

Formation Professionnelle Continue

Guide pratique

2005/2006



Institut National
pour le développement
de la Formation
Professionnelle Continue

Formation
Professionnelle
Continue

Guide pratique

2005/2006

Sommaire

Impressum			
Édition 2005			
Clôture de rédaction de l'édition 2005: 15 septembre 2005			
Deuxième édition: automne 2006			
Suggestions des lecteurs: guide@infpc.lu			
Pour être prises en considération dans la deuxième édition du guide, les suggestions des lecteurs devront parvenir à l'INFPC avant le 15 juillet 2006.			
Éditeur: Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue, INFPC, établissement public			
38, rue de l'Avenir			
L-1147 Luxembourg			
T 46 96 12-1			
F 46 96 20			
Rédaction: INFPC			
Comité de lecture: Jean Junck - Chambre de Commerce;			
Fernand Speltz - Chambre de Travail;			
Carlo Frising et Roger Melmer - Chambre des Employés Privés;			
Paul Krier - Chambre des Métiers;			
Dominique Matera et Sophie Thomé - INFPC;			
Marc Hostert - INFPC et Ministère des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement			
Une liste en fin d'ouvrage renvoie aux principaux acronymes utilisés dans le présent guide.			
Téléchargement et commandes: www.lifelong-learning.lu			
Le "Guide de la Formation Professionnelle Continue" est édité avec le soutien du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle.			
L'INFPC remercie toutes les personnes ayant contribué à l'enrichissement de ce guide par le biais de leurs témoignages.			
Conception et mise en page: Interpub			
ISBN 2-9599690-0-6			
© INFPC, octobre 2005			
1.0 Le panorama de la formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg	8	4.0 Les avantages de la loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue	28
1.1 Genèse de la construction du système luxembourgeois	9	4.1 Pourquoi cette loi?	29
1.2 Formation initiale et formation professionnelle continue	10	4.2 Pourquoi y adhérer?	29
1.3 Élaboration de la politique nationale de formation professionnelle continue	11	4.3 Qu'est-ce qu'un plan de formation?	29
1.4 Les acteurs de la formation professionnelle continue	11	4.4 Comment introduire une demande de cofinancement?	30
1.5 Le financement de la formation professionnelle continue	14	4.5 Qui prend la décision du cofinancement?	31
1.6 Tendances et perspectives	14	4.6 Des résultats positifs en progression constante	31
1.7 Le marché de la formation professionnelle continue	15		
1.8 La perception de la formation professionnelle continue - résultats d'une étude de marché	17	5.0 Les atouts du nouveau portail www.lifelong-learning.lu	33
1.9 L'apprentissage tout au long de la vie en Europe en 2003: le Luxembourg se positionne au 2 ^e rang	19	5.1 Un espace de rencontre entre acheteurs et offreurs de formation	34
		5.2 Un espace d'information et de services en 3 dimensions	35
2.0 La formation: un passeport individuel pour progresser	22	Les contacts utiles	38
2.1 Assurer son avenir professionnel	23	Offreurs de formation agréés adhérents du portail www.lifelong-learning.lu	38
2.2 S'ouvrir de nouveaux horizons et s'épanouir au plan personnel	23	Autres offreurs de formation agréés	44
3.0 La formation: un enjeu vital pour l'entreprise	25	Acronymes	47
3.1 Équilibrer besoins et ressources en compétences	26		
3.2 Motiver et fidéliser les salariés	26		
3.3 Instaurer un management de qualité	26		



Mady Delvaux-Stehres
Ministre de l'Éducation nationale
et de la Formation professionnelle

Préface

C'est avec plaisir que je préface la première version du guide pratique de la formation professionnelle continue édité par l'INFFC.

Le guide s'adresse à tous les acteurs de la formation professionnelle continue que sont l'État, les partenaires sociaux, les offreurs de formation, les entreprises et les publics cibles, à savoir les salariés, les travailleurs indépendants, les professions libérales, mais aussi les demandeurs d'emploi. Pour eux, cette publication constitue un outil de travail simple et pratique qui peut être utilisé pour trouver des réponses aux questions concernant les tendances et perspectives en matière de formation professionnelle continue, les sources de financement, les tendances du marché, les enjeux et la valeur de ce domaine important de notre système de formation.

Le guide retrace l'histoire de la formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg depuis la loi fondatrice du 21 mai 1979, en passant par les législations du 19 juillet 1991 concernant la formation des adultes, du 1^{er} décembre 1992 créant l'INFFC, du 22 juin 1999 dont l'objet est l'appui financier public. De cette façon, il documente le développement de la formation professionnelle continue dans notre pays au cours des dernières décennies, tout en la plaçant dans une perspective de la Grande Région, voire de l'Union Européenne.

Le guide établit le lien entre la formation initiale et la formation continue, tout en relevant qu'au Luxembourg les personnes désireuses d'apprendre peuvent avoir accès à la formation tout au long de la vie. La formation professionnelle continue facilite l'épanouissement personnel de tous les apprenants et les rend plus aptes à l'emploi grâce à la fréquentation continue de l'enseignement et de la formation. Elle les aide à trouver leur voie tout au long d'itinéraires d'apprentissage de plus en plus divers mais reliés entre eux. Dans ce contexte, la présente publication devient un document important qui souligne la cohérence de la démarche en matière de formation tout au long de la vie dans notre pays.

Le guide régroupé des témoignages personnels de différents acteurs de la formation professionnelle continue: apprenants, chefs d'entreprise, offreurs de formation. Par ces témoignages, ils se font les ambassadeurs auprès d'autres personnes intéressées à la matière pour promouvoir encore davantage le concept de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie au Luxembourg.

Finalement, le guide souligne les atouts du nouveau portail www.lifelong-learning.lu, qui constitue un espace de rencontre privilégié entre les demandeurs et les offreurs de formation. Il s'agit d'un instrument pratique et performant permettant aux particuliers comme aux entreprises de trouver facilement et rapidement l'information recherchée. Par ailleurs, le guide peut être téléchargé à partir du portail et de cette façon un lien profitable est établi entre le document imprimé et les moyens informatiques de la gestion du système.

En tant que ministre de tutelle, je félicite les auteurs et l'éditeur du présent guide pratique. J'espère qu'il contribuera à la mise en œuvre de l'apprentissage tout au long de la vie et j'en souhaite un bon emploi à tous les utilisateurs.

Mady Delvaux-Stehres

Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle

Préface



Marc Hostert
Président du Conseil d'administration
de l'Institut National pour le développement
de la Formation Professionnelle Continue,
INFFPC, établissement public

Aujourd'hui, les économies les plus performantes sont sans doute celles qui sont les plus anticipatrices et innovantes, celles qui non seulement savent élaborer des stratégies appropriées aux évolutions du monde actuel, mais encore tirent le meilleur avantage des énergies humaines et des compétences dont elles disposent. La connaissance et l'innovation sont les vrais moteurs d'une croissance durable.

Est-il besoin, une fois de plus, de mettre en avant l'importance croissante du rôle de la formation professionnelle continue (FPC) pour compenser l'écart entre le rythme soutenu de l'évolution des technologies et celui, moins rapide, de l'évolution des compétences, des cultures et des habitudes. Un véritable consensus existe à l'échelle européenne autour de la nécessité impérieuse d'intégrer la FPC dans la stratégie de développement des entreprises.

Cela passe par toute une série de mesures, notamment la mise en place de politiques nationales de communication destinées aux entreprises afin de mieux les informer des ressources et moyens mis à disposition par les gouvernements pour dynamiser la FPC. Ce sont également des politiques de sensibilisation des citoyens aux avantages personnels, sociaux et économiques de la FPC et ce, selon un principe de promotion de la citoyenneté active.

Depuis quelques années, le Luxembourg est particulièrement actif en la matière, d'abord à travers l'adaptation de la législation sur la FPC, puis par le biais de toutes les initiatives menées par les principaux acteurs politiques, institutionnels ou privés qui donnent une impulsion conjointe au mouvement engagé. De son côté, l'INFFPC a choisi de privilégier une approche résolument pragmatique et pédagogique pour toucher les publics concernés. Il s'agit de garantir l'accès facile à l'information et au conseil de qualité en matière de FPC, en mettant à disposition des outils pertinents à la mesure de leurs besoins, des outils dont la finalité est de favoriser une culture de l'apprentissage.

C'est déjà le rôle joué par le portail lifelong-learning.lu depuis 2003, ce sera celui du présent guide. En effet, il m'a paru qu'il était dans le rôle de l'INFFPC de créer et de mettre à la portée de tous les acteurs de la FPC un tel instrument, véritable vade-mecum comportant les données clés de la FPC au Grand-Duché. Il n'a, certes pas, la prétention d'être exhaustif, mais il propose une photographie instantanée de la mise en œuvre de la FPC. Il a surtout l'ambition de s'enrichir au fil du temps et de devenir un ouvrage de référence en la matière.

Je souhaite que ce guide permette à tout un chacun d'appréhender plus facilement la notion de FPC et qu'il déclenche un engagement nouveau dans le cadre du processus de développement de la FPC. Je tiens enfin à remercier très sincèrement toutes les personnes qui ont collaboré à sa construction.

Marc Hostert

Président du Conseil d'administration de l'INFFPC

1.0

Le panorama de la formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg

1.1 Genèse de la construction du système luxembourgeois

La législation fondatrice

La loi du 21 mai 1979 portant sur l'organisation de la formation professionnelle et de l'enseignement secondaire technique ainsi que sur l'organisation de la formation professionnelle continue (FPC) a posé les premiers fondements légaux de la FPC au Grand-Duché de Luxembourg en lui assignant les objectifs:

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

Elle a donné également mandat au ministre de l'Éducation nationale, aux chambres professionnelles, aux communes et aux associations privées agréées individuellement à cet effet d'organiser la FPC.

Par la suite, la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de la loi du 21 mai 1979 s'est contentée de maintenir les dispositions légales en vigueur depuis 1979 et de créer un Service de la Formation professionnelle (SFP) permettant au directeur à la formation professionnelle d'assurer les missions qui lui sont dévolues par la loi dans le cadre de la formation professionnelle et professionnelle continue.

Le contexte européen déclencheur

Durant la période écoulée entre ces deux lois, les mutations technologiques et les restructurations économiques se sont fortement accélérées en Europe, brusquement confrontée à la nécessité de renforcer sa compétitivité notamment à partir du potentiel d'innovation et de la qualification de sa main-d'œuvre.

En décembre 1993, le Conseil européen, à travers le livre blanc "Croissance, compétitivité, emploi - Les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle", a souligné l'importance d'un retour à la croissance économique et la nécessité de prendre des mesures visant à favoriser l'emploi. Il a mis notamment l'accent sur l'éducation et la formation, pour "construire une économie européenne souple et forte, capable de tirer tout le profit possible de la réalisation du marché unique, capable de créer des emplois pour tous et d'affronter la concurrence internationale".

Par la suite, les politiques des États membres relatives à l'éducation et à la formation devaient s'inscrire dans le cadre du livre blanc "Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive", adopté fin 1995 par la Commission européenne. Ce document allait donner le ton quant à l'importance des évolutions à envisager en matière de formation dans le contexte des mutations économiques et technologiques.



État / Gouvernement

Partenaires sociaux

- Chambres professionnelles patronales
- Chambres professionnelles salariales

Champ institutionnel de la FPC – Où se met-elle en œuvre?

Offreurs de formation

- État, Communes
- Organes de formation des chambres professionnelles
- Organismes sectoriels
- Offreurs mixtes
- Offreurs privés

Entreprises

- Formation des salariés
- Application de la législation sur la FPC

Bénéficiaires de la FPC – Qui sont les clients finaux?

- Salariés du secteur privé
- Agents de la fonction publique
- Non-salariés (travailleurs indépendants, professions libérales)
- Demandeurs d'emploi

Tableau 1 Les acteurs de la FPC

Les initiatives nationales

Au plan de la politique nationale, le Luxembourg a mis en œuvre une série d'initiatives visant à promouvoir la FPC, notamment au travers de l'élaboration d'un support législatif adapté aux besoins du marché luxembourgeois et de la construction d'une infrastructure appropriée.

- La loi du 19 juillet 1997 portant création d'un Service de Formation des Adultes (SFA) et donnant un statut légal au Centre de Langues a conféré un cadre légal aux:
 - mesures de formation destinées aux personnes désireuses de commencer une scolarité ou de reprendre des études interrompues dans l'enseignement secondaire classique
 - cours de langues destinés à tous ceux qui désirent parfaire leurs connaissances linguistiques de base ou qui désirent apprendre une langue supplémentaire.

- La loi du 7 décembre 1992 fut à l'origine de la création de l'Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPFC), établissement public qui a pour mission de promouvoir la FPC, de participer à l'élaboration de concepts de FPC en développant des activités d'initiation, de recyclage, de reconversion et de perfectionnement professionnels et en assurant la réalisation de projets dans l'intérêt du progrès technique et de l'innovation pédagogique.

- La loi du 14 mars 1994 autorisa le Gouvernement à procéder à la construction et à l'équipement d'un Centre national de Formation professionnelle continue (CNFPC) à Esch-sur-Alzette, un autre pôle du CNFPC se trouvant à Ettelbrück.

- La loi modifiée du 22 juin 1999, dont la finalité est de favoriser le développement de la FPC au Grand-Duché de Luxembourg, a permis d'établir un cadre légal général concernant l'accès collectif des travailleurs à la FPC tout en apportant de nouvelles incitations aux initiatives de formation prises par les entreprises à travers l'introduction d'une contribution financière de l'État à ce type d'investissement (cf. chapitre 4 du présent guide).

1.2 Formation initiale et formation professionnelle continue

Au Luxembourg, les personnes peuvent, tout au long de leur vie, avoir accès à la formation. Cette formation est accessible soit au titre de la formation initiale, scolaire ou universitaire pour les élèves ou étudiants, soit au titre de la FPC, pour toute personne, jeune ou adulte déjà engagée dans la vie active.

La formation initiale comporte les entités suivantes:

- l'éducation précoce,
- l'éducation préscolaire,
- l'enseignement primaire,
- l'enseignement post-primaire qui comprend l'enseignement secondaire général et l'enseignement secondaire technique,
- la formation professionnelle post-secondaire,
- l'enseignement supérieur,
- l'éducation différenciée.

La FPC prend le relais de la formation initiale lors de l'entrée dans le monde du travail.

Elle vise à:

- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs;
- permettre leur maintien dans l'emploi;
- favoriser le développement de leurs compétences dans une perspective d'évolution de carrière et d'épanouissement personnel;
- contribuer au développement économique (compétitivité), social (inclusion sociale) et culturel (citoyenneté active) de la nation.

1.3 Élaboration de la politique nationale de formation professionnelle continue

Le Luxembourg se caractérise par un modèle de concertation tripartite entre le Gouvernement et les partenaires sociaux (patronat et syndicats). Ainsi, les discussions concernant l'élaboration des textes législatifs relatifs à la FPC ont lieu au sein du Conseil économique et social (CES) dont la composition témoigne par excellence de la logique tripartite. Par le biais des chambres professionnelles, les partenaires sociaux participent à l'élaboration de la politique en matière d'éducation et de formation professionnelle.

Les chambres professionnelles patronales sont:

- la Chambre de Commerce,
- la Chambre des Métiers,
- la Chambre de l'Agriculture.

Les chambres professionnelles salariales sont:

- la Chambre de Travail,
- la Chambre des Employés Privés,
- la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics.

1.4 Les acteurs de la formation professionnelle continue

À l'heure actuelle, on distingue plusieurs catégories d'acteurs œuvrant sur l'échiquier de la FPC au Luxembourg (cf. tableau 1).

L'État

- Le Service de la Formation professionnelle (SFP) assure la gestion des Centres nationaux de Formation professionnelle continue (CNFPC de Esch-sur-Alzette et de Ettelbrück) qui organisent notamment des cours:
 - de formation pratique à l'intention des élèves du régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique;
 - d'orientation et d'insertion professionnelles à l'intention des jeunes sans emploi;
 - de formation professionnelle préparatoires au Certificat d'Initiation Technique et Professionnelle (CITP);
 - de formation professionnelle et d'enseignement général à l'intention des demandeurs d'emploi et des travailleurs menacés de perdre leur emploi;
 - de réadaptation et de rééducation professionnelles et fonctionnelles.

- Le Service de la Formation des Adultes (SFA) est invest des 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 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.
- Le *Centre de Langues*, qui dépend hiérarchiquement du Service de la Formation des Adultes, dispense des cours de langues permettant à toute personne d'acquérir la faculté de compréhension et d'expression indispensable à l'intégration dans la vie sociale, économique et culturelle.
- L'*Institut national d'administration publique* (INAP) a pour mission de promouvoir la formation professionnelle du personnel de l'État, des établissements publics de l'État, des communes, des syndicats de communes et des établissements publics des communes.

Les entreprises

Les entreprises sont, par définition, les lieux de prédilection de la mise en œuvre de la FPC, en particulier à travers leur plan de formation. C'est au cœur de l'entreprise que la FPC prend tout son sens et que les connaissances acquises en formation se transforment progressivement en compétences.

Les entreprises constituent également le champ d'application de la loi modifiée du 22 juin 1999.

Elles sont enfin un point de rencontre privilégié entre la demande et l'offre de FPC.

Les publics de la FPC

Il s'agit essentiellement des:

- salariés du secteur privé, qui peuvent suivre des formations, notamment dans le cadre du plan de formation de l'entreprise;
- agents de la fonction publique, qui peuvent bénéficier d'actions de formation à l'initiative de l'administration dont ils dépendent, notamment par le biais de l'INAP;
- non-salariés (travailleurs indépendants, professions libérales);
- demandeurs d'emploi, sous certaines conditions.

Les organes de formation des chambres professionnelles

- La *Chambre des Métiers* offre chaque année, via son Centre de formation, un programme de cours et séminaires destinés aussi bien aux dirigeants d'entreprises qu'à leurs collaborateurs. Cette offre englobe des cours de management et de gestion adaptés aux besoins spécifiques des petites et moyennes entreprises, des cours de préparation au brevet de maîtrise ainsi que des cours techniques spécifiques. Ces derniers sont exclusivement réservés aux entreprises de l'Artisanat inscrites au rôle de la Chambre des Métiers.
- La *Chambre de Commerce*, par le biais de l'Institut de Formation de la Chambre de Commerce (IFCC), organise des cours du soir conduisant à des certificats et des diplômes officiels, séminaires, conférences et cours pour l'accès à l'exercice de différentes professions indépendantes.
- La *Chambre des Employés Privés* offre, à travers le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC), des cours allant de la bureautique au Master (diplôme de troisième cycle universitaire, en coopération avec l'Université de Nancy 2 en France).

Les organismes sectoriels

- L'*Institut de Formation Bancaire Luxembourg* (IFBL) propose toute une série de programmes et d'activités de formation dans l'intérêt des entreprises bancaires du Luxembourg.
- L'*Institut de Formation sectoriel du bâtiment* (IFSB) a pour principal objectif de mettre en œuvre le système de formation sectoriel de la Construction pour toutes les catégories de salariés.

Les offres mixtes¹

- L'*Office Luxembourgeois pour l'Accroissement de la Productivité* (OLAP) offre une panoplie de prestations de formation, notamment en termes de séminaires interentreprises, de workshops en informatique, de formation interne sur mesure.
- Les *Centres de Recherche Publics* (Centre de recherche public Henri Tudor et Centre de recherche public Centre universitaire), tous deux rattachés à l'Université du Luxembourg assurent la transmission des connaissances acquises lors des activités de recherche par des séminaires de formation de haut niveau.
- L'*Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue* (INFPCC) a pour mission de:
 - médialiser le concept de FPC au sein du tissu économique;
 - fédérer l'ensemble des acteurs socioéconomiques autour de la finalité commune du développement de la FPC.

Depuis janvier 2000, l'INFPCC constitue l'organe de référence, délégué par le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle pour l'accompagnement des entreprises désireuses de solliciter l'aide de l'État prévue dans le cadre de la loi modifiée du 22 juin 1999.

- L'*École Supérieure du Travail* (EST) dispense aux travailleurs salariés et aux travailleurs indépendants des formations 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.

- L'*Institut de Formation Économique et Sociale* (IFES), créé par la Chambre de Travail et les deux syndicats LCGB et OGBL, offre des formations s'adressant prioritairement aux membres des deux syndicats, essentiellement dans les domaines du droit du travail, du droit social, de la sécurité en entreprise, de la communication, des styles de gestion, des cercles de qualité, de l'économie politique, de l'économie d'entreprise, des nouvelles technologies.

Les offres privés

Il s'agit essentiellement d'organismes de formation spécialisés dans les domaines aussi divers que langues, qualité, ressources humaines, sécurité, santé, environnement, gestion commerciale et financière, droit, banque / assurance, gestion industrielle...

On trouve également parmi ces offreurs des sociétés commerciales qui, la plupart du temps, combinent la vente, principalement de matériel et équipement informatique, à la formation de leur clientèle.

On trouve enfin des cabinets de consultants ou consultants indépendants proposant diverses formations ayant trait au management.

Une tentative récente de recensement estime le nombre des offreurs privés résidents et présents sur le marché luxembourgeois à plus de 300.

Pour s'établir en tant qu'organisme de formation agréé au Luxembourg, une autorisation ministérielle d'exercer l'activité de gestionnaire d'un organisme de formation professionnelle continue est obligatoire.

¹ Organismes de formation gérés par des conseils d'administration bi- ou tripartites

L'autorisation s'applique à tous les offreurs de formation privés dont le siège se situe au Grand-Duché de Luxembourg.

À noter que l'article 47 de la loi du 4 septembre 1990 définit les établissements de formation non commerciaux exemptés de l'autorisation précitée, à savoir le Ministère de l'Éducation nationale, les chambres professionnelles, les communes et les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre.

1.5 Le financement de la formation professionnelle continue

La formation des adultes, le Centre de Langues et les mesures de FPC prises dans le cadre de la *loi du 4 septembre 1990* relèvent de la responsabilité du Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle et bénéficient de l'appui financier de ce dernier.

Les mesures de FPC réalisées par les entreprises et/ou les chambres professionnelles ou les instituts de formation sectoriels relèvent du champ de décision des entreprises et/ou des chambres professionnelles et s'appuient sur les sources de financement des entreprises, voire des individus concernés. Les chambres bénéficient partiellement de subventions étatiques, le cas échéant de subventions européennes.

Dans le cadre de la *loi modifiée du 22 juin 1999*, l'État contribue à l'investissement en formation des entreprises² à travers une aide directe ou une bonification d'impôt s'élevant à 10% net du montant de l'investissement. De 2000 à 2003, la contribution de l'État s'est élevée à plus de 56 millions d'euros correspondant à 1 020 dossiers de demandes de cofinancement traités.

² Pour plus de précisions, consultez les Rapports annuels de l'INFFC sur www.inffc.lu

1.6 Tendances et perspectives

Perspective européenne

L'éducation et la formation tout au long de la vie doivent à la fois mettre l'accent sur l'apprentissage qui va de l'enseignement préscolaire jusqu'à l'après-retraite, et couvrir toute forme d'éducation, qu'elle soit formelle, non formelle ou informelle. La FPC s'inscrit bien évidemment dans ce vaste projet. Les instances européennes souhaitent encourager les entreprises à devenir des organisations apprenantes, offrant à tous les individus la possibilité d'apprendre et de se développer dans le cadre du travail et ce, dans leur propre intérêt, celui des autres personnes et de l'organisation dans son ensemble. Dans ce contexte, toutes les formes de pédagogies novatrices sont favorablement accueillies. Le glissement de priorité de la connaissance vers la compétence et de l'enseignement vers l'apprentissage confère à l'individu un rôle central, lui imposant d'"apprendre à apprendre" dès son plus jeune âge.

Perspective nationale

L'enjeu européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est assurément celui du Luxembourg.

Suite à l'adoption au niveau communautaire du programme sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, les États membres sont invités à établir leurs stratégies nationales pour l'automne 2005. Dans cette optique, des projets se construisent et des idées naissent.

En ce qui concerne les projets, la loi en préparation sur l'accès individuel à la formation viendra dans quelque temps compléter la législation existante. Quant aux nouvelles idées, il s'agit, entre autres, de la construction d'un système de validation des acquis de l'expérience (VAE) permettant de donner aux apprenants la possibilité de demander la validation de leurs activités salariées ou non-salariées exercées pendant une certaine durée.

Cette reconnaissance leur permettra de justifier de connaissances et aptitudes pouvant permettre d'accéder à une formation ou à un diplôme. L'intensification de l'interrelation emploi-formation, le développement de l'enseignement à distance, la conception de pédagogies nouvelles sont autant de pistes évoquées pour le futur.

1.7 Le marché de la formation professionnelle continue

Ces informations émanent de l'analyse de l'enquête européenne CVTS2 (Continuing Vocational Training Survey) organisée par EUROSTAT et réalisée au Luxembourg en 2000 et 2001. Au Grand-Duché, cette étude a été prise en charge par le STATEC et la réalisation de l'enquête a été confiée au CEPS/INSTEAD. Les données récoltées auprès d'un échantillon de firmes luxembourgeoises portent sur l'année civile 1999, qui constitue de ce fait la période de référence. Cette étude fait suite à une autre enquête réalisée en 1994 (CVTS1) et portant sur l'année civile 1993. Une nouvelle étude (CVTS3) sera publiée en 2007.

Quel est le taux de formation professionnelle continue au Grand-Duché?

Le taux de formation professionnelle continue des entreprises luxembourgeoises est relativement élevé, puisque plus de 71% d'entre elles forment d'une manière ou d'une autre tout ou partie de leurs personnels.

Quels sont les secteurs d'activité qui forment le plus?

Ce sont ceux de la médiation financière et de l'industrie. Toutefois, la formation professionnelle continue progresse régulièrement dans la plupart des secteurs, notamment dans les entreprises de vente, les hôtels et les restaurants ainsi que dans la construction.

Quelle est la taille des entreprises formatrices?

La réalisation de formation professionnelle continue croît avec la taille des entreprises, les plus grandes unités étant proportionnellement plus formatrices que les petites. Le taux de formation professionnelle est élevé dans les entreprises de 10 à 249 salariés, tandis que pratiquement 100% des entreprises de plus de 250 personnes forment leurs salariés.

De quelle manière forme-t-on?

Les modes de formation les plus utilisés par les entreprises luxembourgeoises sont les stages et cours de formation externe, la formation sur le lieu de travail et les conférences, ateliers ou séminaires. Environ deux tiers des entreprises formatrices se tournent vers ces modes de formation.

La rotation d'emploi, la formation par stages internes et l'auto-formation sont des modes de formation moyennement utilisés par les entreprises. En 1999, on considèrerait qu'environ 30% à 40% des firmes formatrices y recouraient, alors que la formation par "cercles de qualité et d'apprentissage" restait encore peu utilisée avec seulement 15% des entreprises formatrices à l'utiliser. À noter enfin que la formation en situation de travail a enregistré une hausse notable de 20% entre 1993 et 1999.

Quelle est la durée des formations?

En 1999, la durée cumulée des stages de formation professionnelle continue représentait 0,8% de l'ensemble des heures de travail de l'ensemble des entreprises contre 0,55% en 1993.

Bien que la proportion d'entreprises se tournant vers ce mode de formation ait peu varié durant cette période, il semblerait que la durée de la formation ait connu une augmentation. Cette hausse doit être mise en relation avec l'augmentation du nombre de personnes ayant suivi une formation par stages (+12% entre 1993 et 1999). En effet, si l'on compare la durée moyenne de formation par personne, on constate une diminution durant cette période, chaque personne formée ayant suivi en moyenne 39,5 h de formation pendant l'année 1999 contre 44,5 h en 1993. On peut donc en conclure que si la formation par stages touchait une proportion plus importante de salariés dans les entreprises luxembourgeoises, la durée moyenne de celle-ci était en légère diminution.

Combien de personnes en bénéficient?

Les informations les plus précises en matière de formation professionnelle continue le sont pour les cours ou les stages. En 1999, 35,6% de l'ensemble des personnes travaillant dans les entreprises interrogées ont bénéficié d'une action de formation professionnelle continue sous cette forme, soit près de 12% d'augmentation par rapport à 1993.

À noter qu'en matière de formation professionnelle continue par stages, on ne relève pas de discrimination hommes/femmes. Ce constat vaut aussi bien pour le nombre de personnes que pour le temps consacré à cette activité.

Dans quels domaines forme-t-on?

Les domaines les plus fréquemment enseignés dans les stages de formation sont l'ingénierie et la fabrication (techniques de production), d'une part, et l'informatique, d'autre part, qui représentaient en 1999 plus du tiers des heures de formation par stages. Les formations en langues, en comptabilité et dans le domaine des compétences personnelles représentaient également environ 30% de l'ensemble des formations dispensées.

Que coûte la formation?

Le coût de la formation professionnelle continue est surtout déterminé par celui des heures qu'y consacre le personnel. En 1999, les frais de main-d'œuvre des participants aux stages et cours de formation représentaient environ 45% des coûts de formation et environ 0,8% de l'ensemble du coût total du travail du personnel des entreprises. S'y ajoutent les honoraires et règlements versés à des organismes, représentant le quart du coût de la formation.

En 1999, on estimait ainsi le coût total de la formation professionnelle continue par stages ou cours internes et externes à environ 105 millions d'euros – soit le double par rapport à 1993 – et à 1,75% du coût global du travail du personnel des entreprises.

La formation professionnelle continue: quel avenir?

Déjà en 1999, les perspectives de formation dans les entreprises étaient importantes. En effet, sur l'ensemble des entreprises interrogées, 54% pensaient réaliser des stages et cours de formation dans l'avenir et 48% envisageaient de se tourner prochainement vers les autres modes de formation. Il faut, enfin, remarquer une certaine continuité dans la réalisation de la formation professionnelle continue, puisque les entreprises formatrices en 1999 étaient proportionnellement plus nombreuses à l'avoir été que les années précédentes et à estimer poursuivre cette démarche dans l'avenir.

1.8 La perception de la formation professionnelle continue - résultats d'une étude de marché

Extraits des résultats de l'enquête commanditée en septembre 2004 par l'INFC et réalisée par un cabinet d'études luxembourgeoises. 500 personnes, recrutées aléatoirement dans trois des principales communes du Grand-Duché (Luxembourg, Esch-sur-Alzette et Diekirch), ont été interrogées pour le volet quantitatif. En ce qui concerne le volet qualitatif de l'étude, 30 décideurs (en majorité des Responsables des Ressources Humaines) et 30 particuliers ont été interviewés par des psychologues. L'objectif de ces entretiens était d'établir un état des lieux de la perception et de l'attitude à l'égard de la formation professionnelle continue.

Les habitudes en matière de FPC

Environ un quart de l'échantillon aurait suivi une formation au cours des 12 derniers mois. Il s'agit le plus souvent de personnes de nationalité étrangère, les résultats indiquant, de surcroît, une forte corrélation avec le niveau d'instruction. Autrement dit, plus le dernier diplôme d'une personne est élevé, et plus elle est susceptible d'avoir suivi une formation.

Environ le tiers de l'échantillon a pour projet, concret ou en maturation, de suivre prochainement une formation. Ces projets concernent ici encore plus fréquemment les personnes de nationalité étrangère. La même corrélation est observée avec le niveau d'instruction. En revanche, les hommes sont cette fois plus nombreux à évoquer l'idée de développer prochainement leurs compétences.

³ L'étude complète est accessible sur www.lifelong-learning.lu

Moyenne européenne	42
Les 5 pays avec les taux les plus élevés	
Autriche	89
Luxembourg	82
Slovénie	82
Danemark	80
Finlande	77
Pays limitrophes	
France	51
Belgique	42
Allemagne	42

Tableau 2 Taux de participation des personnes (25-64 ans), tous types d'apprentissage confondus (%)

1.9 L'apprentissage tout au long de la vie en Europe en 2003: le Luxembourg se positionne au 2^e rang

Les données ci-après sont extraites de la publication d'Eurostat "Statistiques en bref - Population et conditions sociales" (8/2003)⁴.

Elles concernent l'enquête sur la participation à l'apprentissage tout au long de la vie, réalisée sous la forme d'un module ad hoc inclus dans l'enquête communautaire sur les forces de travail.

Un taux de participation, toutes activités de formation confondues, très élevé pour le Luxembourg

En 2003, le Luxembourg a compté, comparé aux 25 États membres de l'Union européenne, parmi les 3 pays présentant les taux de participation à des activités d'apprentissage les plus élevés (cf. tableau 2).

Activités d'apprentissage tous types confondues

- Éducation formelle: correspond aux activités d'éducation et de formation à l'intérieur du système d'enseignement ordinaire (écoles, universités et écoles supérieures).
- Éducation et formation non formelles: couvrent tous les types d'enseignement ne relevant pas d'un programme d'éducation formel.
- Apprentissage informel: correspond à un auto-apprentissage ne faisant pas partie de l'éducation et de la formation formelles ou non formelles. Il est mené selon différentes méthodes, par exemple sur ordinateur ou à travers des livres, des centres de formation ou des émissions éducatives.

⁴ La publication intégrale (téléchargeable à partir de www.lifelong-learning.lu ou epo.eurostat.ec.eu.int) présente des données supplémentaires qui ne sont pas reprises dans l'extrait ci-après, car elles ne sont pas représentatives pour le Luxembourg.

⁵ Il convient de noter que, bien qu'il existe une définition statistique de cette notion, la perception individuelle et certaines spécificités culturelles peuvent influencer l'interprétation par le répondant de ce qui constitue un apprentissage et de ce qui n'en est pas.

Les particuliers face à la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue se heurte également à deux barrières en interaction dans le cas des particuliers: le temps et la motivation.

Même si la formation professionnelle continue est perçue comme un moyen de se développer personnellement et professionnellement, ou comme une sécurité efficace face au chômage, plusieurs facteurs de différenciation apparaissent entre les personnes interviewées.

La situation familiale et le lieu de résidence sont sans doute deux des éléments les plus importants. Il est évidemment plus difficile de s'engager dans une formation lorsqu'on a des enfants et que l'on est frontalier.

Le niveau d'instruction des particuliers est également un facteur prépondérant. Plus le niveau d'études d'une personne est important, plus elle se sent concernée par la formation et, par voie de conséquence, plus des perspectives d'évolution de carrière sont envisageables pour elle.

Enfin, la politique de formation de l'entreprise dans laquelle travaille une personne est aussi un facteur de différenciation majeur. L'attitude d'un décideur à l'égard de la formation professionnelle continue a bien sûr une incidence directe sur l'attitude de son personnel sur ce même sujet.

Les décideurs face à la formation professionnelle continue

En ce qui concerne l'attitude des décideurs, l'analyse fait apparaître deux barrières majeures en interaction: le temps et l'argent.

Les problèmes d'effectifs, le travail supplémentaire engendré mais également l'investissement financier ou le manque à gagner pour le personnel (système de primes au rendement...) sont en effet au centre des évocations. En outre, le poids de ces contraintes, plus important pour les petites structures, peut engendrer d'autres. Dans certaines entreprises par exemple, les formations sont envisagées uniquement après les heures de travail et parfois une participation financière du personnel est demandée. D'autres freins au recours à la formation professionnelle continue existent. La motivation du personnel, le danger du départ de l'employé après sa formation, l'inadéquation entre l'offre de formation et certaines demandes très spécifiques et la difficulté dans le choix d'un organisme de formation sont autant de barrières supplémentaires que les décideurs doivent également surmonter.

Malgré ces obstacles, une grande majorité des décideurs interrogés évoque de nombreux arguments en faveur de la formation professionnelle continue. Elle correspond avant tout à une volonté économique. Parce que le monde d'aujourd'hui évolue rapidement, la mise à jour régulière ou le développement de nouvelles connaissances et compétences au sein des entreprises est un élément capital.

La formation professionnelle continue est également considérée comme un outil de management permettant de récompenser, de gérer les carrières mais aussi et surtout d'accroître l'implication du personnel. De nombreux discours de décideurs vont dans ce sens, même si ce genre de propos a été plus fréquemment entendu de la part de décideurs de grandes sociétés ou d'entreprises travaillant dans des domaines de pointe (finance, NTIC...).

En effet, en atteignant un taux de participation de 82%, le Luxembourg occupe, avec la Slovénie, le deuxième rang, devancé seulement par l'Autriche (89%). Suivent le Danemark (80%) et la Finlande (77%).

Ces taux de participation élevés se distinguent nettement du taux moyen des habitants de l'Union européenne qui se situe à 42%.

À titre indicatif, les pays limitrophes du Luxembourg obtiennent les scores suivants: France 51%, Belgique 42%, Allemagne 42%.

Les personnes peu qualifiées du Luxembourg participent plus aux activités d'apprentissage que leurs voisins

La non-participation (cf. tableau 3) aux activités de formation, tous types d'apprentissage confondus, est fortement influencée par le niveau d'éducation. Ainsi, les personnes peu qualifiées participent moins souvent à des activités de formation que les personnes hautement qualifiées.

Ce constat vaut également pour le Luxembourg. Cependant le tableau ci-dessus montre que les personnes ayant un niveau d'éducation faible au Grand-Duché sont, toutes proportions gardées, plus nombreuses à participer à des activités d'apprentissage que la moyenne européenne ou les pays voisins.

Moyenne européenne	77	Niveau d'éducation faible	77	Niveau d'éducation élevé	31
Luxembourg	33				5
Pays limitrophes					
France	71				17
Belgique	74				32
Allemagne	81				34

Tableau 3 Non-participation des personnes (25-64 ans), tous types d'apprentissage confondus (%)

	En emploi	Chômeurs	Inactifs
Moyenne européenne	21	14	6
Luxembourg	20	20	6
Pays limitrophes			
France	25	20	6
Belgique	26	13	5
Allemagne	16	12	4

Tableau 4 Participation des personnes (25-64 ans) à l'éducation non formelle par statut au regard de l'emploi (%)

Les chômeurs du Grand-Duché participent aussi souvent que les personnes actives à l'éducation non formelle

20% des personnes ayant un emploi, 20% de la population au chômage et 6% des inactifs ont participé à des activités d'éducation non formelle en 2003 au Luxembourg (cf. tableau 4).

Avec ce taux, le Luxembourg compte parmi les rares pays où la participation des chômeurs enregistre des taux similaires à ceux des personnes en emploi.

En effet, les valeurs pour l'UE sont respectivement de 21% (en emploi), 14% (chômeurs) et 6% (inactifs). En moyenne, le taux de participation des personnes ayant un emploi est plus élevé comparé aux personnes au chômage.

En ce qui concerne les pays voisins du Luxembourg, les valeurs sont respectivement de 25%, 20% et 6% pour la France, 26%, 13% et 5% pour la Belgique, 16%, 12% et 4% pour l'Allemagne.

	Employés hautement qualifiés	Employés peu qualifiés	Ouvriers hautement qualifiés	Ouvriers peu qualifiés
Moyenne européenne	30	19	12	10
Luxembourg	30	19	9	6
Pays limitrophes				
France	35	23	15	15
Belgique	36	25	14	12
Allemagne	24	13	9	5

Tableau 5 Taux de participation à l'éducation non formelle par catégorie professionnelle (%)

Il convient de noter que le taux de participation à des activités issues de l'éducation non formelle, augmente, tout comme celui à des activités tous types d'apprentissage confondus, avec le niveau d'études (cf. tableau 5).

Catégories professionnelles

- **Employés hautement qualifiés:** membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise, professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que professions intermédiaires.
- **Employés peu qualifiés:** employés de type administratif, personnel des services et vendeurs de magasin et de marché.
- **Ouvriers hautement qualifiés:** agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche, artisans et ouvriers des métiers de type artisanal.
- **Ouvriers peu qualifiés:** conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage, ouvriers et employés non qualifiés. Les forces armées sont exclues.

	En emploi	Chômeurs	Inactifs	Rapport "En emploi"/ "Chômeurs"
Moyenne européenne	67	210	180	3,1
Luxembourg	46	155	65	3,4
Pays limitrophes				
France	85	278	396	3,3
Belgique	69	277	160	4
Allemagne	74	358	240	4,8

Tableau 6 Volume de formation des participants à l'éducation non formelle par statut au regard de l'emploi (en heures)

En termes d'intensité (cf. tableau 6), les chômeurs du Grand-Duché ayant suivi une activité d'éducation non formelle se distinguent par un volume de formation, près de 3,5 fois supérieur à celui des personnes ayant un emploi (155 h contre 46 h). Ce rapport est de 3,1 en ce qui concerne la moyenne européenne.

Pour la France, la proportion est voisine de celle du Luxembourg (rapport de 3,3 avec 278 h contre 85 h). Le rapport est de 4 pour la Belgique (277 h contre 69 h) et de près de 5 pour l'Allemagne (358 h contre 74 h).

2.0

La formation: un passeport individuel pour progresser



Dans un monde en perpétuelle mutation qui implique une remise en question permanente et un renouvellement des savoirs, la formation professionnelle continue offre la possibilité d'adapter ses compétences aux exigences évolutives de l'entreprise et du marché de l'emploi.

Facteur d'intégration sociale et de promotion professionnelle, c'est également un vecteur de progrès qui contribue à l'épanouissement personnel.

2.1 Assurer son avenir professionnel

Pour faire face aux évolutions du monde économique, le contenu des emplois, les organisations et les situations de travail se modifient. Les salariés doivent prendre conscience de l'importance pour eux-mêmes du maintien et du développement de leurs compétences. Ils ne peuvent plus compter conserver le même emploi pendant toute leur vie active. Ils doivent s'attendre, une ou plusieurs fois dans leur carrière professionnelle, à devoir rechercher, sur le marché du travail, un nouvel emploi exigeant davantage de connaissances ou bien à changer de poste, voire de métier, au sein de leur propre entreprise.

Les atouts essentiels deviennent alors la capacité d'adaptation aux changements de toute nature, la réactivité devant les situations imprévues, l'anticipation et l'innovation dans les réponses fournies.

La formation professionnelle continue offre aux salariés l'opportunité d'étoffer leur portefeuille de compétences qu'ils peuvent valoriser auprès de leurs employeurs, actuel et futur. Elle garantit une meilleure employabilité et réduit considérablement le risque d'être confronté un jour au chômage.

2.2 S'ouvrir de nouveaux horizons et s'épanouir au plan personnel

Au-delà des bienfaits confirmés du côté professionnel, la formation professionnelle continue est un vecteur d'enrichissement personnel.

Dans une société où l'individu est de plus en plus confronté à des situations complexes dans lesquelles il doit faire face à une multitude d'informations disparates, le développement de la culture générale représente un élément d'épanouissement personnel et d'ouverture sur le monde. Pour maintenir sa place dans le système social et sociétal, l'individu est ainsi amené à s'adapter, à faire preuve d'esprit d'ouverture et de curiosité et à apprendre. C'est en apprenant qu'il aborde des univers parfois inconnus et se découvre souvent des capacités jusqu'alors inexploitées.

Si l'acquisition de ces nouvelles compétences nécessite un engagement et des efforts importants, elle finit par être récompensée par la satisfaction d'avoir relevé un défi contribuant à la réussite personnelle et sociale.

3.0

La formation: un enjeu vital pour l'entreprise

Sena Yawo Afeto

Action Solidarité Tiers Monde, ASTM
Coordinateur "Groupes Jeunes"

Vous avez suivi une formation en gestion des ressources humaines? Pourquoi?

Les ressources humaines m'ont en fait toujours intéressé, et une telle formation me permettait de compléter le diplôme en sciences sociales que j'avais obtenu au Togo. En outre, c'est grâce à cette formation que j'ai eu l'occasion de travailler à temps plein dans le domaine qui m'intéresse puisque, dans son cadre, je devais trouver un employeur et que l'ASTM s'était montrée intéressée par mon profil.

Avez-vous déjà une idée de votre prochaine formation professionnelle continue?

Je viens de réussir ma première année de droit à l'Université du Luxembourg.

La finalité de cette formation n'est pas exactement professionnelle. Il s'agit davantage d'une question d'épanouissement personnel, pour améliorer encore ma vie sociale.

Laurent Roder

Imprimerie Centrale
Responsable ressources humaines

Après une formation initiale de cuisinier, vous êtes devenu, à 28 ans, responsable du service des ressources humaines d'une entreprise de 270 salariés. Quel est votre parcours?

Après avoir obtenu mon diplôme d'hôtelier-restauteur, j'ai occupé volontairement plusieurs emplois qui n'étaient pas en lien avec mon métier: gestionnaire du personnel auprès d'une société de service en désossage en abattoir, chargé de clientèle dans une imprimerie, collaborateur auprès d'un club de loisirs, de rencontre et de formation pour personnes âgées. Ces premières expériences m'ont donné le goût du management pour me conduire, au prix de trois années de cours du soir, à l'obtention d'un diplôme en gestion des ressources humaines. Menant de front cette activité de formation et une nouvelle activité professionnelle dans le métier que j'apprenais, j'ai pu la valoriser jour après jour sur le terrain.

À l'issue de ce premier défi, j'ai décidé d'entreprendre, en 2005, un MBA en management afin d'approfondir mes connaissances dans le domaine.

Estimez-vous que votre projet de formation a crédibilisé votre candidature et contribué à votre embauche?

Absolument et de manière déterminante. Je pense qu'en plus de l'expérience volontariste, mon cursus de formation et mon projet de MBA ont convaincu mon employeur actuel de me confier d'emblée la responsabilité du service RH au sein de la société.



Une grande majorité de chefs d'entreprises reconnaît désormais la plus-value de la formation professionnelle continue et l'utilité de développer dans ce domaine de véritables stratégies adaptées à la taille de l'entreprise et à la nature de l'activité.

Souvent vécue auparavant comme une contrainte, elle est aujourd'hui librement acceptée, voire désirée, par les salariés, tandis que les dirigeants l'inscrivent dans une logique de gestion des ressources humaines axée sur l'adaptation permanente et l'anticipation des besoins. La formation n'est pas une fin en soi. Elle contribue à la réussite du projet de l'entreprise.

3.1 Équilibrer besoins et ressources en compétences

Aujourd'hui, sous peine de stagner voire de disparaître, il est vital pour l'entreprise d'évoluer en permanence afin de faire face aux mutations de son environnement. Car la demande de la clientèle évolue: de nouveaux besoins émergent constamment, de nouvelles exigences s'expriment en termes de prix, de qualité, de délais... L'évolution rapide des marchés impose aux entreprises de s'adapter pour les conserver et d'innover pour en conquérir de nouveaux. Au plan interne également, les progrès techniques obligent à intégrer de nouvelles façons de faire et de penser pour maintenir et développer la compétitivité face à une concurrence toujours plus vive. Les salariés eux-mêmes manifestent une volonté d'évolution à laquelle l'entreprise se doit désormais de répondre.

Dans ce contexte, la formation professionnelle continue est un levier de changement puissant et efficace. Elle vise à adapter en permanence les compétences des salariés aux exigences de leur fonction. Elle permet également de préparer l'avenir compte tenu du fait que certaines fonctions sont susceptibles, à terme, d'évoluer ou de disparaître. La formation professionnelle continue favorise donc l'équilibre présent et futur entre les besoins et les ressources en compétences de l'entreprise.

3.2 Motiver et fidéliser les salariés

Une politique dynamique de formation accroît l'implication du personnel et l'attrait d'une entreprise, contribuant ainsi à maintenir les compétences dans l'entreprise et à en attirer de nouvelles.

La formation professionnelle continue répond aux attentes de salariés souhaitant évoluer dans des fonctions qu'ils occupent ou vers d'autres qui les attirent. Elle permet ainsi d'éviter démotivation, frustration et ennui, susceptibles d'inciter les plus déterminés à aller chercher ailleurs de meilleures perspectives de carrière. En satisfaisant leurs aspirations légitimes, l'entreprise bénéficie en retour d'un surcroît d'engagement, fidélise ses meilleurs éléments et pérennise ses savoir-faire.

3.3 Instaurer un management de qualité

L'élaboration puis la mise en œuvre d'une politique de formation impliquent une réflexion et une organisation qui contribuent à créer un nouvel état d'esprit dans l'entreprise, notamment au niveau de l'encadrement.

Le recensement des besoins en formation nécessite en effet une participation active de la hiérarchie qui assure le relais entre la direction et les collaborateurs ou les équipes concernées. La formation professionnelle continue suscite donc le dialogue et la concentration entre tous les acteurs autour des objectifs visés et des moyens de les atteindre. En cela, elle est un instrument de motivation qui incite au partage et à la décentralisation des responsabilités.

Gérard de Bock

H&P Consulting

Administrateur-délégué

Pensez-vous qu'une entreprise puisse aujourd'hui se développer sans faire appel à la FPC?

L'entreprise évolue énormément, donc les gens doivent évoluer aussi, sous peine, un jour ou l'autre, de perdre leur emploi.

La formation est certainement un outil d'aide au changement.

Par conséquent, une société qui ne forme pas ses salariés de manière continue ne les incite pas à se remettre en question. Les écarts entre les compétences requises et les compétences détenues risquent de s'aggraver, entraînant une dévalorisation des performances des employés et une baisse de compétitivité de l'entreprise.

Je pense donc que la formation professionnelle continue a un grand rôle à jouer pour encourager les employés à prendre conscience de ce qu'ils font correctement, mais aussi de ce qu'ils pourraient améliorer.

À partir de là, une fois ce réflexe acquis, le changement est facile à gérer et l'entreprise retirera d'autant plus de résultats de la formation. Ce sont les cadres concernés qui doivent pousser le personnel à se remettre en question.

Yannick Malvaux

Schindler

Directeur administratif et financier

Pourquoi former son personnel?

Qu'en retirez-vous, en tant qu'entreprise?

Nos techniciens changent régulièrement de secteur. Et chaque secteur a, bien entendu, différents produits installés. Si un technicien n'a pas approché un modèle d'ascenseur pendant deux ou trois ans, nous sommes obligés de le former à nouveau, de "rafraîchir" ses connaissances, pour qu'il puisse correctement s'occuper de la maintenance. De la même manière, il y a un renouvellement régulier de la gamme. Il faut donc former aux nouvelles méthodes de montage les techniciens qui vont installer les ascenseurs. Les formations se déroulent au sein du groupe ou en "interne" au Luxembourg.

Enfin, il faut savoir qu'il n'y a pas de formation professionnelle dans le métier d'ascensoriste au Luxembourg. Donc, à chaque nouvelle embauche, nous devons former nos collaborateurs. Pour les personnes qui ont un rôle plus administratif, nous faisons régulièrement des formations au fur et à mesure que notre ERP (logiciel de gestion intégré de l'entreprise) évolue. On peut dire qu'une grande partie de notre personnel passe, sur un an, une semaine en formation.

Pour dire les choses simplement, nous sommes des professionnels et l'on doit agir en tant que tels. Et puis, la formation fait partie également d'une démarche de construction de l'image de marque, grâce à la fiabilité et à la qualité de nos installations. Ceux qui n'ont pas cette image doivent la construire. Nous l'avons, et la formation professionnelle continue nous aide à la conserver.

4.0

Les avantages de la loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue

4.1 Pourquoi cette loi?

Réglementer l'accès collectif à la formation professionnelle continue, contribuer à la professionnalisation des pratiques de formation en entreprise et engager la participation financière de l'État, tels sont les enjeux généraux de la loi. Elle s'applique dès lors que la formation vise l'adaptation de la qualification, le recyclage ou la promotion de salariés et qu'elle s'inscrit dans un plan de formation.

Au travers de cette loi, l'État manifeste concrètement sa volonté d'insuffler une dynamique nouvelle à la formation professionnelle continue et d'en faire un atout stratégique de développement des entreprises. De ce fait, elle joue également un rôle majeur en faveur du renforcement du tissu économique et social luxembourgeois tout en s'inscrivant parfaitement dans la stratégie de Lisbonne.

4.2 Pourquoi y adhérer?

En adhérant à la loi modifiée du 22 juin 1999, l'entreprise peut bénéficier d'une contribution financière de l'État correspondant à 10% net du montant qu'elle investit dans la formation professionnelle continue.

Pour y prétendre, l'entreprise doit introduire une demande de cofinancement qui implique une structuration qualitative et une planification de ses activités de formation dans le cadre d'un plan de formation annuel. Ainsi, au-delà de l'avantage financier, cette démarche l'encourage à gérer la formation professionnelle continue comme un véritable investissement et à l'exploiter comme un outil efficace au service de sa performance.

4.3 Qu'est-ce qu'un plan de formation?

C'est un ensemble cohérent de projets de formation professionnelle continue ponctuels destinés aux salariés d'une entreprise et étroitement liés à ses activités. Le plan de formation décrit donc les objectifs de l'entreprise en relation avec sa stratégie de gestion et de production. Il constitue la traduction opérationnelle et budgétaire des moyens affectés au développement de la compétence individuelle et collective au sein de l'entreprise:

- au plan opérationnel: il formalise ce que l'on va faire, les actions projetées, leurs objectifs et, si possible, les effets attendus.
- au plan budgétaire: il définit les ressources financières allouées prévisionnellement à l'exécution du plan de formation.

Pour être éligible au cofinancement, la formation doit concerner des travailleurs salariés affiliés à la Sécurité Sociale luxembourgeoise et bénéficiant d'un contrat de travail. Par ailleurs, au moins la moitié du temps consacré à la formation doit se dérouler pendant l'horaire normal de travail.

Comment ébaucher la construction du plan de formation?

1. Déterminer avec le personnel les besoins de compétences en associant les orientations générales de l'entreprise et les besoins et attentes individuels.
2. Fixer des priorités en fonction des projets de l'entreprise.
3. Traduire les besoins de compétences en projets de formation.
4. Définir des objectifs de formation et les hiérarchiser.
5. Cibler les personnes concernées.
6. Déterminer un budget par projet ainsi qu'un budget global.



4.4 Comment introduire une demande de cofinancement?

La première étape consiste à calculer le montant de l'investissement annuel en formation de l'entreprise qui, dans tous les cas, doit être supérieur à 0,5% de la moyenne des masses salariales des trois exercices d'exploitation précédant celui pour lequel la demande est réalisée. C'est ce montant qui détermine le type de demande de cofinancement. Un outil de simulation du type de demande de cofinancement à introduire est présenté sur www.lifelong-learning.lu (Espace Entreprises).

Pour calculer le montant investi en formation, il faut additionner les différents types de frais éligibles au titre de la loi modifiée du 22 juin 1999: frais de salaires des participants et des formateurs internes, coût des offreurs externes de formation et des fournisseurs-formateurs, frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, frais de location et d'amortissement de locaux et de matériel pédagogique, frais de cotisations à des organismes de formation, frais d'élaboration du plan de formation, frais administratifs et de suivi.

- Si l'investissement annuel en formation est inférieur à 12 394,68 € (500 000 Flux), la demande de cofinancement prend la forme d'un Bilan annuel.

Adaptée aux très petites, petites et moyennes entreprises, cette démarche rétrospective consiste à:

- fournir des renseignements d'ordre quantitatif et qualitatif sur l'entreprise et les formations réalisées au cours de l'exercice écoulé;
- rassembler les justificatifs correspondants: factures, listes de présences, justificatifs des frais de salaires, ...

4.5 Qui prend la décision du cofinancement?

L'INPC, Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue, procède à l'analyse de conformité des demandes de cofinancement et les présente à la commission consultative qui se prononce sur leur éligibilité par rapport à la loi. En dernier ressort, c'est le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle qui prend la décision finale en s'appuyant sur l'avis de la commission.

La commission consultative est composée de fonctionnaires des différents ministères impliqués dans la mise en œuvre de la loi modifiée du 22 juin 1999, à savoir:

- 1 représentant du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle en tant que président,
- 1 représentant du ministère du Travail et de l'Emploi,
- 1 représentant du ministère de l'Économie,
- 1 représentant du ministère des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement,
- 2 représentants du ministère des Finances dont un agent de l'Administration des contributions directes.

Cette commission a pour mission de conseiller le ministre dans le domaine du soutien et du développement de la formation professionnelle continue au sens de la loi modifiée du 22 juin 1999 et de se prononcer sur les demandes de cofinancement.

4.6 Des résultats positifs en progression constante

En 2003, 332 entreprises bénéficiaient du soutien financier de l'État dans le cadre de la loi modifiée du 22 juin 1999 ont investi plus de 152 millions d'euros dans la formation professionnelle continue qui a concerné quelque 204 000 participants. La contribution de l'État à cet effort s'est pour la première fois approchée de 16 millions d'euros.

Les entreprises appartenant aux branches Activités financières et Immobilier, location et services aux entreprises ont été les plus nombreuses à percevoir cette aide. En effet, les entreprises issues de ces deux branches d'activité représentent plus de la moitié des entreprises bénéficiaires. À elle seule, la branche Activités financières a perçu près d'un tiers de la participation totale de l'État.

En ce qui concerne l'importance de l'investissement, calculé en pourcentage de la masse salariale pour chaque entreprise, la palme revient à la branche Transport et communication (5,7%), suivie de très près des branches Immobilier, location et services (5,6%) et Santé et action sociale (5,5%). À noter également que, parmi les 100 plus grandes entreprises du Grand-Duché, 66 d'entre elles ont introduit une demande de cofinancement.

5.0

Les atouts du nouveau portail www.lifelong-learning.lu

Guy Moris

Luxair

Responsable formation

La législation FPC a-t-elle eu un impact sur l'organisation de la FPC?

Depuis trois ans, la législation nous aide à faire un peu évoluer la culture de l'entreprise. Jusque-là, il y avait une formation décentralisée, dans chaque département. Aujourd'hui, le "service formation" est devenu un prestataire de service pour les autres. Nous pouvons ainsi effectuer une meilleure sélection de nos prestataires de formation, via des cahiers des charges, des comparaisons d'offres...

Nous réussissons aujourd'hui à avoir un raisonnement selon les besoins de l'entreprise. Avant, il y avait plus une approche de "formation pompier", qui venait résoudre certains problèmes qui pouvaient probablement être prévus par avance.

Valérie Maurer-Marchal

Reval Consulting

Chargée d'Affaires, Consultant

Vos clients sont-ils sensibles aux aides accordées par la législation sur la FPC?

Indéniablement. La plupart des projets de formation que nous menons rentrent dans le cadre de la loi du 22 juin 1999. Nos clients s'appuient également sur la loi pour joindre à leur démarche formation une véritable approche qualité au niveau des pré-requis, des acquis, du détail des objectifs pédagogiques, des évaluations, du reporting ou encore du retour sur investissement de la formation.

Ce type de financement peut donc permettre à l'entreprise de dérouler la démarche de formation dans sa totalité.

Nuyt Visscher

Villeroy & Boch

Directeur du personnel

Que pensez-vous de l'apport de la législation de 1999 relative à la FPC?

La législation a bien fait de penser au-delà des stricts coûts de la formation en elle-même. Pour différents responsables, cette approche est pertinente: c'est un argument important voire principal pour vendre les formations en interne. Les différentes aides financières se trouvent donc être plus importantes que ce que l'on peut croire.



5.1 Un espace de rencontre entre acheteurs et offreurs de formation

Créé en 2003, le portail www.lifelong-learning.lu est l'instrument concret de promotion et de dynamisation de la formation professionnelle continue au Grand-Duché. Pratique et facile d'accès, c'est un outil efficace de réflexion et d'action permettant à chacun de comprendre et d'exploiter toutes les ressources de la formation professionnelle continue.

Il constitue un espace de rencontre privilégié entre les acheteurs de formation – particuliers et entreprises – les offreurs de formation – organismes et formateurs agréés – et les loueurs de salles de formation et fournisseurs de services liés à la formation.

Grâce à l'expérience capitalisée depuis son lancement, le portail www.lifelong-learning.lu s'est enrichi, dans sa nouvelle version, de nombreuses améliorations tant du point de vue de la fonctionnalité que des contenus et services proposés.

Plus d'informations

Conçu comme un véritable outil de communication interactif et convivial entre acheteurs et fournisseurs de formations, le portail www.lifelong-learning.lu a l'ambition de centraliser l'ensemble des informations disponibles concernant la formation professionnelle continue au Luxembourg.

Unique en son genre, cette base de données, fiable et actualisée en permanence, recense notamment les catalogues d'offreurs de formation adhérents, ce qui représente des centaines de programmes, toutes disciplines confondues. Il propose également une somme d'informations, de conseils pratiques et d'adresses utiles facilitant les démarches en matière de formation professionnelle continue.

5.2 Un espace d'information et de services en 3 dimensions

La page d'accueil du portail www.lifelong-learning.lu met en évidence trois espaces dont les contenus spécifiques répondent aux attentes des différents publics concernés par la formation professionnelle continue :

- Espace Particuliers
- Espace Entreprises
- Espace Offreurs de formation

Cette page contient également :

- des rubriques d'information permanente: actualités, formations à venir...;
- des outils: inscription sur le portail et à Formanews, le mensuel électronique d'information du portail, accès au moteur de recherche Formaccess;
- une barre de fonctions, apparente tout au long de la navigation, pour accéder rapidement à des informations telles que Agenda, FAQ, Liens...

Un espace réservé

L'inscription sur le portail permet à toutes les catégories d'utilisateurs de disposer d'un espace réservé qui s'affiche sur la gauche de la page d'accueil. Cet espace personnel permet à chaque internaute d'archiver le résultat des recherches effectuées dans un panier de consultation et d'accéder aux divers services et fonctionnalités avancées offerts par le portail. Son titulaire dispose d'un nom d'utilisateur et d'un mot de passe (login).

Espace Particuliers

Cet espace est dédié à des personnes souhaitant obtenir des informations sur la formation professionnelle continue à titre individuel.

Il leur permet de :

- s'inscrire aux formations des organismes et formateurs agréés adhérents du portail;
- suivre l'actualité de la formation professionnelle continue grâce à Formanews et à l'Agenda;
- obtenir des informations sur la législation concernant la formation professionnelle continue;
- bénéficier de conseils pour choisir une formation;
- soumettre une actualité ou un événement pour les rubriques Actualité et Agenda.

Services personnalisés complémentaires

L'inscription sur le portail permet également de :

- sélectionner des informations dans un panier de consultation permettant d'accéder rapidement à l'information souhaitée;
- préciser le contenu de la Formanews, en fonction de ses besoins et de ses centres d'intérêt, informatique ou langues par exemple.

Service optionnel payant

Le portail www.lifelong-learning.lu offre également la possibilité à toute personne souhaitant travailler en tant que formateur de publier, à titre individuel, son CV de formateur – coordonnées, compétences, diplômes et références – pour entrer en relation avec les organismes de formation adhérents du portail.

Espace Entreprises

Cet espace est conçu pour aider les entreprises à élaborer et à concrétiser leurs plans de formation dans les meilleures conditions.

- Il leur permet de :
- s'inscrire aux offres de formation des organismes et formateurs agréés adhérents du portail;
 - suivre l'actualité de la formation professionnelle continue grâce à Formanews et à l'Agenda;
 - obtenir des informations sur le fonctionnement de la formation professionnelle continue;
 - bénéficier d'informations et de conseils pratiques sur la législation concernant la contribution financière de l'Etat en matière de formation professionnelle continue;
 - soumettre une actualité ou un événement pour les rubriques Actualité et Agenda.

Services personnalisés complémentaires

L'inscription sur le portail offre deux autres avantages:

- la publication d'appels d'offres de formation sur mesure. En plus de la recherche de formations via le moteur de recherche du portail, l'entreprise ayant établi son plan de formation a la possibilité de formuler et de diffuser gratuitement ses appels d'offres auprès du large panel d'offres de formation adhérents du portail. Cette alternative très intéressante lui permet d'augmenter ses chances de trouver la solution formation optimale.
- l'inscription gratuite sur l'annuaire des entreprises acheteuses de formation permettant à l'entreprise de faire connaître ses besoins et de susciter des propositions de nouveaux fournisseurs.

Services optionnels payants

Le portail www.lifelong-learning.lu constitue également une vitrine promotionnelle pour les loueurs de salles de formation ainsi que les sociétés prestataires de services liés à la formation: matériel pédagogique et informatique, restauration, traiteur...

Différents forfaits annuels sont proposés pour publier sur le moteur de recherche:

- la présentation du loueur de salle ou du fournisseur de service: coordonnées, logo, activité;
- les fiches descriptives des salles ou services proposés.

Espace Offres de formation

Cet espace répond à l'une des missions du portail qui est de soutenir l'activité des offreurs de formation agréés. Il leur assure une visibilité nationale et au-delà tout en favorisant le contact avec les acheteurs de formation, particuliers et entreprises.

Pour profiter de ce support de promotion, ils ont le choix entre 3 packages correspondant à des niveaux de services et de tarifs graduels. La soumission d'une actualité pour la rubrique Actualité ou d'un événement pour la rubrique Agenda, de même que la sélection d'informations dans un panier de consultation, sont gratuites.

Package "Portrait"

Ce package de base comprend:

- la publication d'une fiche descriptive de l'offreur de formation sur le moteur de recherche du portail incluant notamment ses coordonnées, adresses électroniques, lien vers son site Internet ainsi qu'une présentation de ses activités;
 - la consultation des demandes de catalogues ou de renseignements formulées par les entreprises et les particuliers;
 - l'accès aux statistiques personnelles de l'offreur de formation: nombre de consultations de la fiche descriptive, nombre de formations en ligne, formations les plus consultées, nombre d'inscriptions...
- Le package "Portrait" inclut l'accès aux CV de formateurs publiés sur le portail.

Package "Appels d'offres"

Ce package propose les mêmes services que le Package "Portrait" auxquels s'ajoutent:

- la consultation de l'annuaire des entreprises acheteuses de formation;
- l'accès aux appels d'offres de formation sur mesure formulés par les entreprises.

Le Package "Appels d'offres" inclut la réception d'une alerte email dès qu'un nouvel appel d'offre est publié sur le portail.

Package "Formations"

Encore plus complet que le package "Appels d'offres", ce package permet en plus à l'offreur de formation de publier sur le moteur de recherche du portail:

- son offre de formation sous forme de fiches descriptives présentant contenus, objectifs, durées, sessions, organisation, formateurs...;
- ses offres de formation en promotion signalées par un marquage visuel;
- son offre de formation mensuelle via Formanews, le mensuel électronique d'information du portail;
- ses prochaines offres de formation sur la page d'accueil sous la rubrique "Formations à venir" avec affichage, selon un système tournant, de l'intitulé, de la date et de l'organisateur de la formation et lien vers la fiche descriptive correspondante.

Le package "Formations" inclut la réception des inscriptions dans l'espace réservé de l'offreur de formation ainsi qu'une alerte email à chaque nouvelle inscription.

Les contacts utiles

Offreurs de formation agréés adhérents
du portail www.lifelong-learning.lu

Académie de droit européen

ERA

4, Metzger Allée
D-54295 Thier
F +49 651 937370
F +49 651 9373790
info@era.int
www.era.int

Domaines de formation

Droit, Droit fiscal, Langues

Accompany

7, coin du Lohr
L-4987 Sanem
T 26 20 22 83
F 26 20 23 84
info@accompany.lu
www.accompany.lu

Domaines de formation

N° d'autorisation: 101050
Développement personnel
et professionnel, Direction
entreprises, Qualité,
Ressources humaines

ADT-Center

105, rue de Mamer
L-8081 Bertrange
T 26 31 51 1
F 26 31 51 99
mail@adt-center.lu
www.adt-center.lu

N° d'autorisation: 100839

Aforest Lux

Domaine Schlassgoart, Bâtiment 4
L-4289 Esch-sur-Alzette
T 63 26 19
F 63 07 81
aforest@pt.lu
www.aforest.net

N° d'autorisation: 92670

Domaines de formation

Automatisme informatique industrielle,
Banque assurances, Bâtiment gros œuvre,
Bâtiment second œuvre, Chimie, Déve-
loppement personnel et professionnel,
Direction entreprise, Électronique,
Électrotechnique, Énergie, Environnement
aménagement, Génie climatique, Gestion
commerciale, Gestion industrielle,
Hôtellerie restauration, Ingénierie formation
pédagogie, Langage informatique,
Langues, Maintenance, Matériau produit
chimique, Mathématiques, Mécanique
construction réparation, Mécanique
théorique, Physique, Prévention Sécurité,
Psychologie, Qualité, Ressources
humaines, Santé secteur sanitaire,
Secrétariat assistance

AMS Luxembourg

165 A, route de Longwy
BP 36
L-4751 Pétange
T 26 10 22 88
F 26 10 22 99
ams-form@ams-formation.com
www.ams-formation.com

N° d'autorisation: 95619

Bebop

1, rue de Stiensel
L-8154 Bridel
T 26 33 27 20
F 33 65 88
sk@bebop.lu
www.bebop.lu

N° d'autorisation: 745698

CAD Solutions

37, Val Saint-André
L-1128 Luxembourg
T 25 07 50 330
F 25 07 50 251
info@cadolutions.lu
www.cadsolutions.lu

N° d'autorisation: 97536/A

Domaines de formation

BTP conception organisation, Génie
climatique, Informatique, Langage
informatique, Logiciel, Travaux publics

Centre de Langues Luxembourg

CLL

21, boulevard de la Foire
L-1528 Luxembourg
T 26 44 30 1
F 26 44 30 30
secretariat@cll.lu
www.cll.lu

Domaines de formation

Langues

Centre National de la

Formation Professionnelle

Continue, Esch-sur-Alzette
CNFFPC Esch/Alzette
22, rue Hent Koch
L-4354 Esch-sur-Alzette
T 55 89 87
F 55 93 25
info@cnfpc.lu
www.cnfpc.lu

Agréé par l'arrêté grand-ducal
du 14 avril 1999

Centre National de la

Formation Professionnelle

Continue, Ettelbrück
CNFFPC Ettelbrück
Rue Jean-Pierre Thill
Zone industrielle
L-9085 Ettelbrück
T 81 89 39
F 81 64 03
direction.ettelbruck@cnfpc.lu
www.cnfpc.lu

N° d'autorisation: 79679/F

Domaines de formation

Informatique, Logiciel

Chambre des Métiers

2, Circuit de la Foire Internationale
L-1347 Luxembourg
T 42 67 67 272
F 42 67 87
contact@cdm.lu
www.cdm.lu

Agréé par la loi du 4 septembre 1990

Domaines de formation

Développement personnel et professionnel,
Direction entreprise, Droit, Droit fiscal,
Énergie, Gestion commerciale, Gestion
financière, Information, Informatique,
Langues, Mécanique construction répa-
ration, Qualité, Ressources humaines,
Sciences humaines, Secrétariat assistance

Computacenter

26 - 28, rue Edward Steichen
Espace Kirchberg C
L-2540 Luxembourg
T 26 29 11
F 26 29 18 15
euroinfo@computacenter.com
www.computacenter.com

N° d'autorisation: 9557/08

Domaines de formation

Informatique, Ingénierie formation péda-
gogie, Logiciel, Mécanique construction
réparation, Mécanique théorique, Santé
secteur sanitaire, Travail matériel

École Supérieure du Travail /

Ministère du Travail et de

l'Emploi
B.P. 376
L-2013 Luxembourg
T 478 61 33
F 478 61 31
estinfo@est.etat.lu

Domaines de formation

Action sociale, Développement personnel et
professionnel, Droit, Économie, Information,
Prévention sécurité, Psychologie, Ressources
humaines, Sciences humaines

Estocad

41, Z.A. am Bann
L-3372 Leudelange
T 26 18 72 01
F 26 18 72 09
info@estocad.com
www.estocad.com

N° d'autorisation: 9557/08

Domaines de formation

Informatique, Ingénierie formation péda-
gogie, Logiciel, Mécanique construction
réparation, Mécanique théorique, Santé
secteur sanitaire, Travail matériel

Feeling Formation

20, rue Van Beeethoven
L-1224 Luxembourg
T 26 31 10 08
feelingformation@internet.lu

N° d'autorisation: 102690

Formation

31, rue de la Semais
L-1016 Luxembourg
T 26 45 89 01
F 45 73 10
info.formation@pt.lu

N° d'autorisation: 96416/A

Domaines de formation

Commerce international, Commercialisation,
Communication audiovisuel multimédia,
Développement personnel et professionnel,
Direction entreprise, Économie, Gestion
commerciale, Habillage, Hôtellerie restau-
ration, Immobilier, Information, Ingénierie
formation pédagogie, Langues, Maintenance,
Prévention sécurité, Ressources humaines,
Sciences humaines, Secrétariat assistance,
Services divers, Télécommunications,
Tourisme

GIE SITEC

29, avenue J.F. Kennedy
L-1855 Luxembourg - Kirchberg
T 42 52 91 300
F 42 59 91 301
sitec@sitec.lu
www.sitec.lu

Agréé par la loi du 4 septembre 1990

Domaines de formation

Automatisme informatique industrielle, BTP
conception organisation, Direction entreprise,
Énergie, Environnement aménagement,
Gestion industrielle, Informatique, Ingénierie
formation pédagogie, Langage informatique,
Logiciel, Qualité, Santé secteur sanitaire

Gréta Lorraine Nord

Maison de la formation -

Centre Jean Monnet
F-54400 Longwy
T +33 3 82 25 24 60
F +33 3 82 25 24 61
greta.longwy@ac-nancy-metz.fr
www.ac-nancy-metz.fr/greta/longwy

Domaines de formation

Automatisme informatique industrielle,
Bâtiment gros œuvre, Bâtiment second
œuvre, Commercialisation, Droit fiscal,
Électronique, Électrotechnique, Énergie,
Environnement aménagement, Gestion
commerciale, Gestion financière, Hôtellerie
restauration, Informatique, Langues,
Mathématiques, Mécanique théorique,
Prévention sécurité, Santé secteur sanitaire,
Secrétariat assistance, Travaux publics

Group 4 Falck

14, rue du Père Raphaël
L-1015 Luxembourg
T 48 97 16 1
F 40 60 04
daniele.vagnarelli@group4falck.lu
www.group4falck.lu

N° d'autorisation: 94894/D

Domaines de formation

Prévention sécurité, Services divers

H&P Consulting

8, rue du Commerce
L-8220 Mamer
T 42 80 96
F 42 80 97
hplux@hplux.com
www.hplux.com

N° d'autorisation: 92081

Domaines de formation
Action sociale, Développement personnel et professionnel, Ingénierie formation pédagogique, Psychologie, Ressources humaines, Santé secteur sanitaire

HR Services

8, rue Notre Dame
L-2240 Luxembourg
T 26 27 17
F 40 35 48
info@hrservices.lu
www.hrservices.lu

N° d'autorisation: 94402

Domaines de formation
Ressources humaines

Hyeform

46a, avenue des Alliés
L-9012 Ettelbrück
T 81 09 51
F 81 09 51
hyeform@pt.lu
www.hyeform.lu

N° d'autorisation: 102543

Domaines de formation
Action sociale, Agricoliminaire, Développement personnel et professionnel, Hôtellerie restauration, Ingénierie formation pédagogique, Prévention sécurité, Psychologie, Qualité, Ressources humaines, Santé secteur sanitaire, Sciences humaines, Services divers

ICI Consulting

3A, rue Guillaume Kroil
L-1882 Luxembourg
T 27 62 61 30
F 27 62 61 64
ici-consulting@wanadoo.fr

N° d'autorisation: 93459A

Domaines de formation
Action sociale, Développement personnel et professionnel, Ingénierie formation pédagogique, Psychologie, Ressources humaines, Santé secteur sanitaire

Inlingua Formation Langues

5, rue de Hesperange
L-1731 Luxembourg
T 40 35 47
F 40 35 48
info@inlingua.com
www.inlingua.com

N° d'autorisation: 92808

Domaines de formation
Ingénierie formation pédagogique, Langues, Logiciel

Institut de Formation Bancaire

Luxembourg - IFBL
7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg
T 46 50 16 1
F 46 50 19
secretariat@ifbl.lu
www.ifbl.lu

N° d'autorisation: 102913

Domaines de formation
Aggré par l'arrêté ministériel du 17 mai 1999
Banque assurance, Droit fiscal, Economie, Gestion financière, Ingénierie formation pédagogique

Institut de Formation de la

Chambre de Commerce - IFCC
7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg
T 42 39 39 220
F 42 39 39 820
info@ifcc.lu
www.ifcc.lu

Aggré par la loi du 4 septembre 1990

Domaines de formation
Commerce international, Commercialisation, Développement personnel et professionnel, Direction entreprise, Droit, Environnement aménagement, Gestion commerciale, Gestion financière, Gestion industrielle, Hôtellerie restauration, Immobilier, Informatique, Langues, Manutention, Prévention sécurité, Qualité, Ressources humaines, Secrétariat assistance, Transport

Institut Universitaire International Luxembourg - IUIL

Château de Munsbach
31, rue du Parc
L-5374 Munsbach
T 26 15 92 16
F 26 15 92 28
pheuschling@iuil.lu
www.iuil.lu

Aggré par l'arrêté grand-ducal du 22 avril 1974

Domaines de formation
Communication audiovisuel multimédia, Développement personnel et professionnel, Direction entreprise, Droit, Gestion commerciale, Gestion financière, Santé secteur sanitaire, Télécommunications

Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue - INFPC

31, rue de la Semois
L-2533 Luxembourg
T 26 00 82 02
F 45 73 10
info@interformation.lu
www.interformation.lu

Aggré par l'arrêté ministériel du 18 janvier 2002

Domaines de formation
Action sociale, Art, Artisanat art, Automatisation informatique industrielle, Banque assurance, Commerce international, Commercialisation, Communication audiovisuel multimédia, Développement personnel et professionnel, Direction entreprise, Electrotechnique, Energie, Environnement aménagement, Génie climatique, Gestion commerciale, Gestion financière, Gestion industrielle, Habillage, Hôtellerie restauration, Immobilier, Industrie graphique imprimé, Information, Informatique, Ingénierie formation pédagogique, Langue informelle, Langues, Logiciel, Manutention, Mathématiques, Mécanique construction réparation, Mécanique, Médecine, Pêche aquaculture, Physique, Prévention sécurité, Ressources humaines, Santé secteur sanitaire, Sciences humaines, Sciences naturelles, Secrétariat assistance, Services divers, Télécommunications, Textile, Tourisme, Transport, Travail matériel, Travaux publics

Key Job Computer Training

6, rue de la Fonderie
L-1531 Luxembourg
T 49 06 09 1
F 49 06 70
info@keyjob.lu
www.keyjob.lu

N° d'autorisation: 68219/B

Domaines de formation
Automatisme informatique industrielle, Information, Informatique, Langue informatique, Logiciel, Secrétariat assistance, Services divers

Labo Dorothée

63, rue des Glacis
L-1628 Luxembourg
T 35 77 47
info@yourtrainingagency.lu
www.yourtrainingagency.lu

N° d'autorisation: 99194

Domaines de formation
Banque assurance, Commercialisation, Développement personnel et professionnel, Direction entreprise, Droit, Hôtellerie restauration, Information, Ingénierie formation pédagogique, Qualité, Ressources humaines, Services divers

Languages.lu

6, rue Jean Engling
L-1466 Luxembourg - Dommeldange
T 26 47 85 03
F 26 47 85 04
formation@languages.lu
www.languages.lu

N° d'autorisation: 102971

Domaines de formation
Langues

Luxembourg Lifelong Learning Center LLC - La formation continue de la CEP-L

13, rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
T 44 40 91 600
F 44 40 91 650
formation@lllc.lu
www.lllc.lu

Aggré par l'arrêté ministériel du 4 septembre 1990

Domaines de formation
Commercialisation, Développement personnel et professionnel, Direction entreprise, Droit, Droit fiscal, Economie, Gestion commerciale, Gestion financière, Informatique, Ingénierie formation pédagogique, Langue informatique, Logiciel, Qualité, Ressources humaines

Mega Performance

28 A, rue de la Chapelle
L-5213 Sandweiler
T 35 83 30
F 35 83 10
megaper@pt.lu
www.mega-performance.net

N° d'autorisation: 92129

Domaines de formation
Banque assurance, Développement personnel et professionnel, Direction entreprise, Economie, Gestion commerciale, Gestion financière, Ingénierie formation pédagogique, Qualité, Ressources humaines, Santé secteur sanitaire, Secrétariat assistance

Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle

29, rue Aldringen
L-1118 Luxembourg
T 47 85 232
F 47 85 113
chaves@men.lu
www.men.lu

Domaines de formation
Action sociale, Activité physique et sportive, Agricoliminaire, Art, Artisanat, Automatisation informatique industrielle, Communication audiovisuel multimédia, Droit fiscal, Electrotechnique, Gestion commerciale, Hôtellerie restauration, Industrie graphique imprimé, Informatique, Langue informatique, Langues, Logiciel, Mécanique théorique, Sciences naturelles, Services divers, Textile, Travail matériel

Office Luxembourgeois pour l'Accroissement de la Productivité - OLAP

17, Bd Royal - Centre Berlaumont
L-2449 Luxembourg
T 48 98 48 1
F 40 39 72
form.continue@olap.lu
www.olap.lu

Aggré par l'arrêté ministériel du 7 décembre 1998

Domaines de formation
Commercialisation, Développement personnel et professionnel, Direction entreprise, Droit, Droit fiscal, Environnement aménagement, Gestion commerciale, Gestion financière, Information, Langues, Logiciel, Qualité, Ressources humaines, Secrétariat assistance, Télécommunications

Précis Interactive Language Learning

193, route de Longwy
L-1941 Luxembourg-Merl
T 27 27 36 67
info@precislux.com
www.precislux.com

N° d'autorisation: 107310

Domaines de formation

Langues

Prisma Formation

20, rue Dicks
L-4081 Esch-sur-Alzette
T 26 53 29 66
F 26 53 29 67
prisma@pt.lu
www.prisma-formation.lu

N° d'autorisation: 96816/A

Domaines de formation

Action sociale, Développement personnel et professionnel, Manipulation, Médecine, Santé secteur sanitaire, Services divers

Pro-Fit

32, rue Jean l'Aveugle
L-1148 Luxembourg
T 23 62 07 04
F 23 62 07 05
info@pro-fit-lu.com
www.pro-fit-lu.com

N° d'autorisation: 79488/A

Prolingua International Language Centre

4, place de Strasbourg
L-2562 Luxembourg
T 40 39 91 0
F 48 61 02
info@prolingua.lu
www.prolingua.lu

N° d'autorisation: 93928/A

PwC Academy

400, route d'Esch
L-1014 Luxembourg
T 49 48 48 40 40
F 49 48 48 40 41
pwcacademy@lu.pwc.com
www.pwcacademy.lu

N° d'autorisation: 94523/B

Reval Consulting

53, rue de la Libération
L-3511 Dudelange
T 63 20 72 1
F 63 20 72 2
reval@reval.lu
www.reval.lu

N° d'autorisation: 88019/A

Domaines de formation

Développement personnel et professionnel, Direction entreprise, Informatique, Ingénierie formation pédagogique, Langage informatique, Logiciel, Qualité, Ressources humaines, Secrétariat assistance

RH.Com

21, rue des Ateliers
F-57950 Montigny-les-Metz
T +33 3 87 38 00 34
F +33 3 87 38 00 34
rh.com@wanadoo.fr

SD Worx

89f, Pafelbruch
L-8380 Capellen
T 26 92 91
F 26 92 93 206
info@sdworx.lu
www.sdworx.lu

N° d'autorisation: 93267/B

Domaines de formation

Banque assurance, Droit, Droit fiscal, Ressources humaines

Service RBS

Seniorenakademie & Fortbildungsinstitut
20, rue de Contern
L-5955 Itzig
T 36 04 78 1
F 36 02 64
fortbildung@rbs.lu
www.rbs.lu

Aggré par la loi du 8 septembre 1998

Domaines de formation

Action sociale, Développement personnel et professionnel, Hébergement restauration, Information, Informatique, Psychologie, Qualité, Santé secteur sanitaire

Stoll Safety

216, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
T 37 84 89
F 37 84 89 99
safety@stoll.lu
www.safety.lu

N° d'autorisation: 59518/C

Domaines de formation

Manipulation, Prévention sécurité

Telindus Training Institute

81-83, Route d'Arlon
L-8009 Strassen
T 45 09 15 1
F 45 09 11
formation@telindus.lu
www.formation.telindus.lu

N° d'autorisation: 70763/B

Domaines de formation

Industrie graphique imprimerie, Informatique, Ingénierie formation pédagogique, Langage informatique, Logiciel

Threon Luxembourg

10A, Z.A. Bourmicht
L-8070 Bertrange
T 26 31 17 97
F 26 31 18 97
tom.warken@threon.com
www.threon.lu

N° d'autorisation: 105675/A

Domaines de formation

Banque assurance, BTP conception organisation, Développement personnel et professionnel, Direction entreprise, Gestion commerciale, Gestion financière, Gestion industrielle, Informatique, Logiciel, Qualité, Services divers

Tower Training & Consulting

2a, rue des Capucins
L-1313 Luxembourg
T 26 27 05 39
F 26 27 05 49
info@ttc.lu
www.ttc.lu

N° d'autorisation: 98337

Domaines de formation

Commercialisation, Développement personnel et professionnel, Direction entreprise, Gestion financière, Gestion industrielle, Ingénierie formation pédagogique, Langues, Qualité, Ressources humaines, Secrétariat assistance, Services divers

Transforma

57, rue des Remparts
B-6600 Bastogne
T +32 61 21 08 64
F +32 61 21 08 68
transforma@bastogne.be
www.bastogne.be/transforma

N° d'autorisation: 70763/B

Domaines de formation

Automatisme informatique industrielle, Electronique, Electrocinétique, Energie, Gestion industrielle, Informatique, Mécanique construction réparation, Mécanique théorique

Zewen Nicole

140, bd de la Pétrusse
L-2330 Luxembourg
T 26 48 21 66
nzeven@pt.lu

N° d'autorisation: 10202

Domaines de formation

Développement personnel et professionnel, Ingénierie formation pédagogique, Logiciel, Psychologie, Ressources humaines, Sciences humaines

Une version actualisée de la liste peut être consultée sur www.lifelong-learning.lu

Date de clôture de la présente liste: 15 septembre 2005

Autres offreurs de formation agréés

5th Mind Training & Consulting	Bisenius Roland	Clinique Ste Thérèse	ELCS Luxembourg	Fixer Pierre	I.S.A. - International Sales Advising Company	Loison Data Luxembourg	Move European Training and consultancy
Bourdon Bernard	CMC	Coaching4U/Fraser Page	Emprou	Focus Consulting	Company	Losch Henri	
Bovasa	Coaching4U/Fraser Page	Collinge Janice	Entente des Hôpitaux Luxembourggeois	Foehr Mathias	IBC - Worldwide International Business Consulting & Partner	Louarn Karl	Muller Norbert
Brassinne Xavier	Colombo Murielle	Conseil en Gestion des Ressources Humaines	Equilibre et Performance	Fondation Kammerschlass	Business Consulting & Partner	Lux IT	MyStarter dotNet
Breitenberger Pascal	Conseil en Gestion des Ressources Humaines	C-Solutions	Ergosoft Luxembourg	Fontaine Management	IBT Consulting	Lux TMI	
Bruno Goubet Consultants	C.TG Luxembourg	Cubirilo Mirjana	Ernst & Young	GFI Luxembourg	Illuminare	Luxcontrol	Nau Jean-Marie
Bulco	Cubirilo Mirjana	Cujylen Richard	Ernst & Young Business Advisory Services	Gieser Michaël	INHR-Circle	Luxembourg Business Consultants	Net Distri
C.A.S.T. - Formation et Conseil en Communication	Cujylen Richard	D3 Coordination	Ernst & Young Luxembourg Advisory Services	Gitte Landgrebe	Institut de Formation Sociale - I.F.S.	Luxembourg Institute for Financial Technologies	Nilles Jean-Paul
C.S.D.	D3 Coordination	Dahm Jean-Pierre	Ernst & Young Tax Advisory Services	Glad Christiane	Institut des Réviseurs d'Entreprises	Luxembourg Organisation Formation - LOF	Mosorrows Management Consulting & Business Services
Calmes Alain	Dahm Jean-Pierre	Daniel Reimert Consulting	Erf-Ariette	Guidance	Institut Européen de Formation en Santé	Lux-ITC	
Cappemini Luxembourg	Daniel Reimert Consulting	De Witte & Morel TMP / Hudson	Ernst & Young	Guilhemelou Laurence	Institut Refoc	Luxscan Technologies	
Cargolux Airlines International	De Witte & Morel TMP / Hudson	De Witten	ETCM	Hamus & Hasias	Investment Methods		Obizzo
Caritas Jeunes et Famille	De Witten	De Witten	Etudes et Formation	Hans Elisabeth	Ion+Human Resources Services	Maillet André	Objectif Plein Emploi
CCL	De Witten	De Witten	Euro Consult Ingénierie	Hans Elisabeth	Isaak Eliane	ManageMentality	Odyssey Assets Management Systems
Ceade	De Witten	De Witten	Euro Management & Business	Heinen Roger		Matériaux	Online Conseil
Centre de Recherche Public	De Witten	De Witten	Eurobeton	Heins Karen		Matijal Conseil	Optimal Security
Gabriel Lippmann	De Witten	De Witten	Europe Computer Systems Luxembourg S.A.	High Security Training Camp	Jamrozik Michèle	Matrix Consulting	Optimalux
Centre Hospitalier de Luxembourg	De Witten	De Witten	European Corporate Services	Hidebrand Stéphanie		Matthews Serenity and Management	ORDA-S
Clinique St. Louis	De Witten	De Witten	Evolution Plus	Hoffmann Françoise	Kerylos Academy	Mazars	Page Isabelle
Centre Hospitalier Emile Mayrlich	De Witten	De Witten	Executive Coaching and Training	Hoffmann Suzanne	Krepper Danielle	Meda Coat	Paquet Henri-Michel
Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique	De Witten	De Witten	Expansion Partners	Holm Piyo	KPMG Tax	Méditation	Parties and Catering Made Easy
Centre interrégional de Conseil et Formation	De Witten	De Witten	Falcon Consultancy Services Intelligents	Hôpital Kirchberg - Fondation		Meetings Translations & Incentives Services	People Ware
Centre national de rééducation fonctionnelle et de réadaptation	De Witten	De Witten	Fast	Hôpital Princesse Marie-Astrid	L&Z Grand-Duché	Messageries Paul Kraus	Performance Partner
CF-Infoconsult	De Witten	De Witten	Faure Pieter	Hornick Romah	Language Enterprises	Messengeries Paul Kraus	PHM Computing
CFPC Dr Robert Widong	De Witten	De Witten	Federspiel Luc	Human Capital Focus	Legal Audit	Messaerich Jacqueline	PMC LUX
CGS Formation	De Witten	De Witten	Fides Parsomel Consult	Human Designers	Lenke Boris-Christoph	Meia-Agent Software	Polyma-Polycolor
CIM Learning	De Witten	De Witten	Fiduciaire Intercommunautaire	I C & T - International Consult and Trading	Letsch Joelle	Middelalp Monica	Prangé Jacques
	De Witten	De Witten	Finance & Mediation		Lithshop	Modet Francine	Praxis
	De Witten	De Witten			Linguisco	Morgante Marco	ProActiv
	De Witten	De Witten			Lippens Françoise	Moussodia Stéphane	Prodex-CI
	De Witten	De Witten					Proge

Acronymes

Progress International Project Companions	Tailor Made Talk Finance Tata Consultancy Services Luxembourg Team Consult The Free Top Computer Training Academy Thea Thormodsdottr Salvador Ties Corporate Finance Tintori Angelli Sabine TK Coaching & Training Trans@ Tree Top	CEPS/INSTEAD Centre d'Études de Populations, de Pauvreté et de Politiques socio-économiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development	FPC Formation professionnelle continue	SFP Service de la Formation Professionnelle
Re-Source & intuition Ressources Management Resultance RH Conseil Risk Management RJ BeLux Dangerous Goods Training Consulting	Tata Consultancy Services Luxembourg Team Consult The Free Top Computer Training Academy Thea Thormodsdottr Salvador Ties Corporate Finance Tintori Angelli Sabine TK Coaching & Training Trans@ Tree Top	IFBL Institut de Formation bancaire Luxembourg IFCC Institut de Formation de la Chambre de Commerce	MBA Master of Business Administration MENFP Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle	VAE Validation des Acquis de l'Expérience
S3L SaarlörLux Learning Sainte Victoire Conseils Sakata Masaka Same-Hatch Tamara Schalk Christian Scheer Jean-André Schermann Businessadventure Schmit René SEG Service de Santé au Travail Multisectoriel Siemens Business Services Simon Isabelle Skillteam SKYR Consultants Société Européenne de Management (SEM) SRDI Steffgen-De Boer Claudia Stevens Virginie Steyn Andy Strategics Entertainment Industry Training	Thormodsdottr Salvador Ties Corporate Finance Tintori Angelli Sabine TK Coaching & Training Trans@ Tree Top	IFES Institut de Formation économique et sociale IFSB Institut de Formation sectoriel du Bâtiment	NTIC Nouvelles Technologies de l'Information et des Communications OGBL Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg	
UFEP Verdax Virerie Stempar Volga Webtrend XTEC Zaimet Marco Zeyen Anne-Laure Zimmer Philippe	UFEP Verdax Virerie Stempar Volga Webtrend XTEC Zaimet Marco Zeyen Anne-Laure Zimmer Philippe	CFES Conseil économique et social CITP Certificat d'Initiation technique et professionnelle CNFPC Centre national de Formation professionnelle continue CV Curriculum Vitae CVTS Continuing Vocational Training Survey EST École supérieure du Travail FAQ Frequently Asked Questions	INAP Institut national d'Administration publique INFPC Institut national pour le développement de la Formation professionnelle continue LLLC Luxembourg Lifelong Learning Center	OLAP Office luxembourgeois pour l'Accroissement de la Productivité RH Ressources humaines SFA Service de la Formation des Adultes

Date de clôture de la présente liste: 15 septembre 2005

Cette liste non exhaustive tente de recenser les différents offreurs de formation professionnelle continue établis au Luxembourg, qu'ils disposent d'un numéro d'autorisation d'établissement en qualité de gestionnaire du Tourisme et du Logement ou qu'ils soient agréés par un texte légal à dispenser de la FPC.

La liste est présentée à titre indicatif et ne garantit pas que les offreurs de formation sont effectivement en activité.



L'École de la Performance

Évoluer, c'est progresser!

Face à des marchés en évolution permanente, la Formation Professionnelle Continue représente pour l'entreprise un vecteur stratégique d'adaptation au changement. En investissant durablement dans son capital humain, l'entreprise accroît sa capacité de création de valeur, pérennise ses savoir-faire et s'ouvre de nouveaux horizons de développement.

Parce qu'elle favorise l'équilibre présent et futur entre les besoins et les ressources en compétences, la Formation Professionnelle Continue constitue une véritable École de la Performance pour l'entreprise et ses salariés.



le portail de la Formation Professionnelle Continue

Infoline 26 20 40



Institut National
pour le développement
de la Formation
Professionnelle Continue

38, rue de l'Avenir
L-1147 Luxembourg

T +352 46 96 12-1
F +352 46 96 20
www.infpc.lu
infpc@infpc.lu

www.lifelong-learning.lu
Infoligne: 26 20 40
Établissement public