec l'Union Européenne. En 2003, l'enquête EFT a été complétée par un **questionnaire ad hoc** portant sur l'apprentissage tout au long de la vie. L'enquête fait référence aux personnes âgées de 25 à 64 ans ayant participé au moins à une activité d'éducation, de formation ou d'apprentissage au cours des **douze mois précédant l'enquête**.

2. Tendances et statistiques

Enquête CVTS3

L'enquête CVTS3 concerne la formation professionnelle dans le cadre des entreprises ayant plus de 9 salariés et présente l'avantage de pouvoir être comparée aux résultats de l'enquête de 1999 (CVTS2) et de 1993 (CVTS1).

En général, le nombre des entreprises pratiquant la formation continue⁴⁷ est passé de 60,3% en 1993 à 71,8% en 2005 (71,3 en 1999). Cette augmentation d'activités de formation se reflète aussi dans le nombre des salariés formés qui passe de 35% de l'ensemble des travailleurs en 1999 à 49% en 2005, ce qui représente un salarié sur deux. Au niveau des secteurs d'activités, c'est le secteur financier avec 92% d'entreprises formatrices qui cumule le plus de formations professionnelles à l'opposé du secteur de la construction.

La taille des entreprises influence aussi l'activité de formation. Ainsi, l'enquête a permis de souligner que ce sont les petites entreprises (10 à 19 personnes) qui forment le moins : 22% du personnel ont suivi des formations, ce qui correspond à une augmentation de 11% par rapport à

³⁹ Service central des statistiques et des études économiques (STATEC), *La formation professionnelle continue au Luxembourg*, Bulletin du Statec N°12-2007, <http://www.statec.lu>.

⁴⁰ *En dehors des secteurs de l'éducation, de la santé, de l'action sociale, des soins domestiques et de l'administration publique.*

⁴¹ <http://www.infpc.lu>.

⁴² Loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue. Mémorial A – N°92 du 14 juillet 1999. <http://www.legilux.public.lu>.

⁴³ Nous présenterons uniquement les données concernant le service de la formation des adultes afin d'illustrer l'évolution dans ce domaine. Le Ministère de l'éducation nationale et de la Formation professionnelle publie aussi les données concernant la formation professionnelle continue dispensée par le Centre de Formation Professionnelle Continue, mais nous estimons que la formation professionnelle est suffisamment couverte par les données des enquêtes Eurostat et CVTS3.

⁴⁴ B. Lejealle, *Formation Initiale, Formation Professionnelle et Profession*, Document PSELL N°129, CEPS/INSTEAD, Septembre 2002.

⁴⁵ EU-SILC – European Union - Statistics on Income and Living Conditions/ Panel socio-économique « Liewen ze Lëtzebuerg ».

⁴⁶ Les informations collectées concernent toutes les formes d'enseignement ou de formation, qu'elles soient ou non pertinentes pour l'emploi actuel ou futur du répondant. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL.

⁴⁷ Externe ou interne à l'entreprise.

1999, sans rejoindre le taux de formation des moyennes entreprises (50 à 249 personnes) s'élevant à 40% ou celui des grandes entreprises avec 73% du personnel formé.

Malgré ces chiffres encourageants, le constat le plus surprenant de l'enquête est que le temps de formation par personne est tombé de 39,5 heures en 1999 à 33 heures en 2005.

En ce qui concerne le sexe, l'enquête a mis en évidence que 34% des salariés sont des femmes et que 35% des personnes formées sont également des femmes. En général, le STATEC⁴⁸ note qu'il n'existe pas de discrimination significative basée sur le sexe par rapport à la taille de l'entreprise et par rapport au secteur d'activité.

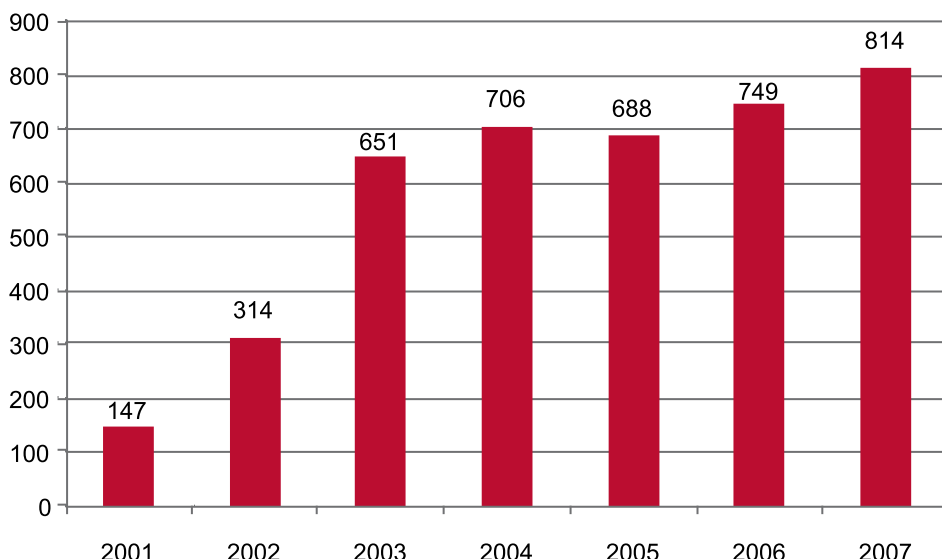
En prenant l'âge comme critère d'analyse, les résultats montrent que les entreprises comptant beaucoup de jeunes salariés, tout comme celles rassemblant beaucoup de salariés de plus de 54 ans, offrent moins de formation à leur personnel.⁴⁹

3. L'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)

L'INFPC, délégué par le MENFP, constitue l'organe de référence en ce qui concerne l'accompagnement des entreprises désireuses de solliciter le cofinancement étatique dans le cadre de la section 2 du chapitre II du titre IV du livre V du Code de travail et la loi modifiée du 22 juin 1999. Selon son rapport d'activité de 2007, l'INFPC a instruit cette année-là 814 demandes de cofinancement émanant des entreprises et concernant les exercices d'exploitation de 2005, 2006 et 2007⁵⁰ (cf. graphique 1).

L'évolution du nombre d'instructions de dossiers en matière de demande de cofinancement introduits auprès du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle et délégué par la suite à l'INFPC,

G1 Nombre des demandes de cofinancement instruites par l'INFPC



Source : Rapport d'activités 2007, INFPC

montre l'intérêt croissant des entreprises pour la Formation professionnelle continue. L'instruction quantitative des dossiers soumis par les entreprises permet une analyse du cofinancement public de la formation professionnelle continue au sein des entreprises. L'INFPC a élaboré, en collaboration avec le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, un nouvel instrument, « Formastat », qui permet une analyse plus fine des dossiers de demandes de cofinancement.

La première édition de « Formastat » traitant les dossiers de l'année 2005, présente alors une analyse des attitudes et des actions de formations au sein des entreprises ayant eu recours aux aides financières étatiques. Pour l'année 2005, l'État luxembourgeois est intervenu à peu près à hauteur de 21 millions d'euros pour cofinancer les plans de formation des entreprises (contre 18.200.000 euros en 2004 et 1.100.000 euros en 2001).

« Formastat 2005 » a permis de mettre en lumière un certain

nombre de conclusions. Nous allons en reprendre quelques-unes à présent :

Selon « Formastat 2005 », le cofinancement concerne plus les moyennes et grandes entreprises (plus de 49 salariés) que les petites et très petites entreprises. Les entreprises de plus de 49 salariés représentent près de 60% des entreprises de l'étude et 95% du cofinancement leur revient.

Au niveau des secteurs, ce sont ceux de l'immobilier, de location et des services aux entreprises, des activités financières, de l'industrie manufacturière et des transports et des communications, qui représentent près de 60% des entreprises analysées et 74% du cofinancement de l'État. Selon le calcul de l'INFPC, la législation FPC concerne potentiellement 37% des salariés au Grand-Duché⁵¹.

L'INFPC souligne les grandes différences en termes d'investissements qui existent entre les secteurs. C'est ainsi que le secteur immobilier, location et services aux entreprises

⁴⁸ STATEC, La formation professionnelle continue au Luxembourg, Bulletin du STATEC N°12-2007, <http://www.statec.lu>, p.29.

⁴⁹ Idem, p.52.

⁵⁰ Selon l'INFPC, ce chiffre n'est pas à confondre avec les demandes de cofinancement introduites pour l'exercice 2007.

⁵¹ Ne sont pas compris les non salariés, les agents et fonctionnaires internationaux, les agents du secteur de l'administration publique et de l'éducation.

investit 6 fois plus dans la formation professionnelle continue que le secteur hôtels et restaurants. Cela se reflète aussi dans la durée des formations. Si un salarié du secteur de l'immobilier profite en moyenne de 5 jours de formation, un salarié qui travaille dans le secteur hôtels et restaurants n'en a que 1,5. En ce qui concerne le coût des formations, « Formastat 2005 » a permis de déterminer le coût moyen d'une heure de formation, s'élevant à 63 euros tous secteurs confondus. 60% des coûts concernent le salaire des participants ce qui explique aussi pourquoi le coût de la formation diffère selon les secteurs : 33 euros dans le secteur hôtels et restaurants et 81 dans le secteur des transports et communication.

4. Le Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC)

Par la loi du 16 mars 2007, le Centre national de formation professionnelle continue a été réformé pour faire partie du système formel d'éducation et de formation.

Les missions du CNFPC poursuivent plusieurs objectifs :

- **Les cours d'orientation et d'initiation professionnelles (COIP)** s'adressent aux jeunes qui ne peuvent pas accéder au régime professionnel de l'enseignement secondaire technique (EST) et qui ne trouvent pas d'emploi sur le premier marché de l'emploi. Les cours offrent aussi une passerelle vers la vie active ou vers le régime professionnel dans le cycle inférieur de l'EST. A partir de septembre 2007, 378 personnes se sont inscrites dans cette voie. La loi prévoit une aide financière pour les jeunes issus de milieux défavorisés.
- **Les cours de reconversion professionnelle**, s'adressent :
 - aux personnes sans emploi inscrites à l'ADEM ou non, afin d'augmenter leurs compétences et leur employabilité,
 - aux personnes qui, pour des raisons personnelles ou de santé, désirent une réorientation professionnelle,
 - aux personnes qui, sur base de leur expérience profes-

sionnelle, veulent acquérir une qualification professionnelle menant à un diplôme ou un certificat.

En 2007, 389 inscriptions ont été recensées par le CNFPC pour les cours de reconversion professionnelle.

- **Les formations complémentaires** répondent à des besoins de personnel ou d'un secteur. Ces formations sont organisées sur demande du Ministère de travail et de l'emploi. En 2007, 358 personnes ont suivi des formations complémentaires au CNFPC.
- **Les formations professionnelles continues** comprennent des cours du soir à l'intention de toutes les personnes intéressées pour des raisons personnelles ou professionnelles, à l'intention des salariés sur demande des entreprises ou des institutions et des cours préparatoires à l'intention des salariés. 2150 personnes ont suivi ces cours durant l'année 2007.
- **La formation des apprentis**, s'adresse aux jeunes mais aussi aux adultes suivant un apprentissage pour adulte (voir plus loin). En 2007, 412 personnes ont suivi cette voie au CNFPC.

L'évolution des inscriptions pour la période de 2000 à 2006, c'est-à-dire avant la réorganisation de l'offre de formation du CNFPC, est reprise par le graphique 2.

Nous pouvons constater une diminution des inscriptions au CNFPC concernant la formation professionnelle continue entre les années 2000 et 2006.

5. Le Service de la formation des adultes

5.1 La deuxième voie de qualification

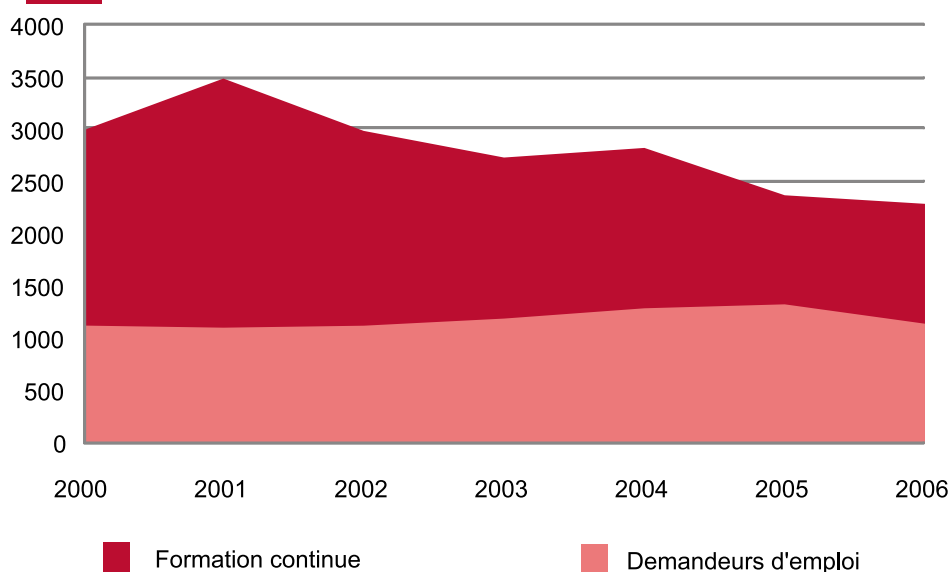
La 2^e voie de qualification est organisée par le Service de la formation des adultes (SFA) et offre des cours préparant aux examens de l'enseignement secondaire et secondaire technique à l'intention des adultes qui veulent de cette façon compléter leurs études. A côté de ces cours, le SFA dispense toute une série d'autres formations. Le tableau 2 illustre l'évolution de cette voie de qualification.

Nous pouvons observer une augmentation du nombre de personnes poursuivant une formation continue depuis 1999 auprès du SFA.

5.2 L'eBac

Aux cours du soir classiques s'ajoute une nouvelle formule de qualification, que le SFA organise depuis la rentrée 2006: l'eBac. Il s'agit d'un enseignement à distance utilisant internet comme moyen de communication. Cette nouvelle voie de qualification, s'appellant aussi "Blended

G2 Evolution des inscriptions au CNFPC de 2000 à 2006



Source : Rapport d'activités de 2000 à 2006 du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle

T₂ Nombre total des inscriptions dans la formation des adultes

		1999	2006 (dont femmes)	2007 (dont femmes)
2e voie de qualification	Enseignement secondaire	80	134	169 (74)
	Enseignement secondaire technique	330	582	548 (285)
	Apprentissage de la lecture et de l'écriture	55	176	197 (97)
	TOTAL	465	892	914 (456)
Autre cours	Cours de langues	6702	6491 (4191)	6869 (4410)
	Cours de beaux-arts	914	965 (725)	881 (642)
	Cours de dactylo, compta. et informatique	887	2228 (1456)	2188 (1400)
	Cours ménagers	433	684 (488)	515 (420)
	Sciences humaines et sociales	242	121 (93)	113 (91)
	Cours techniques	77	121 (14)	77 (4)
	TOTAL :	9.255	13.610 (6.967)	10.643 (6.967)
TOTAL		9.720	11.502	11.557

Source : Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, Rapport d'activités 2007.

learning⁵², offre à ceux ou celles qui ont quitté l'enseignement secondaire avant de terminer leurs études avec le BAC, la possibilité de suivre 75% des cours par internet et 25% en cours du soir. L'eBac offre aussi la possibilité d'être combiné avec les cours du soir classiques (de la 2e voie de qualification).

Ayant commencé le projet avec des classes de 2e et de 3e, l'eBac offre aussi depuis octobre 2007 aussi la classe de première avec 44 inscriptions.

5.3 Le Centre de Langues

Le Centre de Langues a été créé par la loi du 19 juillet 1991. Comme l'indique le Rapport d'activité du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle continue de 2007, les inscriptions ont dépassé pour la 1^{ère} fois le nombre des 4000.

La demande d'apprentissage d'une langue a fortement augmenté comme l'indique le tableau 3.

5.4 Apprentissage pour adultes

L'apprentissage pour adultes se base sur l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle et son organisation est réglée par règlement grand-ducal.

T₃ Nombre d'inscriptions au Centre de Langues

Année	Nombre inscriptions
2007	4067
1999	2698

Source : Rapport d'activité du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle continue de 2000 et de 2008.

Il permet à des personnes adultes qui ne sont plus sous régime scolaire depuis douze mois et qui sont inscrites auprès de l'ADEM depuis trois mois de poursuivre un apprentissage. L'accès à l'apprentissage est identique à celui de l'apprentissage initial. En ce qui concerne la rémunération de l'apprenti adulte, le patron paie l'indemnité d'apprentissage légale augmentée d'un complément jusqu'à concurrence du salaire social minimum (SSM). Cette augmentation est remboursée par le fonds pour l'emploi si l'apprenti est un demandeur d'emploi ou, s'il s'agit d'autres candidats à l'apprentissage pour adultes, par les crédits budgétaires du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle⁵³. Dans le cas où un chômeur indemnisé conclut un contrat d'apprentissage avec un employeur,

l'indemnité de chômage continue à être payée.

L'organisme qui informe, oriente et gère les inscriptions de l'apprentissage pour adultes est le Service de l'orientation professionnelle de l'ADEM.

La demande en placements pour un apprentissage pour adulte à toujours été plus grande que le nombre de places disponibles. Entre 2006 et 2007, le nombre de demandes a fortement chuté, comme l'indique le graphique 3.

En 2007, le Service de l'orientation professionnelle a établi 686 dossiers (1018 en 2006) et a placé 345 personnes en apprentissage pour adultes (503 en 2006). Cette réduction du nombre des placements et de la demande est la conséquence d'une nouvelle réglementation limi-

⁵² Le concept de "Blended learning" intègre une combinaison de différentes méthodes d'apprentissage et de supports de cours (cours en présence et par internet) et permet de cette façon une organisation plus flexible des études.

⁵³ Règlement grand-ducal du 18 mai 2007 portant organisation de l'apprentissage pour adultes, Mémorial A N°92 du 14 juin 2007.

tant l'accès à l'apprentissage pour adultes aux personnes affiliées pour une période de 12 mois au Centre commun de la sécurité sociale.

6. L'enquête PSELL

Dans une étude plus ancienne exploitant les données du PSELL2 de 1997, Blandine Lejealle a mis en lumière que 28% des individus, quel que soit leur statut (actifs, inactifs, chômeurs), ont suivi une fois dans leur vie une formation professionnelle continue. Les résultats ont clairement souligné que le niveau de formation initiale influence fortement la participation future à une formation professionnelle continue. C'est ainsi qu'en 1997, presque un individu sur deux ayant une formation de niveau supérieur, a affirmé avoir participé à une formation continue, tandis que le taux chez ceux ayant un niveau de formation ne dépassant pas le niveau primaire est de 12%. L'analyse des données souligne aussi que la probabilité de participer à une formation continue croît avec la durée de la carrière.

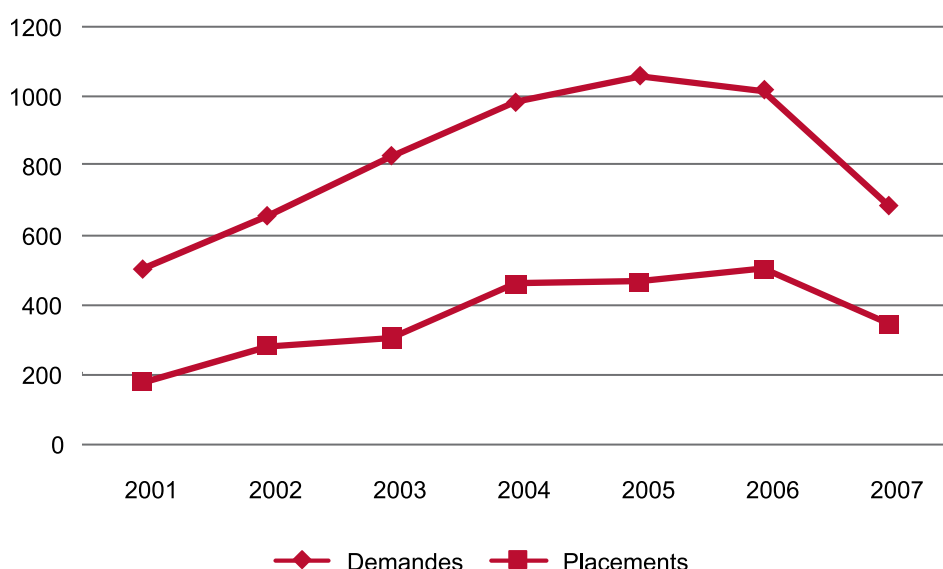
Le tableau 4 montre que pour les actifs la probabilité de participer dans leur vie à au moins une formation professionnelle continue augmente, ce qui n'est pas le cas pour les individus inactifs au moment de l'enquête.

Le même état des lieux réalisé en 1997 a montré, en ce qui concerne le genre, que les hommes suivent plus de formations professionnelles continues que les femmes (41% des hommes âgés de plus de 25 ans contre 34% des femmes du même âge). Ceci est d'une part dû à la formation de base plus élevée des hommes et d'autre part, avec l'âge croissant, aux interruptions de carrières que connaissent les femmes et leur moindre disponibilité pour la formation.

7. Enquête « Forces de travail »

L'enquête « Forces de Travail »⁵⁴ nous permet de suivre l'évolution de la formation des adultes âgés de 25 à 64 ans de 1995 jusqu'à 2007 d'une manière plus globale (cf. tableau 5).

G3 Evolution des demandes de placements en apprentissage pour adultes et places disponibles



Source : ADEM, Rapport d'activités 2007

T4 Taux de participation à au moins une formation professionnelle continue en fonction du statut d'activité et de l'âge (1997), en %

Âge	Actifs	Inactifs*	Ensemble
25-29 ans	32	23	31
30-39 ans	39	20	35
40-49 ans	39	15	33
50-59 ans	42	17	31
Plus de 60 ans	43	20	21
Ensemble >=25 ans	38	19	30

* Il s'agit de personnes au statut d'inactif au moment de l'enquête mais ayant déjà exercé une activité professionnelle antérieure.

Source : PSELL 1997- CEPS/INSTEAD

On peut observer une augmentation nette du pourcentage des adultes participant à une formation jusqu'en 2004. Pourtant, ayant connu deux ruptures de série, une interprétation directe de l'évolution des taux de participation ne peut être réalisée sans précaution. Concernant les années 2004 à 2006, l'Observatoire de la compétitivité, dont la mission est d'observer et d'analyser l'évolution de la compétitivité du Luxembourg, note que l'indicateur concernant l'apprentissage tout au long de la vie a fortement diminué en passant de 9,8 en 2004 à 8,2 en 2006⁵⁵. Les données plus récentes publiées par Eurostat concernant 2007, confir-

ment cette tendance avec seulement 7% des adultes âgés entre 25 et 64 ans qui poursuivent des activités d'apprentissage tout au long de la vie.

De 1995 jusqu'en 2003, les hommes ont plus tendance à participer à la formation que les femmes. A partir de 2004, cette tendance s'est inversée, et ce sont les femmes qui participent plus à une formation, bien que, comme pour les hommes, cette participation tende à la baisse.

Le taux de participation des Luxembourgeois à la formation et à l'enseignement lors des 4 semaines précédant l'enquête se trouve en

⁵⁴ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em051.

⁵⁵ Observatoire de la compétitivité, Bilan Compétitivité 2007, Ministère de l'Économie et du Commerce Extérieur, Luxembourg, 2007.

T₅ Participation à long terme des adultes à la formation et à l'enseignement selon le sexe (%)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
UE27	/	/	/	/	/	7,1 ^(a)	7,1 ^(a)	7,2	8,5 ^(b)	9,3	9,7	9,6	9,7
UE25	/	/	/	/	/	7,5 ^(a)	7,5 ^(a)	7,6	9,0 ^(b)	9,9	10,2	10,1	10,3
UE15	/	/	/	/	8,2 ^(a)	8,0	8,0	8,1	9,8 ^(b)	10,7	11,3	11,2	11,3 ^(p)
LU	2,9	2,9	2,8	5,1 ^(b)	5,3	4,8	5,3	7,7	6,5 ^(b)	9,8	8,5	8,2	7,0
Hommes	3,5	3,9	3,6	5,4 ^(b)	6,2	5,7	5,9	8,9	6,8 ^(b)	9,5	8,5	7,6	6,5
Femmes	2,3	1,9	2,1	4,8 ^(b)	4,4	3,9	4,7	6,4	6,1 ^(b)	10,1	8,5	8,7	7,4

(a) Valeur estimée, (b) Rupture de série, (p) Valeur provisoire
Source : Eurostat, Enquête Forces de travail.

dessous de la moyenne européenne avec une tendance à la baisse, tandis que la moyenne européenne tend vers un accroissement en matière de formation tout au long de la vie.

L'enquête EFT a été complétée en 2003 par un module ad hoc⁵⁶ concernant l'apprentissage tout au long de la vie. Pour le Luxembourg, la situation en 2003 se présentait comme suit :

- Toutes activités de formation confondues

La participation des Luxembourgeois à des formations tous types confondus a été largement supérieure à la moyenne de l'UE des 25 en 2003. De manière générale, il y a peu de différence entre les sexes, mais nous pouvons observer un décroissement des pourcentages de participation avec l'âge croissant (cf. tableau 6).

En ce qui concerne le taux de non participation à la formation (cf. tableau 7), il existe un grand écart entre les personnes peu qualifiées (premier cycle du secondaire) et celles ayant un niveau d'éducation élevé (enseignement supérieur).

- Education non formelle⁵⁷

Il ressort clairement que les salariés ayant un niveau d'éducation plus élevé participent davantage à des apprentissages non formels. Par contre, nous ne pouvons pas observer un écart entre les personnes actives et les chômeurs. On peut déduire qu'un chômeur sur cinq

a suivi un apprentissage non formel au Luxembourg en 2003 (cf. tableau 8).

Le tableau 9 présente la non participation à l'éducation non formelle en fonction du niveau d'éducation.

Nous pouvons constater un écart élevé entre les personnes ayant un niveau d'éducation faible et qui ne participent pas à un apprentissage non formel et celles qui ont un niveau d'éducation élevé.

T₆ Taux de participation à tous les types d'apprentissage, par âge et par sexe (%)

Classe d'âge	25-34			35-44			45-54			55-64			Total		
Sexe	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
EU 25	50	51	50	45	45	45	40	41	40	28	31	30	41	43	42
LU	87	86	86	83	85	84	78	80	79	76	75	75	81	82	82

Source : Eurostat EFT, module ad hoc 2003 sur l'apprentissage tout au long de la vie. Population cible : 25-64 ans.

T₇ Non participation à la formation par niveau d'éducation tous types de formation confondus (%)

	Niveau d'éducation faible	Niveau d'éducation élevé
EU 25	76	34
LU	34	5

Source : Eurostat EFT, module ad hoc 2003 sur l'apprentissage tout au long de la vie. Population cible : 25-64 ans.

T₈ Taux de participation à l'apprentissage non formel par niveau d'études et par statut au regard de l'emploi (%)

	Niveau d'études			Statut au regard de l'emploi		
	Elevé	Moyen	Faible	En emploi	Chômage	Inactif
EU 25	31	16	7	21	14	6
LU	36	16	5	20	20	6

Source : Eurostat EFT, module ad hoc 2003 sur l'apprentissage tout au long de la vie. Population cible : 25-64 ans.

⁵⁶ Eurostat, L'apprentissage tout au long de la vie en Europe, Statistiques en Bref, N°8/2005.

⁵⁷ L'éducation non formelle couvre tous les types d'enseignements ne relevant pas d'un programme d'éducation formel (formel : écoles, universités,...).

Le tableau 10 montre la participation des salariés à l'éducation non formelle :

Il ressort du tableau que les salariés les plus qualifiés participent davantage à des formations non formelles.

- *Apprentissage informel*⁵⁸

Nous pouvons observer un taux de participation à l'éducation informelle au-dessus de la moyenne EU des 25. En dehors de ce constat positif pour le Luxembourg, il ressort que les taux sont décroissants pour le Luxembourg en fonction de l'âge et du niveau d'études. Néanmoins, Eurostat a souligné que les taux du Luxembourg se situaient au-dessus des 50% (cf. tableau 11).

Obstacles et problèmes freinant une future participation à l'apprentissage tout au long de la vie et à la formation professionnelle

L'exploitation des sources précitées nous a permis d'avoir un premier aperçu sur les différentes contraintes que les particuliers et les entreprises peuvent rencontrer à l'égard de l'apprentissage tout au long de la vie.

- En 2006, le Service de la formation des adultes du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle a identifié les problèmes suivants:
*“La diffusion de l'information sur les cours de 2e voie de qualification restant insatisfaisante, une campagne publicitaire devrait être envisagée; par ailleurs le manque de temps des apprenants pose barrière à l'accès. Les possibilités de garderie des enfants en bas âge qui font défaut et le temps de travail irrégulier, surtout le soir, sont des obstacles difficiles à franchir”*⁵⁹.
- De son côté, l'enquête CVTS de 2005 a mis en lumière une

T₉ Pourcentage de personnes ayant un niveau d'études élevé et faible qui ne participent pas à l'éducation non formelle

	Niveau d'éducation faible	Niveau d'éducation élevé
EU 25	94	68
LU	96	64

Source : Eurostat EFT, module ad hoc 2003 sur l'apprentissage tout au long de la vie. Population cible : 25-64 ans.

T₁₀ Taux de participation à l'éducation non formelle par catégorie professionnelle (%)

	Employés hautement qualifiés	Employés peu qualifiés	Ouvriers hautement qualifiés	Ouvriers peu qualifiés
EU 25	30	19	12	10
LU	30	19	9	6

Source : Eurostat EFT, module ad hoc 2003 sur l'apprentissage tout au long de la vie. Population cible : 25-64 ans.

T₁₁ Taux de participation à l'apprentissage informel par groupe d'âge et par niveau d'études (%)

	Groupe d'âge					Niveau d'études		
	25-34	35-44	45-54	55-64	Total	Élevé	Moyen	Faible
EU 25	38	34	31	25	33	55	34	18
LU	85	83	78	75	81	94	86	67

Source : Eurostat EFT, module ad hoc 2003 sur l'apprentissage tout au long de la vie. Population cible : 25-64 ans.

tendance générale de limitation de la formation dans les entreprises à 2% du temps de travail de chaque employé. Selon les représentants des entreprises c'est la forte charge de travail, avancée par 61% des entreprises, qui serait le principal frein à la formation.

- En 2004, l'INFPC a réalisé une série d'entretiens⁶⁰ afin d'avoir un aperçu qualitatif sur la perception de la FPC. A ce sujet, 30 décideurs et 30 particuliers ont été interviewés.
Pour les décideurs, les obstacles majeurs sont l'argent et le temps. Ont été aussi cités les problèmes d'effectifs, le manque à gagner pour l'entreprise. Dans certaines entreprises, les formations ne peuvent se faire qu'après les heures de travail et

demandent une participation des individus aux frais de formation. D'autres problèmes sont la motivation du personnel et la peur du départ du personnel après la formation.

Du côté des particuliers, les barrières citées sont le temps et la motivation. Les contraintes familiales (avoir des enfants par exemple) et le lieu de résidence (être frontalier) ont été évoqués ainsi que l'attitude de certains décideurs face à la formation professionnelle continue.

- La publication du CEPS/INSTEAD sur la formation professionnelle continue a été complétée par des extraits d'entretiens qualitatifs réalisés auprès de femmes sur le thème de leur vie familiale, personnelle, sociale et professionnelle⁶¹. Ces

⁵⁸ Eurostat définit l'apprentissage informel comme suit : auto-apprentissage ne faisant pas partie de l'éducation et de la formation formelle ou non formelle, réalisé selon différentes méthodes, par exemple par ordinateur, des émissions éducatives, etc.

⁵⁹ Ministère de l'éducation et de la formation professionnelle, Rapport d'activité 2006, p.48.

⁶⁰ <http://www.lifelonglearning.lu/pages/PrivateTemplate.aspx?view=detail&id=c5136362-c858-4d94-bbf1-f437e73da247>.

⁶¹ Extrait d'une enquête qualitative menée auprès d'une trentaine de femmes luxembourgeoises de 30 à 55 ans réalisée dans le cadre d'une enquête qui a permis de mettre en relief certains des facteurs déterminants de l'activité féminine. Cette étude a fait l'objet d'une publication: A. Aubrun, M. Borsenberger, S. Breulheid, F. Hentges, B. Lejealle, G. Menard, M. Pels, M. Zanardelli : *Activité professionnelle, activité familiale: les choix des femmes luxembourgeoises*, PSELL n°118, CEPS/INSTEAD, 1999.

entretiens ont mis en avant un certain nombre de contraintes et d'obstacles auxquels sont confrontés les femmes désireuses de participer à des formations professionnelles continues. Ont été citées des contraintes de temps à cause d'une double charge (travail et ménage), des contraintes liées aux enfants et aux horaires des cours de formations, des contraintes liées à la non disponibilité du conjoint et, finalement, des contraintes budgétaires.

Qualité et impact de la formation

Dans l'état actuel des choses, il est difficile d'évaluer l'impact et la qualité de l'apprentissage tout au long de la vie et de la formation professionnelle continue. Pour remédier à l'absence d'une analyse de l'impact, la création d'un outil de récolte de données et d'analyse « Formastat » par l'INFPC en collaboration avec le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle permettra, à partir de l'année 2005 et sur une base annuelle, de suivre le comportement en matière de formation professionnelle continue des entreprises. La question de l'efficacité des aides accordées a aussi été relevée par le Conseil d'administration de l'INFPC, en renvoyant à l'élaboration d'un Observatoire de la formation actuellement en cours.

Néanmoins, quelques éléments concernant l'impact de la formation professionnelle continue peuvent être avancés :

➤ L'INFPC

Les entretiens réalisés par l'INFPC reflètent d'une part la position des décideurs face à la FPC : la mise à jour des connaissances et des compétences est mise en avant comme un élément capital. La FPC est aussi vue comme un excellent instrument de management « permettant de récompenser, de gérer les carrières mais aussi et surtout d'accroître l'implication du personnel »⁶².

D'autre part, au niveau des particuliers, la FPC est surtout vue comme une possibilité de se développer personnellement et professionnellement. La FPC est aussi perçue comme un moyen de se protéger contre le chômage.

➤ L'enquête CVTS

L'enquête CVTS a analysé l'évaluation de l'impact des formations au niveau des entreprises. Le graphique 4 montre que la mesure de l'impact sur la productivité est la procédure la moins utilisée par les entreprises.

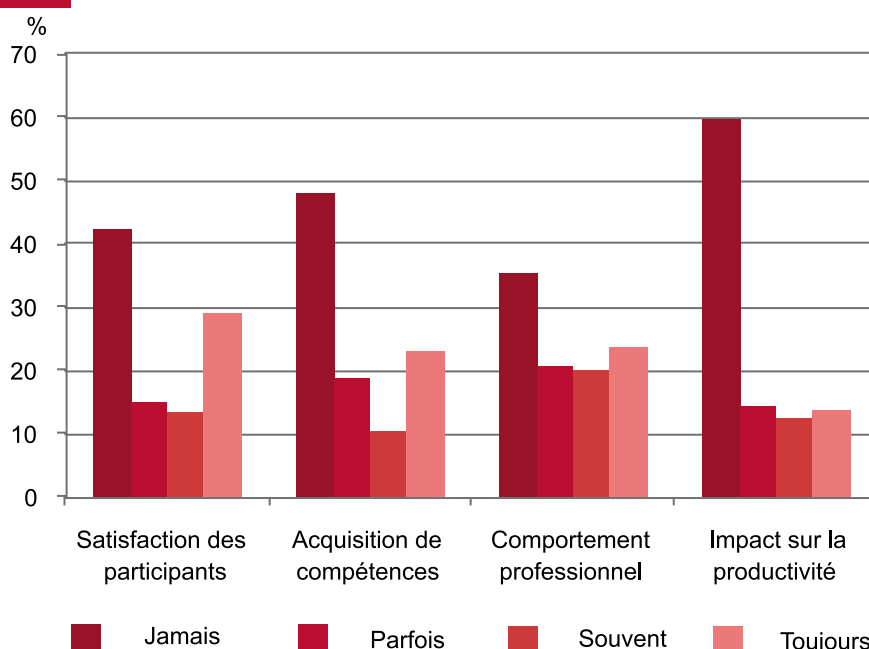
Lors d'une conférence-débat organisée par l'INFPC en novembre 2006⁶³, les participants, venant de tous les horizons (patronats, formateurs, syndicats, ministères), ont avancé quelques idées pouvant favoriser la FPC, dont l'idée de créer « un climat de formation » dans les entreprises et de jouer sur la motivation du personnel notamment en organisant les formations pendant le temps de travail.

Dans le même cadre, le rôle de la communication a été souligné. L'enjeu serait de « mieux informer pour mieux impliquer » ce qui conduirait à une prise de conscience des enjeux actuels de la FPC pour les entreprises et les individus.

Conclusions

Dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne, le contexte européen a induit une nouvelle dynamique au niveau des systèmes de formation professionnelle continue existant au Luxembourg. Nous avons vu que toute une série de réformes législatives et de mesures visant l'apprentissage tout au long de la vie ont été mises en route par le Gouvernement et les partenaires sociaux. Ces actions ont déclenché une relance incontestable de l'apprentissage tout au long de la vie avec des restructurations profondes du système d'éducation et de la formation professionnelle continue actuellement en cours de réalisation.

G4 Proportion d'entreprises évaluant les impacts de la FPC



Source : STATEC, enquête CVTS3, Bulletin du STATEC 12-2007

⁶² <http://www.lifelonglearning.lu/pages/PrivateTemplate.aspx?view=detail&id=c5136362-c858-4d94-bbf1-f437e73da247>.

⁶³ <http://www.lifelonglearning.lu>

Ces réformes du système éducatif et son élargissement à l'apprentissage tout au long de la vie sont les conditions nécessaires pour que l'économie luxembourgeoise puisse affronter les défis de la mondialisation de l'économie. Les transformations technologiques et économiques rapides auxquelles sont soumises les entreprises, exigent une adaptation sans cesse des connaissances des salariés pour répondre aux nouvelles exigences en terme de compétitivité. A cela s'ajoutent des marchés du travail flexibilisés forçant de plus en plus de salariés à adapter leurs compétences et savoir-faire pour faire face aux changements des situations individuelles. Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre qualifiée s'expriment aussi par leur investissement dans la formation professionnelle continue ce qui constitue un avantage concurrentiel pour les entreprises.

Le nouvel instrument « Formastat » créé par l'INFPC en collaboration avec le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle continue au sein de l'INFPC, répond au besoin de suivre l'évolution du développement de la formation professionnelle continue.

En ce qui concerne les données disponibles, nous avons pu constater qu'il existe une grande hétérogénéité des données. La diversité de sources et la difficulté d'éviter le double emploi des chiffres publiés par les différents organismes, ne facilite pas la tâche d'établir un état des lieux reflétant la situation réelle de la formation professionnelle continue et de son impact, d'un côté sur la trajectoire des individus et, de l'autre côté, sur la productivité des entreprises.

Les chiffres publiés nous ont montré les multiples facettes de l'apprentissage tout au long de la vie dont il faudra tenir compte pour de futures évaluations. Certaines données ont souligné l'évolution croissante de la demande en formation continue au niveau des entreprises et des salariés concernés. Mais, selon la source utilisée, des discriminations

d'accès à la formation continue et des tendances divergentes ont été mises en lumière en fonction de l'organisme organisateur et en fonction de la population ciblée.

L'exploitation des données du PSELL de 1997 concernant la participation à au moins une activité de formation professionnelle dans la vie a montré que les plus formés et les actifs ont davantage un accès à la formation professionnelle continue que ceux ou celles avec un faible niveau de qualification ou les inactifs. L'enquête a aussi permis de souligner que les femmes ne peuvent pas suivre les hommes en matière d'apprentissage tout au long de la vie à cause des interruptions de carrière et d'une moindre disponibilité pour la formation.

L'Enquête force de travail (EFT), qui nous offre une vue générale sur l'évolution du comportement de formation des individus, a apporté un certain nombre d'éclairages. Par exemple, l'enquête EFT constate qu'en matière d'apprentissage tout au long de la vie, les chiffres pour le Luxembourg poursuivent depuis quatre années une tendance décroissante à l'encontre de la tendance actuelle dans l'Union Européenne.

En ce qui concerne l'accès à la formation, l'enquête force de travail n'a constaté qu'une légère différence entre hommes et femmes. Par contre, les écarts entre les différentes catégories d'âge et entre les différents niveaux d'éducation concernant l'accès à la formation professionnelle, sont nettement plus accentués.

L'analyse du module ad hoc du questionnaire de l'enquête EFT, bien que datant de 2003, a mis en évidence que les personnes faiblement qualifiées ont un accès plus difficile à l'apprentissage tout au long de la vie, qu'il soit formel, non formel ou informel.

À côté des difficultés que connaissent ces deux populations pour accéder à la FPC, un certain nombre d'obstacles ont pu être identifiés à partir

de différentes sources : le manque de temps, les possibilités de garde d'enfants, les coûts et un déficit de communication et d'information.

Les réformes engagées, au niveau de la formation professionnelle continue, mais aussi celles au niveau du système éducatif primaire et secondaire technique, essaient de donner une première réponse à ces nouveaux besoins et à diminuer les clivages existants.

La création d'un Observatoire de la Formation professionnelle continue, en élaboration actuellement, a été annoncée par le Conseil d'administration de l'INFPC⁶⁴. Sa mission consistera à soutenir d'un côté, les décisions politiques en matière d'apprentissage tout au long de la vie, et d'autre part, les acteurs privés dans leur choix de formation par la production systématique de connaissances dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie.

⁶⁴ INFPC, Rapport d'activité 2007, <http://www.infpc.lu>.

Bibliographie

1. Documents

- Livre blanc du Conseil européen sur l'éducation et la formation, *Enseigner et apprendre, vers la société cognitive*, Novembre 1995.
- A. AUBRUN, M. BORSENBURGER, S. BREULHEID, F. HENTGES, B. LEJEALLE, G. MENARD, M. PELS, M. ZANARDELLI, *Activité professionnelle, activité familiale: les choix des femmes luxembourgeoises*, PSELL numéro 118, CEPS/INSTEAD, 1999, Differdange.
- Ministère de l'éducation, de la formation professionnelle et des sports, *Rapport d'activité de 2000*.
- B. LEJEALLE, *Formation Initiale, Formation Professionnelle et Profession*, Document PSELL numéro 129, CEPS/INSTEAD, Septembre 2002.
- Résolution du Conseil européen du 27 juin 2002 sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, Journal officiel numéro C 163, 09 septembre 2002.
- Eurostat Statistiques en Bref, *L'apprentissage tout au long de la vie en Europe*, numéro 8, 2005,
- Plan national pour l'innovation et le plein emploi 2005-2008, Observatoire de la compétitivité, novembre 2005, Luxembourg.
- Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, *Rapport d'activité 2006*.
- Ministère de l'égalité des chances, *Rapport d'activité de 2006*.
- Ministère du travail et de l'emploi, *Rapport d'activité de 2006*
- Bilan Compétitivité 2007, *En route vers Lisbonne*, Observatoire de la compétitivité, septembre 2007, Luxembourg.
- Bulletin du STATEC, *La formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg*, numéro 12-2007, 30 novembre 2007, Luxembourg.
- Cahier économique numéro 101 du STATEC, *Rapport travail et cohésion sociale 2006*, 16 janvier 2007, Luxembourg.
- Guide méthodologique de la Réforme de la formation professionnelle, Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, 2007, Luxembourg.
- Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue, *Rapport d'activité 2007*.
- Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, *Rapport d'activité 2007*.
- Ministère du travail et de l'emploi, *Rapport d'activité 2007*.
- Ministère du travail et de l'emploi, *Programme opérationnel de l'intervention du Fonds Social Européen au Grand-Duché de Luxembourg, au titre de l'objectif compétitivité régionale et emploi, période de programmation 2007-2013*.
- Plan d'action pour le réajustement de l'enseignement des langues, Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, 2007, Luxembourg.
- Formastat 2005, Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue, 2008. Luxembourg.
- Guide pratique de la formation 2008, Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue, mars 2008, Luxembourg

2. Lois, projets de lois et règlements grand-ducaux

- Loi du 21 mai 1979 portant 1. Organisation de la formation professionnelle et de l'enseignement technique, 2. Organisation de la formation professionnelle continue. Mémorial A, numéro 041, 28 mai 1979.
- Loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue. Mémorial A, numéro 043 du 12 septembre 1990, modifiée.
- 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. Mémorial A, numéro 046 du 27.07.1991.
- Loi du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue et 2. fixation des cadres du personnel des Centres de formation professionnelle continue Mémorial A, numéro 101, 24 décembre 1992, modifiée.
- Loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle Mémorial A, numéro 065, 11 août 1995.
- Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi. Mémorial A, numéro 12, 23 février 1999.

Loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue. Mémorial A, numéro 92 du 14 juillet 1999.

Loi du 12 août 2003 portant création de l'Université de Luxembourg. Mémorial A, numéro 149, 6 octobre 2003.

Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un code de travail. Mémorial A, numéro 149, 29 août 2006.

Loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation Chapitre IV. - Congés spéciaux du Livre II, Titre III du Code de travail, Section 9, Mémorial A, numéro 241, 28 décembre 2007.

Projet de loi N°5622 portant réforme de la formation professionnelle.

Règlement grand-ducal du 15 mai 1984 portant création d'un centre de formation professionnelle continue à Walferdange, avec annexes à Esch-sur-Alzette et Ettelbruck, Mémorial A, numéro 045, du 28 mai 1984 abrogé.

Règlement grand-ducal du 14 avril 1999 portant création d'un Centre de formation professionnelle continue à Esch-sur-Alzette, avec annexe à Ettelbrück, Mémorial A, numéro 055, 19 mai 1999.

Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part, Mémorial A, numéro 085, du 19 mai 2006.

Règlement grand-ducal du 18 mai 2007 portant organisation de l'apprentissage pour adultes, Mémorial A, numéro 92, 14 juin 2007.

3. Liens Internet :

Eurostat : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Fonds social européen : <http://www.fse.public.lu/>

Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) : <http://www.infpc.lu>, <http://www.lifelonglearning.lu>.

Conseils européens : http://europa.eu/european-council/index_fr.htm.

Observatoire de la compétitivité : <http://www.odc.lu>.

Chambre de députés : <http://www.chd.lu>.

Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle : <http://www.men.public.lu>

Ministère de l'égalité des chances : <http://www.mega.public.lu>

Ministère du travail et de l'emploi : <http://www.mte.public.lu>.

Service central de la statistique et des études économiques : <http://www.statec.lu>.

Portail juridique du Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg : <http://www.legilux.lu>.

Programme Education et Formation Tout au Long de la Vie 2007-2013 : http://ec.europa.eu/education/programmes/lp/index_fr.html.

<http://www.anefore.lu>.

Ecole de la deuxième chance : <http://www.deuxiemechance.lu>.

Processus de Bologne : http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna_en.html.

Processus de Copenhague : http://ec.europa.eu/education/copenhagen/resolution_fr.pdf.

CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-513

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

<http://www.ceps.lu>

ISSN : 1996-6644