



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale
et de la Formation professionnelle

Dossier de presse

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2 mars 2010

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA RÉFORME

La loi portant réforme de la formation professionnelle a été votée en novembre 2008. À la rentrée 2010-2011, les premières classes fonctionneront selon le nouveau système.

La réforme révisé en profondeur le système de la formation professionnelle au Luxembourg. Elle a pour objectifs prioritaires

- d'augmenter le taux de qualification et le niveau de compétences des jeunes en formation professionnelle,
- de renforcer les liens entre la formation en milieu scolaire et la formation en milieu professionnel,
- de créer un système cohérent d'apprentissage tout au long de la vie.

La loi porte sur 5 volets:

- la **formation professionnelle de base** et la **formation professionnelle initiale**, dispensées dans le cadre de l'enseignement secondaire technique,
- la **formation professionnelle continue** et la **formation de reconversion professionnelle**, s'adressant aux adultes,
- la **validation des acquis de l'expérience**.

(Ce dossier de presse se limite à la présentation de la formation professionnelle de base et initiale. La validation des acquis sera présentée lors d'une conférence de presse qui aura lieu le 16 mars 2010 à 9h00 au ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle).

2. LE NOUVEAU SYSTEME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE ET INITIALE

La réforme de la formation professionnelle initiale réorganise le régime professionnel et le régime du technicien. Elle porte sur un total de 118 formations, qui mènent respectivement au certificat de capacité professionnelle, au diplôme d'aptitude professionnelle et au diplôme de technicien.

La formation professionnelle de base

- *La formation menant au Certificat de capacité professionnelle (CCP)*
Le CCP remplace l'actuel *Certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP)* et le *Certificat de capacité manuelle (CCM)*. La formation s'adresse aux élèves qui n'ont pas développé les compétences nécessaires pour suivre une formation professionnelle initiale. Elle a une durée normale de 3 ans et se déroule surtout en milieu professionnel.

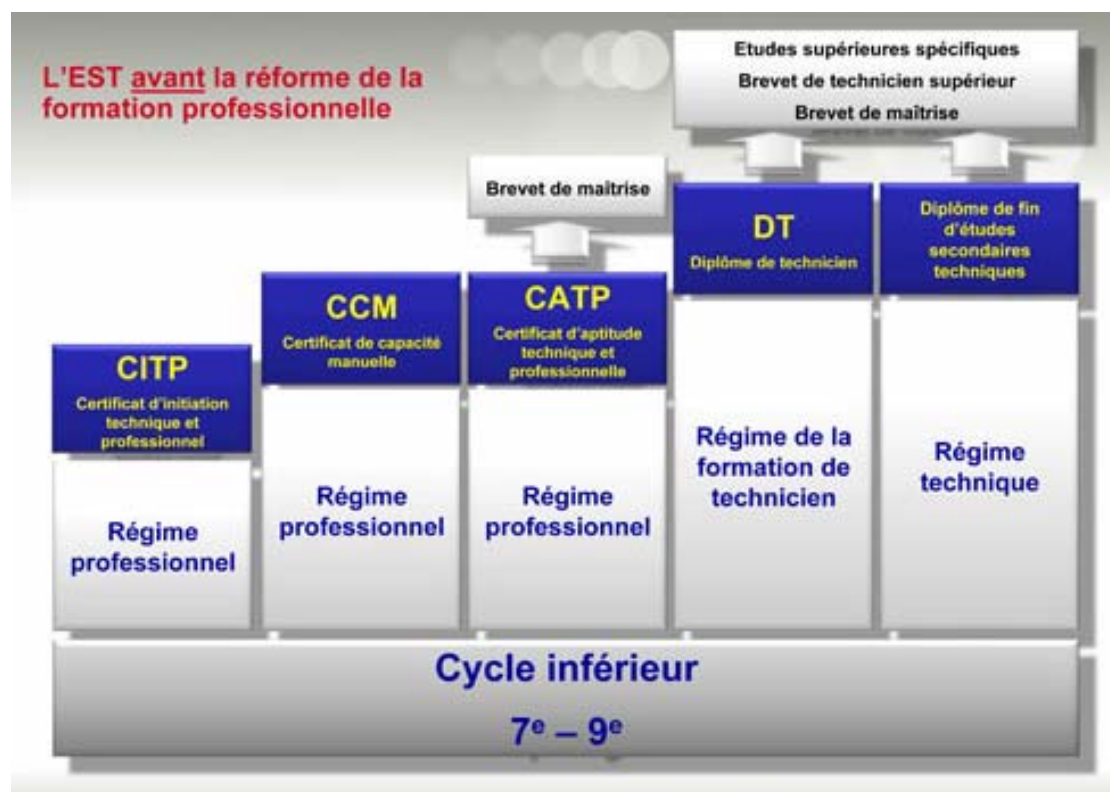
La formation vise à faire acquérir aux jeunes des compétences professionnelles et sociales indispensables pour une première insertion dans le marché du travail. L'orientation vers la formation professionnelle de base se fait en fonction des résultats scolaires antérieurs.

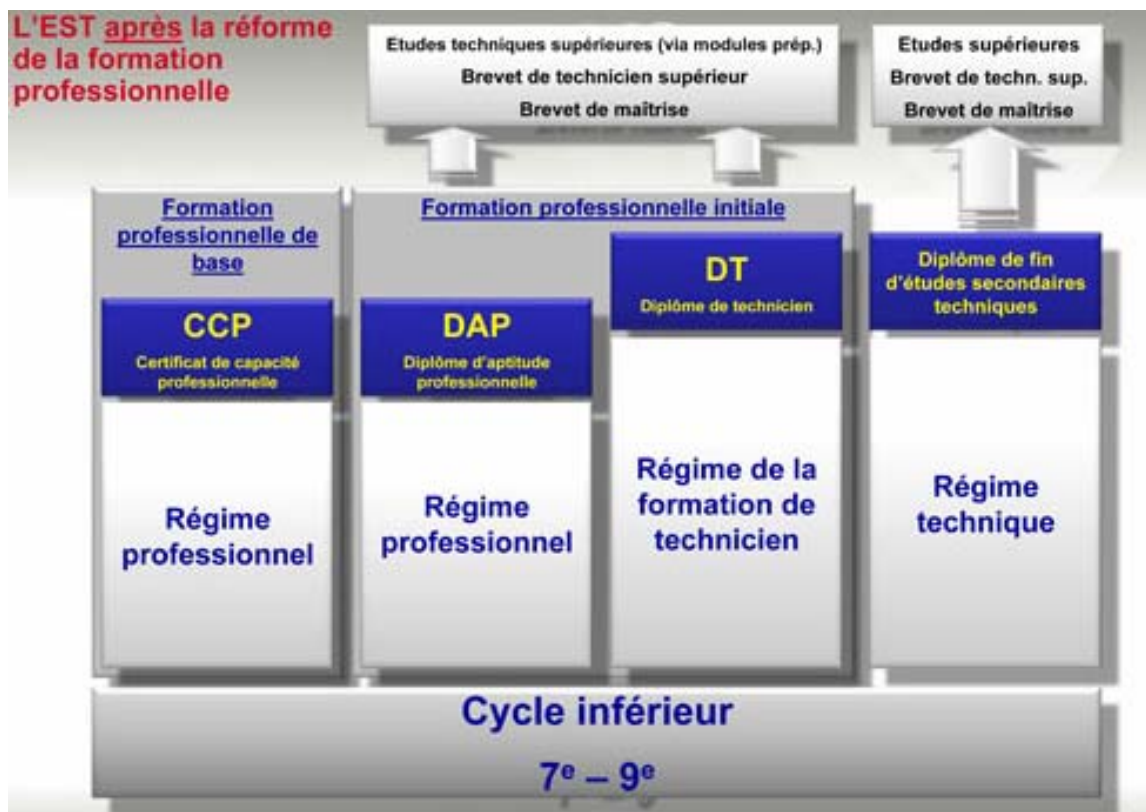
La formation professionnelle initiale

L'accès à la formation professionnelle initiale se fait sur la base d'un avis d'orientation contraignant au terme de la classe de 9e.

La formation professionnelle initiale comporte deux voies de formation distinctes :

- *le régime professionnel, menant au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP)*
Le DAP remplace l'actuel *Certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP)*. La formation y menant a une durée normale de 3 ans et peut être offerte soit sous contrat de stage, soit sous contrat d'apprentissage. L'examen en fin de formation est remplacé par la réalisation de projets intégrés (voir plus loin).
- *le régime de la formation du technicien, menant au diplôme de technicien*
Orientée vers la pratique professionnelle, la formation du technicien a une durée normale de 4 ans. Elle est en principe organisée sous contrat de stage. L'examen de fin d'études est remplacé par la réalisation de projets intégrés (voir plus loin). Aux élèves qui souhaitent poursuivre des études techniques supérieures sont offerts des modules complémentaires préparatoires. La réussite de ces modules est certifiée par un complément au diplôme conférant le droit d'accès aux études.





3. LES GRANDS PRINCIPES DE LA NOUVELLE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les principes ci-après concernent les formations menant au diplôme de technicien, au diplôme d'aptitude professionnelle et au certificat de capacité professionnelle (à l'exception des projets intégrés qui ne concernent pas le certificat de capacité professionnelle).

L'organisation de l'année scolaire en semestres

L'organisation trimestrielle est remplacée par une organisation en semestres.

L'organisation modulaire

Pour chaque formation est défini l'ensemble de compétences que l'apprenti doit posséder en fin de formation. Ces compétences sont structurées en unités capitalisables. Celles-ci sont à leur tour divisées en modules.

L'enseignement par module remplace l'enseignement par branche. Chaque module est orienté vers des situations professionnelles concrètes.

L'organisation modulaire présente plusieurs avantages.

- Les compétences que l'élève doit développer sont structurées dans des unités claires et distinctes. Cette structuration permet à l'élève de travailler, pendant une période déterminée, sur des situations professionnelles concrètes et cohérentes.
- Le concept modulaire permet d'établir des liens et des passerelles entre les différentes formations.
- Un module réussi reste acquis. L'élève qui a échoué dans un nombre limité de modules peut les rattraper en cours de formation, sans devoir redoubler toute une année.

Le nombre de modules par semestre varie entre 2 et 4. Le cas échéant, il peut être porté à 6. La durée d'un module ne peut pas dépasser un semestre.

L'approche par compétences

Tout comme les autres ordres d'enseignement de l'école luxembourgeoise, la formation professionnelle se fonde elle aussi sur l'approche par compétences. Pour chaque module sont définis les socles des connaissances et compétences que le jeune doit posséder pour exercer une profession ou un métier.

Les projets intégrés

Dans les formations menant au diplôme d'aptitude professionnelle et au diplôme de technicien, chaque apprenti doit réaliser un projet intégré intermédiaire au cours de la formation et un projet intégré final en fin de formation.

Les projets intégrés visent à contrôler si l'apprenti a développé, au-delà des compétences ponctuelles, les compétences complexes nécessaires pour résoudre une situation professionnelle concrète ou simulée. Ils peuvent s'étendre sur une durée totale maximale de 24 heures.

Les projets intégrés remplacent les examens.

Une nouvelle approche de l'évaluation

L'approche par compétences et l'organisation modulaire amènent la formation professionnelle à se tourner vers de nouvelles méthodes d'évaluation.

Tout comme dans les autres ordres d'enseignement, l'évaluation et la certification se fondent sur les compétences que l'élève aura développées par rapport aux objectifs définis dans les socles de compétences. Les bulletins ne comportent pas de note chiffrée.

En formation professionnelle, les compétences sont évaluées dans le contexte global du module. À la fin de chaque module, l'apprenti se soumet à une épreuve qui vérifie l'acquisition des compétences du module. La réussite du module est certifiée à un des 3 niveaux de certification suivants: réussi, bien, très bien.

Les projets intégrés intermédiaires et finaux font partie intégrante de l'évaluation (voir plus haut).

4. LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les travaux de réforme curriculaire

Entamés en 2004, les travaux préparatifs de la réforme portent sur l'élaboration des programmes et la définition des méthodes d'évaluation.

L'enseignement professionnel

Pour chacune des 118 formations concernées par la réforme est élaboré un programme-cadre. Chaque programme-cadre comprend 3 volets:

- un **profil professionnel** (Berufsprofil), qui décrit les domaines d'activités, les tâches et les activités d'un professionnel avec deux à trois années d'expérience;
- un **profil de formation** (Ausbildungsprofil), qui découle du profil professionnel et qui définit les compétences que l'apprenti doit posséder en fin de formation pour pouvoir exercer un certain métier/profession;
- un **programme-directeur** (Rahmenlehrplan), qui structure les compétences du profil de formation sous forme d'unités capitalisables et de modules, chaque module développant une ou plusieurs compétences.

Sur la base des programmes-cadres sont élaborés les **référentiels d'évaluation**. Ceux-ci fixent les critères et les indicateurs qui permettent à l'enseignant de contrôler si l'élève a développé les compétences du module.

Parallèlement sont élaborés les **programmes de formation** qui décrivent les méthodes pédagogiques et les contenus des différents modules de chaque formation.

L'élaboration des 118 programmes-cadres est prise en charge par une soixantaine d'équipes curriculaires, soit plus de 600 personnes. Ce sont également les équipes curriculaires qui définissent les référentiels d'évaluation, en étroite collaboration avec les commissions nationales de formation. Les équipes curriculaires sont coordonnées par un responsable de coordination auprès du ministère et dix enseignants coordinateurs pour les différents domaines professionnels tels que la santé, la mécanique, l'électronique, etc.

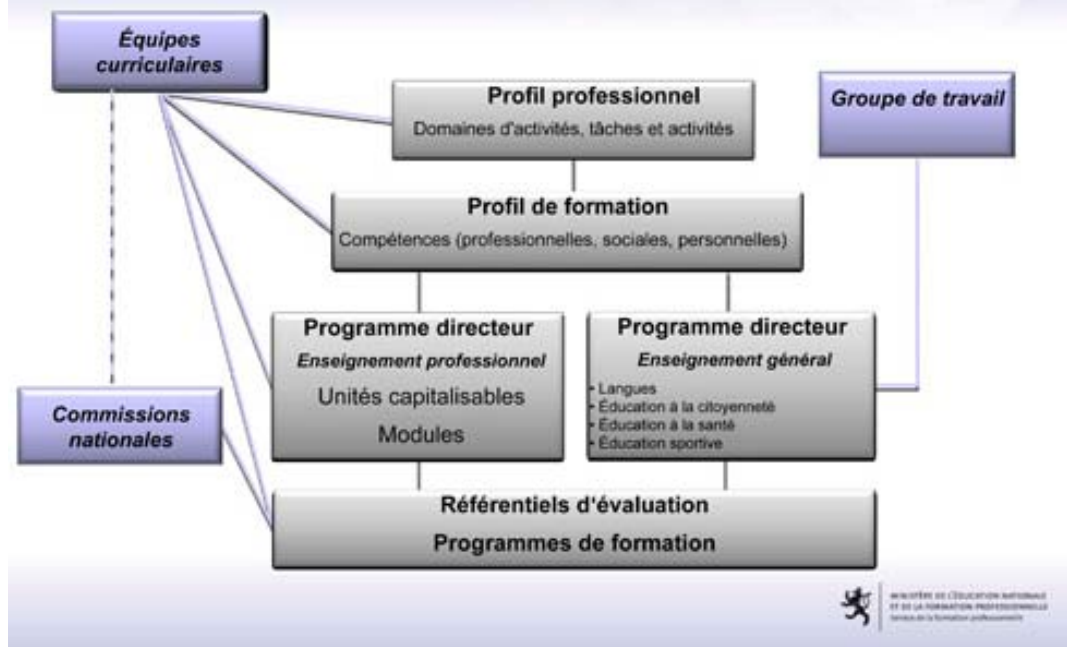
Les programmes de formation, quant à eux, sont élaborés par les commissions nationales de formation.

L'enseignement général

L'enseignement général s'étend sur environ un tiers de la formation. Il comprend des modules du domaine des langues, de l'éducation à la citoyenneté, de l'éducation à la santé et de l'éducation physique et sportive. Des socles de compétences sont définis pour chacun de ces domaines.

Les travaux liés à l'enseignement général sont pris en charge par un groupe de travail sous la coordination du Service de la coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques (SCRIPT) du ministère. Les socles de compétences de l'enseignement général pour les différents niveaux de formation seront finalisés en juin 2010. Après la définition des programmes-directeurs, les commissions nationales élaboreront les modules de formation de l'enseignement général.

La réforme des programmes



L'accompagnement et la formation continue

L'encadrement scientifique et méthodologique de la réforme des programmes et des méthodes d'évaluation est une condition essentielle pour garantir la qualité des documents élaborés. Des experts du Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) et de l'Université de Saint-Gall (CH) conseillent le ministère dans les domaines suivants:

- la méthodologie pour l'élaboration et la révision des programmes de formation et pour la définition des référentiels d'évaluation ;
- l'accompagnement et la formation des coordinateurs et des membres des équipes curriculaires ainsi que des commissions nationales de formation ;
- la formation des enseignants et des formateurs en entreprise ;
- le développement de projets intégrés fondés sur une approche par compétences ;
- l'évaluation périodique de la réforme.

5. LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

La mise en vigueur de la réforme des 118 formations professionnelles se fait selon un calendrier échelonné. À la rentrée de septembre 2010-2011, les classes de 10^e d'une vingtaine de formations commenceront à fonctionner selon le nouveau système (voir tableau des "formations phares" ci-après)

La loi du 19 décembre 2008 prévoyait que la réforme entre en vigueur pour toutes les formations à la rentrée 2010-2011. Or, il s'est avéré que, pour une grande partie des métiers et professions concernés, les travaux curriculaires n'ont pas pu être finalisés dans les délais voulus. Plusieurs facteurs y ont contribué : l'impossibilité de satisfaire à toutes les demandes d'accompagnement des équipes curriculaires, le nombre limité, pour certaines formations où il n'y a que peu d'apprentis, d'enseignants pouvant participer aux travaux curriculaires, etc.

Vu cette situation, le calendrier initial de la réforme est adapté comme suit:

Rentrée des classes de 10^e des formations phares	septembre 2010
Rentrée des classes de 11 ^e des formations phares Rentrée des autres classes de 10^e réformées	septembre 2011
Rentrée des classes de 12 ^e des formations phares Rentrée des classes de 11 ^e des autres formations	septembre 2012
Rentrée des classes de 13 ^e des formations phares Rentrée des classes de 12 ^e des autres formations	septembre 2013
Rentrée des classes de 13 ^e des autres formations	septembre 2014

Formations phares

Régime professionnel

Division de l'apprentissage agricole (DAP)

Section des opérateurs de l'environnement

Section des agriculteurs

Section des horticulteurs

 Sous-section des fleuristes

 Sous-section des maraîchers

 Sous-section des floriculteurs

 Sous-section des pépiniéristes-paysagistes

Division de l'apprentissage commercial

Section des vendeurs (DAP)

Section de la vente (CCP)

Division de l'apprentissage industriel (DAP)

Section des mécaniciens d'avions

Division de l'apprentissage artisanal (DAP)

Section des électriciens

Section des bobineurs

Section des installateurs frigoristes

Section des couturiers et modistes

Section des coiffeurs

Section des peintres-décorateurs (DAP)

Section des peintres-décorateurs (CCP)

Section des photographes

Régime de la formation de technicien

Division mécanique

Section des mécaniciens d'avions

Division électrotechnique

Section des techniciens en équipement énergétique et technique des bâtiments

