

Achieving the Lisbon Goal:
The Contribution of Vocational Education and Training Systems

Country Report: Luxembourg

Author: Annemiek Cox

This report is one of a series of European country reports. It has been written to support a larger report: Achieving the Lisbon Goal: the contribution of VET, prepared by the Lisbon-to-Copenhagen-to-Maastricht Consortium for the European Commission. This report is not intended as an official view. But rather independent insight into specific aspects of National VET systems in Europe.



Pettelaarpark 1
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6800800
Fax: 073-6123425
www.cinop.nl

Table of contents

<u>1</u>	<u>Theme 1 - Progress of national VET systems towards meeting the challenges of Lisbon</u>	2
1.1	<u>Strategies and barriers for improving the status, flexibility and attractiveness of Initial VET (IVET)</u>	2
1.2	<u>Reducing the number of early school leavers</u>	4
1.3	<u>Increasing VET at tertiary level</u>	5
1.4	<u>Incentives for updating knowledge & skills</u>	6
1.5	<u>Meeting the challenges of an aging population</u>	9
1.6	<u>Effectiveness and efficiency of VET</u>	10
<u>2</u>	<u>Theme 2 - Innovation in Teaching and Learning Processes</u>	11
2.1	<u>Improvements in learning processes and contents</u>	11
2.2	<u>Improving the integration of different learning sites; integration of formal and informal learning</u>	11
2.3	<u>Evaluation and quality assurance of VET provision</u>	13
2.4	<u>Professional development and status of teachers and trainers</u>	13
<u>3</u>	<u>Theme 3 - Building European Competences for a European Labour Market</u>	16
3.1	<u>Challenges & policies in relation to the Lisbon employment strategy</u>	16
3.2	<u>Involving stakeholders</u>	24
3.3	<u>Transparency, recognition & mobility</u>	26

1 Theme 1 - Progress of national VET systems towards meeting the challenges of Lisbon

1.1 *Strategies and barriers for improving the status, flexibility and attractiveness of Initial VET (IVET).*

1.1.1 *Raise the status of IVET?*

See DGTV.

1.1.2 *Improve the attractiveness of IVET?*

The main objectives of the VET policy are being redefined for the moment (2003). As a matter of fact, the current government intends to reform the law on apprenticeship going back to 1945 and, therefore, the Tripartite Advisory Committee on Vocational Education and Training has elaborated a working paper on this reform. It contains several key points:

- A global redefinition of the vocational training system into the direction of a lifelong education a training system.
- The introduction of an alternance based training system, with clearly defined responsibilities of all concerned partners.
- The definition of a new concept on evaluation, on validation and certification of prior learning and vocational experience.

A new law is being prepared on this context.

In parallel, with regard to 19 professions in the craftsmen sector and 4 in the commercial and industrial sector, new training programmes are being developed in conjunction with the representatives of the different professions, in order to adapt their contents to the new requirements of the Luxembourg economy. They concern on the one hand the level of apprentices, and on the other, a similar effort is undertaken in the field of the master craftsman level.

1.1.3 *Increase the flexibility of IVET?*

For the moment, a new framework law concerning the individual access to training is being prepared by the Ministry of Education, in conjunction with the social partners. No general orientations are yet available at this point.

In the framework of vocational curriculum development, all kinds of partners are involved at different levels and under different conditions, such as the Ministry of Education as the legislative institution, the social partners in the framework of the overall social dialogue in Luxembourg, and to a certain extend external specialists or researchers, as well as the teachers themselves of course.

The new curricula are being elaborated with a view to implement new ways of teaching and thus focus on a fundamental redefinition of the priorities and the contents of these curricula.

First of all, they rely on elaborate job and skills descriptions for each of the content subjects, they define specific learning objectives, their structure is

modular, they include up-to-date learning contents, their focus is on practical learning and doing, they introduce new structures such as the European language portfolio, the European computer driver's license, simulation and learning companies, as well as new learning technologies such as CBT or e-learning tools.

Furthermore, these new curricula also focus on a more innovative way of evaluation, as their focus is less on knowledge, but much more on skills and competences evaluation.

A . Dans le cadre de la pédagogie de la 2^{ème} chance, il y a lieu d'analyser de plus près :

- les causes de l'éjection du système scolaire des jeunes
- les possibilités de réintégration par des classes type relais
- les mesures pédagogiques à prendre pour permettre aux jeunes de poursuivre un parcours scolaire amenant à un résultat concret, suivant leurs compétences et leurs désirs.

B . Elaboration et mise en oeuvre dans certains lycées techniques d'un projet pilote concernant une réforme du cycle inférieur (7^e, 8^e, 9^e) et portant sur les éléments suivants :

a. Réforme des contenus au moyen :

- de cours obligatoires couvrant 2/3 du temps disponible et subdivisés en exigences maximales, à maîtriser par l'élève
- des activités aux choix du titulaire

b. Evaluation par paliers (exigences minimales; exigences plus fondées) et par compétences

c. Orientation plus souple lors du passage 9^e – 10^e

d. Au niveau de l'encadrement des élèves :

- classes stables sur 3 ans (7^e – 9^e)
- équipe d'enseignants stables sur 3 ans (7^e – 9^e)
- tutorat : 1 heure par semaine
- organisation pédagogique propre à chaque lycée

e. Au niveau de l'autonomie pédagogique : les méthodes d'enseignement ne sont pas prescrites par les programmes.

<http://www.etat.lu/SNAS/Documentation/Plans%20inclusion/PANINCL2003-2005-FIN.pdf>

Projets de réforme

Sous le titre : « Les orientations pour une école plus équitable, plus responsable et plus performante », le Ministre de l'Education Nationale a déposé à la Chambre des Députés un document réunissant 5

projets de réforme :

1. Document d'orientation sur l'école – les principes fondamentaux
2. Document d'orientation sur l'organisation de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire
3. Projet de loi portant organisation des lycées et lycées techniques
4. Document de réflexion sur la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle
5. Un projet pilote pour le cycle inférieur de l'EST (enseignement secondaire technique).

Notamment les documents 1, 4 et 5 sont en lien direct avec les objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi.

1 : Document d'orientation sur l'école – les principes fondamentaux : Ce document a lancé un débat sur l'extension de l'obligation scolaire, qui concernera de fait surtout les élèves qui quittent l'école dès la fin de leur scolarité obligatoire, c'est-à-dire surtout ceux qui ont des difficultés

d'apprentissage, qui décrochent quand ils ne sont plus obligés de fréquenter l'école et n'ont donc aucune qualification.

4 : Document de réflexion sur la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle : Le nouveau système de formation est une démarche cohérente d'éducation tout au long de la vie et comprend la formation professionnelle initiale, la formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle. Les nouvelles orientations se résument comme suit: -Un nouveau concept: l'alternance. - Une qualification professionnelle acquise par modules. - Une meilleure orientation vers la formation professionnelle.

5 : Un projet pilote pour le cycle inférieur de l'EST : Objectifs du projet : Pour tenir compte de la grande diversité des élèves, pour donner à chacun la possibilité de progresser suivant ses capacités pour autant qu'il soit prêt à faire des efforts, le projet prévoit une triple action portant sur les

programmes et les contenus, sur l'accompagnement pédagogique, sur l'évaluation et sur les modalités d'avancement.

Source : PLAN D'ACTION NATIONAL POUR L'EMPLOI RAPPORT NATIONAL 2003. Grand-Duché de Luxembourg. Luxembourg, octobre 2003

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/03_national_en.htm

1.1.4 What are the main barriers to achieving these objectives?

.....

1.2 Reducing the number of early school leavers

1.2.1 Who leave education or training at the earliest opportunity and with few or no recognised qualifications?

1.2.2 Who leave formal education with low levels of basic skills at age of 15?

No statistics available (???)

Qualité de l'enseignement et prévention de l'échec scolaire

L'augmentation de la proportion des personnes âgées de 22 ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur est un objectif pour lequel on ne peut pas s'attendre à des résultats quantifiables à court terme. L'effet des mesures réalisées dans l'enseignement primaire et postprimaire, exposées dans le pan 2002, sur le niveau d'enseignement de la population luxembourgeoise ne sera mesurable qu'à moyen terme. Le calcul d'un taux de certification pour l'enseignement postprimaire luxembourgeois est un indicateur pour déterminer dans quelle mesure le système éducatif luxembourgeois atteint l'objectif de permettre à un maximum d'élèves la certification correspondant le mieux à leurs compétences.

Le rapport entre le nombre de Diplômes / Certificats délivrés et le nombre des effectifs de départ donne actuellement un taux de certification de 79,8%.

Source : PLAN D'ACTION NATIONAL POUR L'EMPLOI RAPPORT NATIONAL 2003. Grand-Duché de Luxembourg. Luxembourg, octobre 2003

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/03_national_en.htm

1.3 Increasing VET at tertiary level

On the side of initial vocational training at the secondary education level, a number of initial vocational trainings at the post-secondary non-university level exist.

First let's mention the apprenticeship in 5 specialized paramedical professions:

- Pediatrics,
- Psychiatry,
- Technical medical assistant in surgery,
- Anesthesia and reanimation,
- Midwife.

Dispensed at the technical secondary school for health professions (Lycée technique pour professions de la santé). This apprenticeship in the alternating pathway lasts 1 or 2 years, depending on the chosen specialization.

By the law of September 5th, 1990 on the reform of the technical secondary education, was also created a certificate of superior technician (Brevet de Technicien Supérieur – BTS). This certificate is obtained after 2 years of

training at the higher level. The training has a professional orientation and is alternating between school learning and practice in enterprise. This apprenticeship is offered in the domains of:

- Management – Book-keeping,
- marketing – International commerce and
- Secretariat – office automation.

This diploma can be prepared in the technical school for commerce and management (école de commerce et de gestion – ECG).

The superior institute for pedagogical studies and research (Institut supérieur d'études et de recherches pédagogiques- ISEERP) offers teaching in the educative field. The studies which last 3 years prepare the future school-teachers of the pre-primary and the primary education.

At the institute of educative and social studies (Institut d'études éducatives et sociales – IEES) offers teaching to the future graduated educators (éducateurs gradués). These studies can either be followed in plain time with a duration of three years or at the employee courses, complementary to a professional activity in the social field (at least a half-part job), with a total duration of 6 years.

In the industrial engineering post-secondary studies can be accomplished at the superior institute of technology (Institut supérieur de technologie – IST). The IST is an establishment which status is fixed since de September 1st. 1997 by the law of August 11th, 1996, which gives to the institute the mission to dispense an initial and a continuous teaching and to proceed to scientific research in the field of industrial engineering.

This school corresponds to the German 'Fachhochschulen' (Professional high school). The institute offers teaching in the domains of civil engineering, electro-technique, applied informatics and mechanics. The diploma of post-secondary non-university teaching dispensed confer the title of superior technician (technicien supérieur) to his owner.

The Luxembourg institute of bank training (Institut de formation bancaire Luxembourg – IFBL) offers also a training called 'employment-training' (emploi-formation) organized privately by the institute. The 'employment-training' is a banking apprenticeship organized by 2 contracts of limited duration of 1 year each, signed between the bank and the institute of bank training. The employees following the training are paid 65% and participate in average 14 hours per week in training measures. The 26 hours on work are participative training course in at least 3 key departments of the bank.

1.4 Incentives for updating knowledge & skills

1.4.1 Government

At the Ministry of National Education, Vocational Training and Sports, two different departments are in charge of adult education: __ The "Service de la Formation Professionnelle" (Service for Vocational Training – SFP) caters for

courses in continuous vocational training;__ The “Service de la Formation des Adultes” (Service for Adult Education – SFA) caters for courses in the areas of social promotion and general learning. These services operate at the ministry of education level; a director each manages them, and they both have a total staff of 20 persons of all levels (from pedagogical advisors to administrative staff). Both services, within their respective areas of competence, fulfil three roles: they are organisers of courses (“service providers”), they assume responsibility for the quality of courses organised by the local sector (“quality assurance”) and they are responsible for information, guidance and counselling of learners (“information and guidance”). The SFP is in charge of continuous vocational training for adults, specialising in preparing adults for CATP examinations (“Certificat d’Aptitude Professionnelle”) as a measure of professional promotion and career changes. The SFP also caters for courses in the area of professional integration of the unemployed and runs a vast range of vocational courses according to demand.

The law of 31 July 1995 on employment and vocational training is intended to provide a legal basis for the National Employment Act adopted by the government and the social partners in the national context of tripartite co-ordination. This law provides, in particular, for financial compensation for companies which accept pupils for training periods.

In a bid to restructure and develop the vocational training system, the government recently set up the Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC - national institute for the development of continuing vocational training), under an act of 1 December 1992.

An ambitious public relations campaign has been launched to attract people’s attention to the importance of life-long learning in an ever-changing world (posters, advertisements in the local press, film spots on national TV and cinemas). An Internet portal for life-long learning (www.lifelong-learning.lu) has been opened, allowing people interactively to choose the course corresponding to their needs and capacities.

In 1999, a framework bill on continuing training has been adapted by the Luxembourg parliament in order to regulate the right of establishment of training institutions, the co-financing by the government of in-company training measures through direct subsidies or through tax credits and the protection of investment in continuing occupational training. Furthermore, the national action plan to combat unemployment foresees a series of vocational training measures for people excluded or at risk of exclusion from the labour market.

Luxembourg has not yet implemented a general framework in order to ensure a constant renewal of qualifications based on a mechanism of skills anticipation. Reforms are ensured on an ad hoc basis by the different departments of the Ministry of Education, in close collaboration with the professional chambers in the case of vocational subjects or branches.

The general policy, however, is to strive for a constant updating and adaptation of skills to the needs of the labour market, in combination with an enhancement of the personal development of the candidates.

For this reasons, it is worth mentioning three different kinds of institutions involved in the process:

1. so-called programme committees of the Ministry of Education. These programme committees exist for each technical or general branch of instruction at all levels of the secondary school system. Their mission is to revise and define at regular intervals new contents of instruction or new pedagogical orientations.
2. tripartite committee on continuing vocational training. This committee is functioning as an advisory institution to the Ministry of Education on all matters of vocational training, including curriculum reforms, if appropriate.
3. ad hoc-committees between the Ministry of Education and the professional chambers in order to revise the curricula of the different professional branches, especially in the field of apprenticeship and craftsmanship training.

More and more, the method of “bilans de compétences” or “assessment centres” are being used on an individual basis.

1.4.2 Employers

As Luxembourg is characterised by the tripartite model, numerous decisions are taken following negotiations between the Government and the social partners (trade unions and employers’ organisations). This tripartite principle is found at continuing vocational training level. Thus, the discussions on the drafting of the continuing vocational training framework take place within the Economic and Social Council (CES), whose composition witness to the tripartite logic.

1.4.3 Other stakeholders

1.4.4 Please provide examples (if any) of the contribution of VET to successfully promoting inclusion

Zarabina Initiativen für Frauen, in Esch-sur- Alzette, in the south of Luxembourg, embarked on an ambitious project to develop the region by getting more women into paid work or selfemployment.

The European Social Fund (ESF) and the Luxembourg State provided most of the money for this all round service. A survey of local and regional businesses revealed the skills needs in the area. Armed with this information, the project promoters worked with the local Centre for Continuing Vocational Training (CNFPC) to develop training for women and provide job advice and support. A special course was also set up for women setting up their own companies or working in family businesses. An information campaign to promote women’s employment accompanied this work resulting in local and regional networks that included the local employment service and businesses in the region.

1.5 Meeting the challenges of an aging population

The employment rate has declined for older workers (between 50 and 64 years of age) to 44% in 2002, one of the lowest rates in OECD countries and 14 percentage points below the OECD average.

Certain initiatives taken in recent years are steps in the right direction:

- more restrictive access to disability pensions since 1996 and, since the end of 2002, the requirement that persons with reduced capacity be redeployed in other jobs;
- introduction of a “premium” into the general pension scheme for persons with 38 years of contributions who continue working after the age of 55;
- measures to promote working until an older age in the civil service;
- a workplace awareness-raising campaign against age-based discrimination.

Source: Vieillesse et politiques de l'emploi

(Ageing and Employment Policies) Luxembourg. OECD, 2003. This report also contains specific recommendations.

Les mesures prises en faveur des personnes âgées :

- Afin de favoriser la réinsertion professionnelle de personnes âgées de plus de 50 ans les mesures de préformation et de formation professionnelle pour la carrière d'aide socio-familiale seront multipliées, notamment pour les personnes bénéficiant d'une mesure ATI dans le cadre de la loi modifiée du 29 avril 1999 (RMG).
- Organiser, en étroite collaboration avec les Clubs Senior et avec d'autres organismes, des cours d'initiation aux nouvelles technologies : initiation à l'ordinateur, à l'Internet, au téléphone mobile etc. Créer de « Cyber Cafés » afin de faire profiter les citoyens plus âgés des potentialités offertes par la société de l'information, tout en palliant les risques d'exclusion (prévenir le creusement de la fracture sociale dans le domaine de l'Internet). Il est d'intérêt de procéder jusqu'en 2005 à une évaluation permettant de savoir si les mesures ont été efficaces. Il faudra pour cela adapter la liste des indicateurs.
- Responsabiliser les personnes âgées en incitant une collaboration et participation active dans l'organisation de certaines activités ainsi que dans la réalisation concrète des projets initiés. Cette tâche, sous la supervision des responsables des Clubs Senior, permet de profiter des ressources et compétences des personnes âgées et permet à celles-ci de mieux préserver leur santé physique et psychique avec comme conséquence de mieux prévenir l'isolement social et les déficiences liées au vieillissement. Source:

<http://www.etat.lu/SNAS/Documentation/Plans%20inclusion/PANINCL2003-2005-FIN.pdf>

1.6 Effectiveness and efficiency of VET

1.6.1 In the current national debate, how effective is the system of VET perceived to be?

1.6.2 In the current national debate, is the VET system seen as offering efficiency/ good value for money?

1.6.3 What are the main trends in terms of investment in VET(Public investment?)

The overall funding policy in the field of vocational education and training can be described in the following way:

- all expenses concerning school based vocational education and training is granted by the Luxembourg State, via the Ministry of Education and its different departments, including the only private secondary technical school.
- all expenses concerning in-company training, for instance with regard to apprenticeship, or continuing vocational training is ensured by the companies,
- the Luxembourg government is co-financing, under different conditions, the investment in continuing vocational training of companies through grants equalling 10% of total expenses,
- all expenses concerning vocational education and training of unemployed persons is granted by the Unemployment Fund or different European fundings.

Continuing education and training for adults can be publicly funded or subsidised via the national vocational training centres, the public language centre or via special job creation schemes. In general, this kind of funding is granted through submission of a specific project and usually in close cooperation with the professional chambers.

2 Theme 2 - Innovation in Teaching and Learning Processes

2.1 Improvements in learning processes and contents

The priorities with regard to the training of teachers/trainers in educational establishments are meant to improve the school success of students through:

- a more differentiated pedagogical approach in order to take into account the increasing heterogeneity on the school classes,
- the development of a pedagogy of support,
- the application of new information and communication technologies as learning tools,
- the promotion of dialogue between teachers and parents,
- the creation of a positive climate in order to support learning and teaching.

Training programmes mainly concern four different categories of further learning:

- development of the school and personal and vocational development
- new information and communication technologies
- general pedagogy and didactics
- subject oriented pedagogy and didactics

2.2 Improving the integration of different learning sites; integration of formal and informal learning.

The relation between school and enterprises is important in the technical secondary education. Especially in the professional regime In the technician and the technical regime also organize stages to complete the training, especially in some specialized institutions like, for example, the hostelry school (Lycée technique hotelier Alexis Heck). The training stages are organized by the 'stages office' existing in every division of the technical secondary schools. This division elaborates contracts with the enterprises accepting students in stages: these contracts precise the objectives of the training, the duration of the stage, the status of the trainee, the evaluation of the stage. A regulation allocates specific help to enterprises who accept trainees.

Apprenticeship takes place in the medium and upper level of the technical secondary education. After the first 3 years of alternating training the

students obtain a Certification of Technical and Professional Abilities (Certificat d'aptitudes techniques et professionnelles – CATP).

To enter this form of alternating apprenticeship the students must have finished successfully the three years of the lower level of the secondary education (class 9 of Luxembourg's school-system in technical secondary education).

The professional regime of the technical secondary education channels of training:

- The concomitant channel: includes an practical training at an employers place of 3 years, with jointly, a formal training exempted by a technical school (normally about 8 per week during the whole duration of the apprenticeship),
- A mixed channel: includes, either a class of full exercise followed normally by two classes of concomitant courses, or two classes of full exercise normally followed by one class of concomitant courses (the apprentice attends full-time the professional classes of technical secondary education during one or two years and achieves the remaining time of the apprenticeship in an enterprise allowed to train, (but still frequenting the technical secondary school once a week),
- The full-time channel: consists of a full-time professional training of three years in a technical secondary school.

There classical way to obtain a certification of technical and professional abilities (CATP) is the alternating apprenticeship – comparable to the German 'Dualsystem'. Conforming to the grand-ducal decree form October 8, 1945, apprenticeship comprises:

- A practical training under the responsibility of an employer,
- A general, scientific, ethic and social education in a technical secondary school.

Apprenticeship is only possible in a trade subject to apprenticeship that means, which is recognized by the professional employer's chamber and the competent professional chamber and the professional orientation service of the employment administration.

Apprenticeship is offered in more than 100 trades. The list of the trades offered in apprenticeship is held by a grand-ducal decree after advice of the concerned professional chambers.

The professional regime of the technical secondary education offers the most direct access to a professional qualification. Since 1991, the professional regime offers an apprenticeship in 2 degrees: the first degree, of a normal duration of 2 years, confers a semi-professional qualification sanctioned by certificate of technical and professional initiation (Certificat d'Initiation Technique et Professionnelle – CITP).

The second degree confers to the holders of the certificate of technical and professional initiation (CITP) the necessary complementary qualification to

obtain the certification of technical and professional ability (Certificat d’Aptitude Technique et Professionnelle – CATP). This degree takes place either in the professional regime of technical secondary education or in the continuous vocational training.

The apprenticeship in two degrees applies to young people who feel difficulties in learning theoretical topics, but who are able to assimilate normally professional knowledge and abilities. The duration of the apprenticeship in 2 degrees varies between 2 and 4 years depending on the learning rhythm of the apprentice.

More and more, the method of “bilans de compétences” or “assessment centres” are being used on an individual basis.

2.3 Evaluation and quality assurance of VET provision

The fact that a single ministry — the Ministry of Education and Vocational Training — is responsible for initial education as a whole means that the Ministry can administer and coordinate the system rationally. In view of the prerogatives granted by law and regulations, there is very close cooperation between the vocational chambers (chambres professionnelles) and the Ministry.

Subsidised private educational establishments are subject to the same controls as those in the public sector. Pupils in private schools must take the examinations organised by the public authorities if they want to obtain the official diplomas.

Within the framework of adult training, those sitting final examinations may, depending on their school record, enrol for evening classes. The procedures for the examinations are identical for all candidates. Some of the final examinations may be

split into two parts.

Concerning the validation or accreditation of formal learning, only two particular schemes apply:

- concerning all formal learning organised by schools, final validation or accreditation is granted through national exams,
- concerning all formal learning in the framework of apprenticeship or master craftsmen courses, national exams are organised by the relevant professional chambers under the authority of the Ministry of Education.

2.4 Professional development and status of teachers and trainers.

Continuum training of secondary school teachers is organized on an individual level by a specialised department of the Ministry of Education.

The priorities with regard to the training of teachers/trainers in educational establishments are meant to improve the school success of students through:

- a more differentiated pedagogical approach in order to take into account the increasing heterogeneity on the school classes,
- the development of a pedagogy of support,
- the application of new information and communication technologies as learning tools,
- the promotion of dialogue between teachers and parents,
- the creation of a positive climate in order to support learning and teaching.

Training programmes mainly concern four different categories of further learning:

- development of the school and personal and vocational development
- new information and communication technologies
- general pedagogy and didactics
- subject oriented pedagogy and didactics

The general framework of philosophy for further education of secondary school teachers is defined around the concept of the school as a the learning organisation.

No general framework for the training for non-teaching educational staff exists. Again, this training is based on individual needs for which the different responsible institutions, i.e. the Ministry of Education, offer specific and individualized solutions.

In general, in order to be able to train apprentices at the workplace, persons must be in the possession of a diploma as a skilled or master craftsman. The training or becoming a skilled craftsman includes train the trainer modules in order to enable the candidate to cope at a later stage with apprentices.

Beyond this requirement, no further requirements with regard to pre-service, in-service training courses or regular skills evaluation exist. All these kinds of activities belong to the scope of responsibilities of the different companies training young apprentices.

However, the different professional chambers offer further training courses in the field of train the trainer, some with a special focus on the needs of craftsmen.

Labour market

Pool des assistants: Le Pool des assistants pédagogiques se compose de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement post primaire dans la surveillance et les domaines périscolaires et administratifs. Pendant l'année 2003, 244 personnes (dont 109 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2003, toutes les places (127) disponibles étaient pourvues par des demandeurs d'emploi

inscrits. Il est à noter que près de 90% des personnes affectées à cette mesure trouvent un emploi définitif pendant cette activité.

3 Theme 3 - Building European Competences for a European Labour Market

3.1 Challenges & policies in relation to the Lisbon employment strategy

3.1.1 What are the main challenges to achieving the Lisbon employment objectives for your country, according to the European Commission 'Kok Report'?

Luxembourg has employment rates for older workers of less than 33%.

Reducing the number of early school leavers is essential everywhere but especially in Malta, Portugal, Spain, Italy, Latvia, Luxembourg and Greece.

As recognised by the Barcelona European Council of 2002 delaying the average age at which people leave the labour force is crucial. Luxembourg, Belgium and France in the EU15 and Poland, Lithuania, Hungary and Slovakia among the new Member States all have average exit ages that are below the EU average of 59.9 and will be particularly stretched by the Barcelona target of increasing the EU average exit age by five years by 2010.

Inactivity traps for beneficiaries of disability/sickness benefits are particularly serious in some Member States such as the UK with 2.7 million recipients, the Netherlands with 985,000 people and, to a lesser extent, Sweden with 320,000 people on long-term sick leave, and Luxembourg.

The Netherlands, the UK, Sweden and Luxembourg are currently confronted with a high or rising level of people of working age claiming sickness or disability benefits. These benefits should be managed to ensure a strict assessment of working capacity and to promote work-oriented solutions.

ESF recommendations:

The ESF and the European Employment Strategy: Priorities in Luxembourg

- Increase labour market participation rates amongst workers aged over 55
- Encourage greater participation of women in the labour market by improving services to facilitate the reconciliation of work and family life
- Implement the framework law on continuous training
- Combat early school leaving and revise the overall learning system to achieve a better coherence between education and training sectors

Source:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/documents/lux_esf_en.pdf

3.1.2 Please identify any policies and strategies being developed to tackle these challenges

Older workers:

Le principe de l'augmentation échelonnée de la pension en fonction de l'âge et de la carrière du bénéficiaire a été introduit par la loi du 28 juillet 2002 adaptant le régime général et les régimes spéciaux de pensions avec effet au 1er juillet 2002. Il faut constater que la période d'observation est trop courte pour permettre une évaluation de l'efficacité de cette mesure.

La loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle est entrée en vigueur le 1er octobre 2002, mais pour cette loi aussi la période d'observation est trop courte pour permettre une appréciation de ses effets.

L'abolition du permis d'accès à l'emploi des bénéficiaires d'une rente ou pension de vieillesse

L'article 14 de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, telle que modifiée par la loi du 8 avril 1982 fixant des mesures spéciales en vue d'assurer le maintien de l'emploi et la compétitivité générale de l'économie frappe d'une interdiction générale d'accéder à un emploi salarié ou de continuer

un tel emploi les personnes qui jouissent d'une pension ou d'une rente de vieillesse. Cette interdiction peut cependant être levée par une autorisation délivrée à cet effet par le ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Administration de l'emploi.

Cette autorisation peut prendre trois formes différentes:

- pour des périodes renouvelables de 6 mois au plus, à des personnes souhaitant occuper ou continuer un emploi comportant un horaire normal de travail dépassant 16 heures par semaine, à condition que les services de placement de l'Administration de l'emploi ne se trouvent pas saisis d'une demande d'emploi émanant d'une personne sans travail, à la recherche d'un emploi ou d'une personne voulant changer d'emploi, qui répond aux conditions de formation, d'aptitude professionnelle et de qualification de l'emploi pour lequel le permis est sollicité;
- pour une période déterminée, à des personnes souhaitant occuper ou continuer un emploi comportant un horaire normal de travail n'excédant pas 16 heures par semaine;
- pour une période déterminée, dans ces cas de rigueur à caractère social dûment établi.

Face à l'objectif fixé par le Conseil européen de Stockholm d'augmenter le taux d'emploi des personnes âgées (55-64 ans) à 50% d'ici 2010, le gouvernement juge qu'il n'est plus opportun de maintenir cette autorisation ministérielle d'accès à l'emploi des bénéficiaires d'une rente ou pension de vieillesse et a déposé un projet de loi tendant à abolir l'article en question.

Female workers:

Les actions de promotion de l'emploi féminin menées par le Ministère de la Promotion féminine dans le cadre de son programme des actions positives seront poursuivies et structurées de façon à permettre le contrôle de l'évolution de la situation des femmes au sein des entreprises et de comparer les résultats des entreprises.

L'employabilité des femmes dans les domaines des nouvelles technologies sera également sujet des projets subventionnés dans le cadre des fonds structurels OBJ2, EQUAL et LEADER.

La qualité et les conditions d'emploi offertes aux jeunes femmes seront à l'avenir un facteur déterminant de la croissance du taux d'emploi féminin. Pour le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, deux priorités en découlent :

- Encourager par des actions d'information et de sensibilisation les filles et les jeunes femmes à valoriser leur formation de base (meilleur taux de réussite et niveau de qualification plus élevé que les garçons) sur le marché de l'emploi et à s'engager dans des formations menant à des emplois et des carrières où elles sont encore sous-représentées.
- Elargir, en coopération avec les instances responsables de la politique familiale, les dispositifs d'encadrement en dehors des horaires scolaires pour ainsi permettre aux parents de poursuivre leur carrière professionnelle.

l'Union des Entreprises du Luxembourg, l'UEL, organisera en collaboration avec le Ministère de la Promotion féminine un forum intitulé « Femmes et entreprises » mettant l'accent sur les femmes créatrices d'entreprises. Ce forum prévoit outre la rencontre avec des femmes ayant créé leur propre entreprise et qui peuvent servir de modèle aux femmes intéressées à la création d'une entreprise, de dispenser des informations concrètes sur la création d'entreprises en général et d'attirer l'attention sur les supports et aides offerts par les organisations 1, 2,3,GO! et Luxinnovation. Cette mesure fait partie du projet du Ministère de la Promotion Féminine intitulé "La participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision; défi du développement démocratique

et économique", subventionné par la Commission européenne dans le cadre du programme de mise en oeuvre de la stratégie-cadre communautaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Source : PLAN D'ACTION NATIONAL POUR L'EMPLOI RAPPORT NATIONAL 2003. Grand-Duché de Luxembourg. Luxembourg, octobre 2003

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/03_national_en.htm

Social inclusion.

Le service national d'action sociale a élaboré et mis en place, dans le cadre du

PAN/inclusion 2001-2003, la structure « AssessmentCenter », qui bénéficie d'un soutien financier du Fonds social européen (objectif 3). Cette structure vise à orienter directement certains bénéficiaires vers l'activité d'insertion

professionnelle la plus apte à restaurer, améliorer ou maintenir leur « employabilité », (stage en entreprise, travaux d'utilité collective, formation, thérapie), sur base d'un bilan de compétence, avec avis d'orientation.

Dans le cadre du dispositif RMG l'approche stratégique pour la période 2003-2005 est :

- d'intensifier le recours à l'instrument du stage en entreprise. Le service national à l'action sociale (SNAS) établi auprès le Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse entend doubler la part des stages par rapport au total des mesures d'activation relevant du dispositif RMG, donc la porter des 2% actuels à 4% en juillet 2005, tout en faisant des efforts particuliers pour augmenter le nombre des stagiaires âgés de 25 à 35 ans.

- de poursuivre le projet « Assessment Center » du SNAS visant des parcours d'insertion individualisés, basés sur un bilan des compétences de la personne concernée.

Labour market /LLL

Dans le cadre plus général de la prévention des ruptures professionnelles en développant la capacité d'insertion professionnelle, grâce à la formation tout au long de la vie et sur le plan de l'éducation nationale il est prévu de réaliser l'intégration d'une formation d'insertion socioprofessionnelle dans les législations en cours d'élaboration concernant la réforme sur l'apprentissage et la loi générale sur les écoles permettant à :

- donner une valeur importante à la reconnaissance des qualifications et à la validation des acquis professionnels avec comme objectif le développement d'un modèle commun pour la reconnaissance et/ou certification des compétences acquises avec mise en place d'un dispositif basé sur les unités capitalisables et permettant aux personnes d'arriver à une accréditation nationale
- dans ce cadre il y a certainement lieu de valoriser l'éducation non formelle. Ceci pourrait se faire en réalisant des projets innovateurs dans le domaine de la coopération entre les secteurs de l'éducation non formelle et de l'éducation formelle, donc en valorisant les compétences spécifiques que les jeunes peuvent acquérir au cours des formations de l'éducation non formelle.

Valorisation de l'éducation non formelle par les éléments suivants :

- Au moyen du développement d'une pédagogie de la deuxième chance, qui s'intégrerait dans les structures existantes (càd les structures du service national de la jeunesse), et qui devrait surtout être basée sur une méthodologie adaptée aux profils spécifiques de ces jeunes en grandes difficultés. Cette pédagogie de la deuxième chance devrait se centrer sur l'acquisition et le renforcement des compétences de base qui manquent à ces jeunes. Une telle pédagogie devrait permettre de remédier au moins partiellement à ces déficits, qui dépassent le strict cadre des apprentissages scolaires (lire, écrire, calculer) et qui ne sont donc souvent pas considérés par l'enseignement traditionnel³⁹. Cette mesure se trouve en rapport avec la mesure n°33 du plan inclusion sociale (2001-2003) et vise les mesures de

formation pour les jeunes engagés sous un contrat d'auxiliaire temporaire par le biais du projet « point information communal » et les projets de réinsertion en commun avec des asbl dans le cadre des structures du service national de la jeunesse.

- La coopération du service national de la jeunesse avec les asbl du monde professionnel et de l'ADEM est complétée, par la coopération avec les établissements scolaires. Ce lien entre le monde scolaire et le milieu extrascolaire permettra d'offrir des formations basées sur le concept de l'éducation non-formelle.

En vue de prévenir les ruptures professionnelles en développant la capacité d'insertion professionnelle, grâce à la formation tout au long de la vie, il est prévu :

- de mettre en place un programme spécial et une méthodologie pour adultes dans le cadre de l'éducation pour adultes et prenant en considération la valorisation de l'expérience et des acquis professionnels.
- de mettre en place d'un programme de formation des formateurs en collaboration avec les entreprises.
- Intensification du recours à l'instrument stage en entreprise au moyen notamment de l'établissement d'un bilan de compétence et d'un avis d'orientation.
- L'orientation vers un stage sera prioritaire pour tout nouveau requérant d'une indemnité d'insertion (loi RMG) dont le bilan de compétence/avis d'orientation fait apparaître des compétences en adéquation évidente avec celles demandées par le marché de l'emploi.
- L'orientation vers un stage sera obligatoire pour tout nouveau requérant compétent âgé de 25 à 35 ans.
- Le SNAS organisera, en collaboration avec les Chambres professionnelles, une formation pour le personnel chargé de l'organisation de stages.
- Afin d'atténuer certaines barrières à l'accueil de stagiaires, une modification du règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 organisant la participation à des stages en entreprise des bénéficiaires de l'indemnité d'insertion sera entreprise.
- Afin de favoriser la réalisation de l'objectif précité, le dialogue avec les entreprises au sujet de leur responsabilité sociale sera renforcé.

Dans le cadre du concept de l'éducation tout au long de la vie et sur l'initiative du service national de la jeunesse, des réflexions ont été entamées en vue d'une réorientation éventuelle du congé-éducation. En dehors de sa mission dans le cadre de l'éducation formelle, le congé-éducation est analysé dans le sens d'une véritable offre d'éducation non-formelle, garant de qualité :

- améliorer la signification du congé-éducation comme mesure importante dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie par le biais

d'une documentation qui regroupe les manifestations dont le programme a été approuvé pour l'octroi du congé-éducation.

- créer un formulaire pour les organisateurs d'une manifestation ou d'une activité regroupant des compétences clés conférées. Cette mesure est à voir ensemble avec la mesure n° 5 du plan inclusion sociale (2001-2003).

En vue de mieux adapter l'enseignement primaire aux besoins des élèves faibles, il convient :

- de différencier davantage les méthodes pédagogiques, d'individualiser au mieux les parcours scolaires et de mieux encadrer ces élèves dans leurs devoirs à domicile (journée scolaire continue).
- d'améliorer l'efficacité de l'enseignement préparatoire avec l'objectif que chaque élève ayant satisfait à l'obligation scolaire, puisse intégrer avec succès au moins un apprentissage au niveau d'un des trois certificats officiels.
- de revaloriser l'apprentissage au niveau des trois certificats officiels.

Prevenir les risques d'exclusion

Dans le cadre de la mise en oeuvre des politiques visant à éviter les ruptures dans les conditions d'existence pourront conduire à des situations d'exclusion notamment en ce qui concerne l'exclusion scolaire il est prévu de déployer pour la période de référence du plan 2003-2005 une stratégie axée sur 3 plans et comprenant les mesures stratégiques suivantes :

A. Dans le cadre de la pédagogie de la 2^{ème} chance, il y a lieu d'analyser de plus près :

- les causes de l'éjection du système scolaire des jeunes
- les possibilités de réintégration par des classes type relais

Les mesures pédagogiques à prendre pour permettre aux jeunes de poursuivre un parcours scolaire amenant à un résultat concret, suivant leurs compétences et leurs désirs.

B. Elaboration et mise en oeuvre dans certains lycées techniques d'un projet pilote concernant une réforme du cycle inférieur (7^e, 8^e, 9^e) et portant sur les éléments suivants :

a) Réforme des contenus au moyen:

- de cours obligatoires couvrant 2/3 du temps disponible et subdivisés en exigences maximales, à maîtriser par l'élève
- des activités aux choix du titulaire

b) Evaluation par paliers (exigences minimales; exigences plus fondées) et par compétences

c) Orientation plus souple lors du passage 9^e – 10^e

d) Au niveau de l'encadrement des élèves :

- classes stables sur 3 ans (7^e – 9^e)

- équipe d'enseignants stables sur 3 ans (7e – 9e)
 - tutorat : 1 heure par semaine
 - organisation pédagogique propre à chaque lycée
- e) e. Au niveau de l'autonomie pédagogique : les méthodes d'enseignement ne sont pas prescrites par les programmes.

C. Intégration d'une formation d'insertion socioprofessionnelle dans les législations en cours d'élaboration concernant la réforme sur l'apprentissage et la loi générale sur les écoles permettant à :

- tout jeune à bénéficier d'une voie de formation d'insertion lui facilitant l'insertion socioprofessionnelle ainsi que la continuation de sa formation dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie. Cette formation peut être déclarée obligatoire pour tout jeune âgé de moins de 18 ans qui n'est plus inscrit à l'école ou ne suit pas un apprentissage ou n'est pas entré dans la vie professionnelle active.
- Accompagnement des jeunes éprouvant des difficultés à l'école dans le milieu scolaire par la mise en place d'une pédagogie adaptée aux jeunes éprouvant des difficultés à l'école et par la mise en place d'un système de tutorat.
- Intervention en dehors du milieu scolaire grâce au développement avec le Service Jeunesse du Ministère de la Famille d'un projet d'encadrement social pour les jeunes en très grande déstabilisation.
- Coopération avec les partenaires sociaux. Mise en place de programmes d'apprentissage avec les entrepreneurs.
- Mise en oeuvre des actions visant à améliorer le potentiel préventif des Maisons pour Jeunes. a mesure consiste :
 - o à assurer au sein des Maisons pour Jeunes la permanence d'une personne externe (=assistante sociale) à raison d'une demi-journée par semaine dans les régions sud, nord/est, et centre du pays pour aborder le travail social qui ne peut être effectué en permanence par les responsables des Maisons pour Jeunes (exemple : l'accompagnement au service d'aide en question, rester à l'écoute du jeune en détresse, donner des renseignements etc...
 - o à repérer systématiquement les jeunes à risque d'exclusion fréquentant les Maison pour Jeunes et consultant ce service de permanence.
 - o à la mise en place d'un groupe de travail « Besoins sociaux » aux niveau des Maisons pour Jeunes.
 - o à développer les structures de coordination régionale actuelles vers un centre de ressources.
- Réalisation par le Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse d'une campagne d'information sur les risques du

surendettement. fin de mettre en oeuvre des actions visant à préserver les solidarités familiales, l'Etat soutient et facilite la participation des parents les plus pauvres au projet « Elternschoul » organisé par la fondation « Kannerschlass

- Analyser la possibilité de transposer le système « prêt-caution » au niveau national, c'est à dire il convient d'étudier s'il y a moyen de généraliser le système du prêt-épargne en vue de la constitution d'une caution-locative telle que développée par « Wunnéngshëllef » par la mise en place d'une garantie locative étatique et procurer aux requérants la possibilité de se faire accompagner dans la gestion de leurs finances.

- Mise en oeuvre de l'accompagnement des familles dans la vie quotidienne (= mesure qui s'inscrit non seulement dans le cadre de l'objectif de prévention, mais également dans le cadre de l'action pour les plus vulnérables). L'accompagnement des familles dans la gestion de la vie quotidienne consiste :

1. à montrer aux familles comment organiser une journée
2. comment ranger un logement et laver du linge
3. faire prendre conscience du rôle de parents
4. aider les parents à remettre de l'ordre dans la vie de tous les jours.

Source :

<http://www.etat.lu/SNAS/Documentation/Plans%20inclusion/PANINCL2003-2005-FIN.pdf>

Projets de réforme

Sous le titre : « Les orientations pour une école plus équitable, plus responsable et plus performante », le Ministre de l'Education Nationale a déposé à la Chambre des Députés un document réunissant 5 projets de réforme :

1. Document d'orientation sur l'école – les principes fondamentaux
2. Document d'orientation sur l'organisation de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire
3. Projet de loi portant organisation des lycées et lycées techniques
4. Document de réflexion sur la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle
5. Un projet pilote pour le cycle inférieur de l'EST (enseignement secondaire technique).

Notamment les documents 1, 4 et 5 sont en lien direct avec les objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi.

Source : PLAN D'ACTION NATIONAL POUR L'EMPLOI RAPPORT NATIONAL 2003. Grand-Duché de Luxembourg. Luxembourg, octobre 2003

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/03_national_en.htm

3.1.3 Please identify any obstacles standing in the way of reform of VET in relation to achieving the Lisbon objectives.

Luxembourg does not have the advantage – as opposed to other European countries – of a long tradition in life-long learning. There is as yet no life-long learning mentality in the population although the awareness of the importance of life-long learning is slowly growing, particularly at present (unfavourable economic situation of the country and its border areas). Through its information campaign the Ministry of Education does, however, hope to contribute to the creation of such a mentality.

Individual access to life-long learning

Luxembourg does as yet not have a satisfactory legal basis defining private and individual access to life-long learning courses, whoever organises them. The organisation of life-long learning courses by the State, by professional chambers, by local authorities, by associations and by private service providers has considerably increased over the last years (an increase of at least 10% from year to year is not exceptional). However, these courses are most often organised as evening and weekend courses as there is as yet no satisfactory legal basis defining under which conditions learners can attend during working hours (this is so far left to the discretion of employers) or can benefit from State help to finance registration fees. Such a legal basis is however being intensively discussed with the social partners. On the other hand, courses organised by the State, although not free of charge, are subject to the payment of a relatively modest fee, as fixed by the grand-ducal decree of 15 May 2001.

The unemployed, political refugees as well as people with modest incomes only pay €5 for any course they wish to attend

3.2 Involving stakeholders

3.2.1 Please describe the role of stakeholders or social partners in the planning of VET at national, sector and company level

As Luxembourg is characterised by the tripartite model, numerous decisions are taken following negotiations between the Government and the social partners (trade unions and employers' organisations). This tripartite principle is found at continuing vocational training level. Thus, the discussions on the drafting of the continuing vocational training framework take place within the Economic and Social Council (CES), whose composition witness to the tripartite logic.

In the field of continuing vocational training, the public authorities and social partners have seats in organisations involved in the preparation, administration and supervision of training, such as:

- the Coordinating Committee for Continuing Vocational Training established under the Law of 4 September 1990;
- the Luxembourg Office for Growth in Productivity (OLAP);
- The Higher Vocational College;
- The INFPC

With a concern to promote continuing vocational training, on 2 May 2003 the social partners signed an agreement on individual access to continuing vocational training. The cross-industry agreement has three sections.

Actions at national level

The first section recommends the introduction of some adjustments to working time (adjustable timetable) for the benefit of persons wishing to pursue vocational training or complete their school education.

The second section proposes the introduction of unpaid leave for a period of up to six months, under clearly defined conditions, for the benefit of employees pursuing training provided by institutes recognised in the framework of the agreement.

The third section makes provision for the introduction of individual training leave enabling the employee to take advantage of training leave in order to participate in the closed list of training courses specified in the agreement.

Companies and sectors or economic branches can now draw inspiration from the clauses of this agreement for putting in place arrangements for adjustable timetables and unpaid leave. These provisions will become effective on adoption of the draft law on reform of collective agreements, which will allow the government to declare that cross-industry agreements are generally applicable. In the case of individual training leave and the adjustments to tax and social security legislation to which it gives rise, the social partners will leave it to the discretion of the legislator to transpose the clauses into positive legislation.

In addition, employer organisations organise courses and conferences, inter alia, on staff delegations and secondment of workers as well as courses in the Luxembourg language.

The two trade unions which are representative at national level organise training courses for staff delegates as well as their members through their training centre IFES (Institut de formation économique et sociale - institute for economic and social training).

Actions taken at sectoral level

Continuing vocational training courses are provided by Chambres professionnelles patronales et salariales (employer and employee professional chambers) as well as by trade organisations through their specialised institutes such as Institut de Formation Bancaire de Luxembourg (banking training institute) and Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB) (training institute of the construction sector). Created in 2002 by the construction and public works sector, IFSB has put in place the first training courses, notably for integration of the unemployed, and has continued to develop its programme. In addition, the social partners in the health sector have put in place and jointly finance a continuing vocational training centre (CFPC Dr R. Widong).

In 2001, Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI) (union of temporary work companies) agreed a reinforcement of training efforts when the sectoral collective agreement was renewed.

Accordingly, in close cooperation with Institut de Formation de la Chambre de Commerce (chambers of commerce training institute), training has been put in place for permanent employees of temporary work agencies and a first cycle of training was provided during 2003. Its programme takes account of the specific features of the sector and also relates to labour law, social security and relations with the administrative departments directly concerned by temporary work.

3.2.2 Which actions to anticipate and recognise skills and qualifications needs (at national, sector or regional level) for your country do the European social partners identify as important in their recent report?

In Luxembourg, the employment rate is close to the EU average but still below the EU target. Unemployment remains low and long-term unemployment is one of the lowest in the EU. However, the economic boom of the late 1990s has not led to increased employment rates across the board. New jobs were predominantly taken up by cross-border workers and women, while employment of older workers remained at a very low level. Economic dependency on financial services is particularly high.

Increasing adaptability

- Support start-ups and promote business training with a view to diversifying the business structure and encouraging alternative sources of job creation.
- Ensure that wage developments do not exceed productivity developments. Make work a real option for all
- Develop comprehensive strategies for active ageing: monitor and complement where necessary recent initiatives to retain workers longer in employment, including by removing incentives for early retirement.
- Promote work-oriented solutions for people covered by the disability scheme who are able to work.
- Further raise female participation and address the roots of the gender pay gap. Investing in human capital
- Ensure that the school system takes effective action to reduce early school leaving.
- Review incentives to develop lifelong learning and increase participation in training, especially for the low-skilled.

3.3 Transparency, recognition & mobility

3.3.1 To establish credit frameworks

The recognition of different diplomas (mainly secondary and university level) is ensured by the relevant department of the Luxembourg Ministry of Education. It is mainly concerned by granting equivalences of diplomas in order to enter certain professions, i.e. teaching profession.

In general, interested persons can also ask for inscription in the national register of diplomas, certified by the Minister of education, but not necessarily corresponding to a final homologation of diplomas.

Validation or accreditation of non-formal or informal learning does take place in Luxembourg.

3.3.2 To establish or reform a qualifications framework

Luxembourg has not yet implemented a general framework in order to ensure a constant renewal of qualifications based on a mechanism of skills anticipation. Reforms are ensured on an ad hoc basis by the different departments of the Ministry of Education, in close collaboration with the professional chambers in the case of vocational subjects or branches.

The general policy, however, is to strive for a constant updating and adaptation of skills to the needs of the labour market, in combination with an enhancement of the personal development of the candidates.

For this reasons, it is worth mentioning three different kinds of institutions involved in the process:

- so-called programme committees of the Ministry of Education. These programme committees exist for each technical or general branch of instruction at all levels of the secondary school system. Their mission is to revise and define at regular intervals new contents of instruction or new pedagogical orientations.
- tripartite committee on continuing vocational training. This committee is functioning as an advisory institution to the Ministry of Education on all matters of vocational training, including curriculum reforms, if appropriate.
- ad hoc-committees between the Ministry of Education and the professional chambers in order to revise the curricula of the different professional branches, especially in the field of apprenticeship and craftsmanship training.

3.3.3 To implement Europass?

(Transparency and recognition for professional purposes. The Commission and the Member States have developed a number of tools supporting transfer and transparency of qualifications and competences. A network of National Reference Points for vocational qualifications is currently being set up in the Member States and will be the first point of contact for questions relating to vocational qualifications. The Certificate Supplement for vocational qualifications, has been developed in parallel to the Diploma supplement in higher education, and is currently (2002) being tested in the Member States. Furthermore, a common European format for Curriculum Vitae (CV) has been recommended by the Commission, aiming at a simple and efficient presentation of individual qualifications and competences. A further instrument, the Europass assists and promotes mobility within work-linked training by providing a voluntary Europe-wide means of recording periods of training outside the 'home' Member State. As part of the 'Bruges process' of increased cooperation in vocational education and training, the intention is to develop an integrated strategy, bringing together into a single, user friendly

tool, the above mentioned instruments for transparency of certificates and diplomas. Professional recognition in the regulated professions is covered by a set of directives specifying the rights of individual citizens in the field of qualifications. This set of directives will in the near future be replaced by one single directive covering all regulated professions.)