



guide du  
**futur diplômé**

édition 2004-2005



Bridging the Gap between  
Academia and the Financial Industry

L U X E M B O U R G  
SCHOOL *of* FINANCE



*Master of Science in Banking and Finance*

Luxembourg School of Finance  
209, route d'Esch  
L-1471 Luxembourg  
Phone number: (352) 261144-1  
E-mail: [info@lsf.lu](mailto:info@lsf.lu)

[www.lsf.lu](http://www.lsf.lu)



Pour chercher un emploi,  
pensez plutôt aux méthodes  
d'aujourd'hui.



**Tango**, les meilleurs produits et  
services au meilleur prix depuis 6 ans.



# Le Guide du Futur Diplômé

## 2004-2005

**L'ustensile indispensable pour réussir  
un bon départ sur le marché du  
travail**

L'Association des Cercles d'Etudiants Luxembourgeois (ACEL) tient à remercier:

Le CEDIES; le Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche; le Ministère du Travail; l'Administration de l'Emploi; la Chambre de Commerce; la Chambre des Métiers; la Chambre des Employés Privés; Croisé et fils; KPMG; la Luxembourgeoise; l'Association Luxembourgeoise des Etudiants en Medecine; l'Association Nationale des Etudiants Ingénieurs du Luxembourg; l'EURES (EUROpean Employment Service); l'INFPC (Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue); ainsi que toutes les personnes ayant participé à la réalisation de ce guide.

Un Merci spécial à nos sponsors, la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat et le Groupe EDITPRESS ainsi qu'à l'entreprise Hamus & Hasias Human Resources Consulting S.A pour les informations et contributions précieuses.

Sans leur soutien, ce Guide n'aurait pas pu être réalisé



# Abonnez-vous!!



Editeur: Association des Cercles d'Etudiants Luxembourgeois  
(ACEL)

B.P 63  
L-7021 Walferdange  
Internet: <http://www.acel.lu>  
E-mail: [contact@acel.lu](mailto:contact@acel.lu)  
Tél.: 091 42 05 38 /39 /40

Tirage: 5000 exemplaires

Rédaction: David Marques

Layout: Eric Hamus

Coordination: Groupe Editpress S.A, Luxembourg

Couverture: BCEE - Service Communication

Les articles n'engagent que leurs auteurs

© ACEL 2004

# Introduction

C'est en 1999, que l'ACEL a édité le présent Guide du Futur Diplômé pour la première fois.

Comme son "grand aîné", le Guide du Futur Etudiant, le Guide II trouvait vite sa place dans le monde étudiant et c'est là que le comité de l'ACEL prit la décision d'en augmenter considérablement le tirage. En effet, la demande en était énorme!

L'édition 2004-2005, celle que vous tenez en main en ce moment, essaye à nouveau de regrouper le maximum d'informations utiles et indispensables pour soutenir au plus le nouveau diplômé dans les démarches administratives telle que l'homologation du diplôme obtenu, dans sa quête d'un emploi adéquat et dans la préparation des demandes d'emploi, CVs ou entretiens de recrutement. Le Guide II présente un petit tri de carrières dont nous pensons qu'elles sont les plus fréquentes à être entamées au Luxembourg. Naturellement, il y en a bien plus. De plus, il y a sûrement des problèmes auxquels nous, les étudiants ayant rédigé ce guide, ainsi que nos interlocuteurs et collaborateurs dans les entreprises privées et les instances publiques, n'avions pas pensé.

C'est ici que nous vous invitons à nous communiquer tout oubli de notre part, toute erreur éventuelle et tout renseignement utile que nous aurions oublié, afin d'améliorer la prochaine édition. Finalement, nous espérons que ce guide puisse devenir l'outil de référence pour les jeunes diplômés qui veulent une aide dans la réorganisation nécessaire de leur vie après les études, comme l'est maintenant depuis une bonne douzaine d'années le "Guide du Futur Etudiant" pour les futurs étudiants.

## Le Comité de l'ACEL

Nous tenons néanmoins à remercier encore Serge Kreintz, ancien membre du comité de l'ACEL, pour son initiative et son travail assidu lors des premières éditions de ce guide ainsi que Bob Reuter pour ses innovations, son travail et engagement. Sans leur engagement personnel important, les deux guides, utiles à un bon nombre de gens, n'auraient certainement pas connu le succès qu'il connaît actuellement.

# Le partage comme trait d'union.\*



Chez PricewaterhouseCoopers, nous pensons que la richesse d'un parcours professionnel passe par la qualité mais aussi par la diversité des expériences.

[www.aboutyou.lu](http://www.aboutyou.lu)

Que ce soit dans les domaines de l'audit, de la fiscalité ou du conseil, nous offrons aux jeunes diplômés l'opportunité de se former au métier de leur choix, de développer leurs compétences et d'évoluer dans une dynamique internationale riche de découvertes.

\*connectedthinking

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

# Index

## Introduction

1. Remerciements	4
2. Introduction	6
3. Index	8

## 1. Généralités

1. Remboursement des prêts	10
2. ADEM	11
3. Carrière du chercheur et 3ième cycle au Lux.	14
4. Lifelong Learning	23
5. Chambre de Commerce	25
6. Droit du Travail	29
7. Assurances	38
8. Travailler au sein de l'UE	47
9. C-EPL	52

## 2. Diplômé...et alors?

1. Homologation des diplômes	61
2. Le diplôme d'ingénieur	64
3. Droit	68
4. Médecine	72
5. Architecture	73
6. Artisanat	76
7. Enseignement	78
8. Carrière supérieure administrative	94
9. Educateur gradué	104
10. Psychologue	105
11. Réviseur d'entreprise	108

## 3. Optimisez votre candidature

1. Introduction	114
2. Préparation du terrain	116
3. Le bilan personnel	117
4. Trouver des emplois	118
5. Le CV	120
6. La lettre de motivation	125
7. L'entretien et les tests	133

# 1. Généralités

## Quelques Informations générales et tuyaux

Après l'obtention du diplôme se posent forcément quelques questions. Quelques diplômés ont certainement eu la chance de trouver un job même avant l'obtention, d'autres en trouvent assez vite, cependant reste-t-il un certain nombre de gens où cette quête s'apprête à prendre du temps jusqu'à ce qu'elle touche à sa fin. Quoi qu'il en soit, dans ce chapitre, nous avons rassemblé quelques informations sur la recherche d'un job et quelques mesures, renseignements et démarches qui pourront soutenir vos premiers pas sur le marché du travail tels que p.ex. le remboursement des prêts, les assurances ou une petite introduction dans le droit de travail

# 1. Remboursement des prêts

Deux années après la fin ou l'arrêt des études, tous les montants sont consolidés en un prêt unique et le remboursement pourra commencer. Donc, les phases se présentent de la manière suivante:

- phase de l'allocation de l'aide financière
- phase moratoire caractérisée par le fait qu'il y a ni allocation, ni remboursement (sur 2 ans)
- phase de remboursement (sur 10 ans)

Les intérêts échus sur les prêts sont payables semestriellement, c.-à-d. les 30 juin et 31 décembre de chaque année. Ces intérêts commencent à courir dès la mise à la disposition des prêts par l'institut de crédit. Sur avis de la commission consultative, le Ministère de l'Éducation Nationale et le Ministère des Finances peuvent pour des raisons exceptionnelles et par décision conjointe, accorder des délais de remboursement du prêt, sur demande écrite et présentation de preuves éventuelles du bénéficiaire du prêt.

Si nous supposons que les montants empruntés annuellement sont toujours les mêmes et la durée des études varie en fonction des études effectivement entamées, un étudiant qui a donc emprunté annuellement environ 3.000 EUR pendant 4 ans doit calculer approximativement avec un montant annuel à rembourser de 1.460 EUR et cela pendant 10 ans.

**Attention:** Étant donné qu'il s'agit d'un problème de mathématiques financières, ces montants peuvent varier d'une manière sensible des montants à payer effectivement. Ceci n'est qu'un exemple pour vous donner une idée vague du montant à rembourser.

Ces variations dépendent:

- de la date valeur de l'engagement effectif des différents emprunts et
- de la date valeur du paiement effectif des différentes mensualités.

Pour de plus amples informations sur le remboursement, adressez-vous au CEDIES.

## 2. ADEM – L'administration de l'emploi

Il se peut qu'après les études, un emploi ne soit pas disponible tout de suite. A cet effet, différentes structures de l'ADEM peuvent aider à la transition.

### Le service d'Orientation professionnelle

Il a pour mission d'aider le jeune et l'adulte dans leur choix de la carrière professionnelle et de la profession, de telle manière qu'ils soient capable de l'exercer valablement et qu'ils s'en trouvent satisfaits, en assurant aussi, par ce choix, la satisfaction des besoins professionnels de la collectivité, tout en favorisant le développement individuel.

Les jeunes de tous ordres d'enseignements et les adultes au cours de la vie professionnelle peuvent recourir à l'avis du conseiller d'orientation du service d'Orientation professionnelle, qui tient compte avant tout des intérêts, des aptitudes et des capacités des candidats. Le conseiller d'orientation prend aussi en considération la situation de l'emploi, son évolution et ses chances d'avenir dans les métiers et professions. Les suites à donner par les candidats sont facultatives à l'égard du conseil d'orientation et du poste d'apprentissage ou du travail proposé.

Il constitue aussi une documentation sur les professions, l'enseignement et sur la formation professionnelle et procède à leur diffusion soit par des séances d'information, soit individuellement lors de consultations d'orientation.

### Le service Placement

A la fin des études ou de la formation, les jeunes sont invités à s'inscrire immédiatement aux bureaux de placement à l'ADEM et à maintenir un contact régulier avec le placeur.

Le service de placement agit en tant qu'intermédiaire entre le demandeur d'emploi d'une part et l'employeur potentiel d'autre part.

A cet effet, les placeurs assurent entre autre l'assistance dans la recherche d'un emploi, informent sur les droits et délivrent des informations complémentaires relatives à l'emploi.

## Le service Emploi des jeunes

Ce service a pour mission la mise en œuvre des mesures de promotion de l'emploi des jeunes, telles que le contrat d'auxiliaire temporaire (C.A.T.) et le stage d'insertion (S.I.).

### Le contrat d'auxiliaire temporaire

L'objectif de cette mesure consiste à assurer aux jeunes demandeur d'emploi, pendant les heures de travail, une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie active.

L'ADEM peut proposer des C.A.T. auprès des employeurs du secteur privé et auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics. Des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement des personnes poursuivant un but non lucratif, aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits depuis un mois au moins comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'ADEM.

Le C.A.T. est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à trois mois. Il peut être renouvelé sans que la durée totale ne puisse dépasser douze mois.

### Le stage d'insertion

Un stage d'insertion, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'ADEM aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits, depuis un mois au moins, auprès des bureaux de placement de l'ADEM et n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

Le placement en stage d'insertion est réservé aux entreprises couvertes par une convention-cadre conclue soit avec l'ADEM, soit directement, soit par l'entremise d'une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs.

Le placement en stage d'insertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Un autre service important offre pour les jeunes par le Service Emploi des Jeunes de l'ADEM est celui du travail temporaire pour élèves et étudiants.

Celui-ci est un service qui s'occupe de l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires d'été et fonctionne chaque année à partir de la mi-juin.

Adresses utiles :

Luxembourg  
Administration de l'Emploi  
10, rue Bender  
L - 1229 Luxembourg  
Téléphone: 47 85 30 0

Esch/Alzette  
Administration de l'Emploi  
21, rue Pasteur  
L - 4276 Esch/Alzette  
Téléphone: 54 10 54 1

Diekirch  
Administration de l'Emploi  
4, rue Clairefontaine  
L - 9220 Diekirch  
Téléphone: 80 29 29 1

Wiltz  
Administration de l'Emploi  
25, rue du Château  
L - 9516 Wiltz  
Téléphone: 95 83 84

Pour toute autre information, consultez le nouveau site internet [www.adem-public.lu](http://www.adem-public.lu)

### 3. La carrière du chercheur et les possibilités d'un 3ème cycle au Luxembourg

Depuis quelques années, il existe la possibilité de faire des études post-universitaires, de participer à des projets de recherche et d'écrire une thèse de doctorat au Luxembourg.

Il existe, sous le toit du CUNLUX (Centre Universitaire du Luxembourg), trois centres de recherche :  
Le Centre de Recherche HENRI TUDOR  
Le Centre de Recherche GABRIEL LIPPMANN  
Le Centre de Recherche Santé

Ces trois centres engagent chaque année des chercheurs et leur offrent la possibilité, en collaboration avec d'autres universités (telles que la Sorbonne de Paris p.ex.) d'écrire une thèse de doctorat.

#### Centre de Recherche Public - Gabriel Lippmann

Le Centre de Recherche Public - Gabriel Lippmann est un établissement public ayant pour missions la recherche scientifique appliquée et le développement technologique, ainsi que le transfert de technologie et la formation permanente de haut niveau. Ses activités visent à renforcer le tissu économique du pays par la création de nouvelles compétences technologiques au sein du CRP - Gabriel Lippmann et par le transfert de ce savoir-faire vers les entreprises.

Les travaux de recherche sont menés par une centaine de chercheurs, enseignants-chercheurs et stagiaires de 3e cycle au sein de 4 unités de recherche :

- la Cellule de Recherche en Environnement et Biotechnologies (CREBS) ;
- la Cellule de Recherche, d'Etude et de Développement en Informatique (CREDI) ;
- le Laboratoire d'Analyse des Matériaux (LAM) ;
- le Laboratoire de Droit Economique (LDE).

Pour tous renseignements :  
CRP - Gabriel Lippmann  
162a, avenue de la Faïencerie  
L-1511 Luxembourg  
Tél. : +352/47.02.61.1  
Fax : +352/47.02.64  
Internet : [www.crp.gl.lu](http://www.crp.gl.lu)  
E-mail : [contact@crp.gl.lu](mailto:contact@crp.gl.lu)

### Centre de Recherche Public - Henri Tudor

Créé en 1987, le Centre de Recherche Public Henri Tudor a pour finalité principale de favoriser l'innovation technologique dans les secteurs privés et publics. A cet effet, il offre un ensemble de services et d'activités dans tous les domaines de la Chaîne de l'Innovation : projets R&D, transfert de technologie, assistance technologique et conseil, formation et qualification de haut niveau. Ses principaux départements sont :

- le Centre d'Innovation par les Technologies de l'Information (CITI),
- le Laboratoire de Technologies Industrielles et matériaux (LTI),
- le Centre de Ressources des Technologies pour l'Environnement (CRTE),
- le Centre de Ressources des Technologies pour la Santé (CR SANTEC),
- le Centre de Ressources des Technologies de l'Information pour le Bâtiment (CRTI-B),
- le GIE "Formation Continue de l'Ingénieur et du Cadre, SITec",
- le Centre de Veille Technologique et Normative (CVT),
- l'incubateur d'entreprises de technologies innovantes du Technoport Schlassgoart.

Le Centre est soutenu dans ses activités par un large partenariat industriel et institutionnel.

Pour en savoir plus : [www.tudor.lu](http://www.tudor.lu)

Contact :  
Centre de Recherche Public Henri Tudor,  
29, avenue John F. Kennedy,  
L-1855 Luxembourg-Kirchberg,  
tél. : +352 42 59 91 – 1,  
fax : +352 42 59 91 – 777,  
E-Mail: [info@tudor.lu](mailto:info@tudor.lu)

## Centre de Recherche Public - Santé

Adresse :

CRP-Santé

18, rue Dicks

L-1417 Luxembourg

B.P. 2021

L-1020 Luxembourg

[www.crp-sante.lu](http://www.crp-sante.lu)

E-mail [secretariat@crp-sante.lu](mailto:secretariat@crp-sante.lu)

Généralités

Si des activités de recherche ponctuelles dans le domaine médical ont déjà été entreprises de tout temps au Luxembourg et ce notamment au LNS et dans les milieux hospitaliers, la mise en place d'une recherche biomédicale suivie et approfondie s'est avérée et s'avère toujours difficile vue l'absence d'industries pharmaceutiques et de cycles universitaires complets. Néanmoins, la création du Centre de Recherche Public de la Santé a permis de renforcer les pôles existants de recherche et d'assurer la création de nouvelles compétences scientifiques à Luxembourg en recherche biomédicale.

Plusieurs cadres de recherche, fondamentale, appliquée et épidémiologique, sont développés au CRP - SANTE :

- recherche dans des laboratoires propres ou co-financés par le CRP-Santé
- recherche dans des institutions publiques
- participation financière à des travaux de recherche dans des institutions de recherche privées ou publiques
- recherche clinique.

Il existe plusieurs autres Centres de Recherche au Luxembourg qui pourront aussi intéresser de jeunes chercheurs :

**CEPS / INSTEAD** - Centre d'études de population, de pauvreté et de politiques socio-économiques

Adresse :

44, rue Emile Mark

B.P. 48

L -4501 DIFFERDANGE

Tél : 58 58 55 - 1

Fax : 58 55 60 / 58 55 88

Site internet : [www.ceps.lu](http://www.ceps.lu)

E-Mail : [secretariat@ceps.lu](mailto:secretariat@ceps.lu)

**ECGS** - Centre Européen de Géodynamique et de Séismologie

Adresse :

19, rue Josy Welter

L-7256 WALFERDANGE

Tel: 33 14 87 - 1

Fax: 33 14 87 - 88

Site internet : [www.ecgs.lu](http://www.ecgs.lu)**IEIS** – Institut d'Etudes Européennes et Internationales du Luxembourg

Luxembourg Institute for European and International Studies

Adresse:

21, rue Philippe II

L-2340 LUXEMBOURG

Tél : 46 65 80

Fax : 46 65 79

Site internet : [www.ieis.lu](http://www.ieis.lu)E-Mail: [armand.clesse@ieis.lu](mailto:armand.clesse@ieis.lu)**TES Institute** - Training of European Statisticians

Adresse :

5, rue Guillaume Kroll

L-1882 LUXEMBOURG

Tel.: 29 85 85-1

Fax.: 29 85 29

Site internet : [www.restena.lu/tes.institute](http://www.restena.lu/tes.institute)E-Mail: [information@tes-institute.lu](mailto:information@tes-institute.lu)**DESS en DROIT**

Il existe depuis 1999 la possibilité de faire un DESS en DROIT au Luxembourg, auprès de la Communauté Européenne

Des informations supplémentaires peuvent être obtenues sur le site internet : [www.dess-cc.lu](http://www.dess-cc.lu)

# Bourses pour Etudes ou Recherches

Différentes institutions émanant du Ministère de la Culture de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche offrent des moyens de financement pour études de troisième cycle.

## - Aides financières et primes d'encouragement

Les étudiants qui poursuivent des études de troisième cycle peuvent bénéficier de l'aide financière de l'Etat pour études supérieures. Cette aide financière est composée d'une part « bourse » et d'une part « prêt » à 2% de taux d'intérêt. Le montant total de l'aide financière est calculé sur base du revenu propre de l'étudiant de troisième cycle. Pour les inscriptions annuelles, les demandes écrites doivent être postées au plus tard le 31 octobre 2002. Les questionnaires sont à retourner dûment remplis, signés et complétés des pièces requises pour le 30 novembre 2002 au plus tard.

Les primes d'encouragement de troisième cycle sont accordées aux étudiants qui ont accompli leur cycle d'études dans la durée officiellement prévue. La prime de 3<sup>ème</sup> cycle est de 2.000 par an, jusqu'à concurrence de 8.000 . La prime doit être demandée au plus tard un an après l'obtention du diplôme de 3<sup>ème</sup> cycle.

Les demandes en ligne peuvent être accédées par le système e-AideFi du site [www.cedies.lu](http://www.cedies.lu).

Adresse de contact :

CEDIES

Service des aides financières

211, route d'Esch – L – 1471 Luxembourg

Tel : +352 478-8650

Fax :+352 45 56 56

Email : [cedies@mcesr.etat.lu](mailto:cedies@mcesr.etat.lu)

Internet : [www.cedies.lu](http://www.cedies.lu)

## - Bourse de formation-recherche (BFR)

La bourse de formation-recherche peut être accordée à des chercheurs luxembourgeois ou étrangers pour une durée maximale de trois ans afin de leur permettre de participer à l'exécution de projets de recherche (notamment dans le cadre de thèses de doctorat). Les critères essentiels d'évaluation des dossiers sont la qualité scientifique du projet et le potentiel de valorisation

des résultats de recherches visés au Luxembourg. Eu égard à ce dernier critère, la coordination (préalable à l'élaboration du dossier de demande) avec les institutions et organisations au Luxembourg qui pourraient être intéressées au sujet en question est vivement recommandée.

Le formulaire peut être téléchargé du site [www.recherche.lu](http://www.recherche.lu) et est à introduire au moins 3 mois avant le début prévu du projet de recherche visé.

Adresse de contact :

Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche  
Département Recherche scientifique et Recherche appliquée,

20, Montée de la Pétrusse

L - 2912 Luxembourg

Tél. : 478 5219

Fax : 460 927

e-mail : [recherche@mcesr.etat.lu](mailto:recherche@mcesr.etat.lu)

URL : <http://www.recherche.lu>

### - Mesures d'accompagnement

Dans le cadre de ses différentes mesures d'accompagnement, le Fonds National de la Recherche (FNR) soutient les chercheurs débutants en doctorat ou en post-doctorat en co-finançant

- la participation active de chercheurs débutants à des conférences scientifiques
- la publication scientifique ou la publication d'une thèse de doctorat
- la mobilité de chercheurs entre organismes coopérants luxembourgeois et étrangers

Des informations supplémentaires, dont notamment les délais à respecter, et les formulaires à remplir peuvent être trouvés sur le site [www.fnr.lu](http://www.fnr.lu), sous la rubrique des mesures d'accompagnement.

Adresse de contact :

Fonds National de la Recherche

6, rue Antoine de Saint-Exupéry

B.P. 1777

L-1017 Luxembourg-Kirchberg

Tel : +352 26 19 25-1

Fax : +352 26 19 25-35

Email : [fnr@fnr.lu](mailto:fnr@fnr.lu)

URL: <http://www.fnr.lu>

### - Formation de médecins spécialistes

Par le Ministère de la Santé.

Il faut se renseigner directement au Ministère de la Santé auprès de :  
Madame Hemmer - Tél : 478 552 19

- La fondation Mathieu offre des bourses pour étudiants universitaires et post-universitaire. Pour plus d'informations, adressez-vous au CEDIES.

### - Bourses pour études post-universitaires à l'étranger

Il est intéressant de savoir qu'en tant que Ressortissant d'un pays de la CEE, on peut avoir droit à des bourses pour études post-universitaires dans différents pays: Allemagne, Autriche, Belgique, Etats-Unis, Japon, Royaume-Uni, Italie.

Le Ministère peut aussi renseigner sur des bourses pour des études dans d'autres pays, comme p.ex. : la Chine, l'Espagne, l'Israël, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovaquie, la Roumanie, la Russie, la Suède.

Tous les renseignements relatifs à ces bourses peuvent être obtenues auprès du CEDIES.

### - Actions Marie Curie

Les Actions Marie Curie offrent des possibilités à des chercheurs avec différents niveaux d'expérience de poursuivre leurs carrières scientifiques dans le cadre de l'Espace Européen de la Recherche (ERA).

Pour toute information au sujet de ce programme de la Commission européenne voir: [http://europa.eu.int/comm/research/fp6/mariecurie-actions/indexhtm\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/research/fp6/mariecurie-actions/indexhtm_en.html)

Point de contact national pour ces Actions :

Luxinnovation

Madame Delphine DUSSAIN

7, rue Alcide de Gasperi

L-1615 Luxembourg-Kirchberg

Adresse postale : BP 1372

L-1013 Luxembourg

Tél. : +352 43 62 63 1

Fax : +352 43 81 20

### - LEONARDO DA VINCI

La Commission Européenne offre des bourses LEONARDO DA VINCI pour étudiants universitaires et post-universitaires afin de cofinancer un stage de 3 à 12 mois en entreprise dans un Etat membre.

L'entreprise d'accueil et l'organisme d'envoi doivent se trouver obligatoirement dans deux états membres différents. Ces stages s'effectuent à raison de 40 heures / semaine et permettent aux étudiants ou jeunes diplômés de se prévaloir d'une première expérience professionnelle.

Pour voir les détails, consultez le site Internet:

<http://www.innovation.public.lu/html/portal/FR/81/89/162/168/C280/index.jsp>



**You**

- Are a high-tech entrepreneur or company
- Want to achieve rapid growth

**At Technoport**

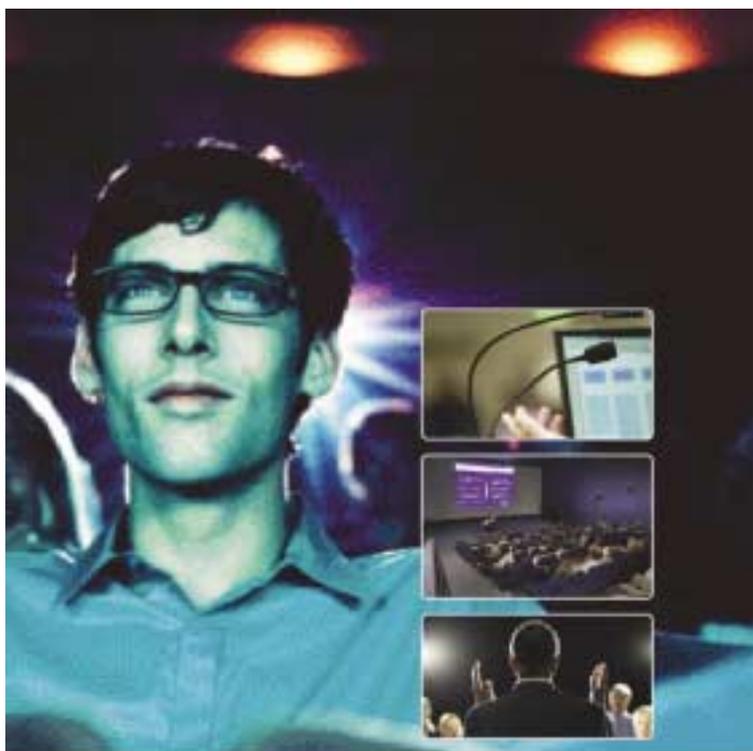
- Get immediate access to our high quality infrastructure
- Benefit from our tailor-made services
- Join our high growth network of 25 companies

to get started [www.technoport.lu](http://www.technoport.lu)

**THE PREMIER HIGH-TECH INCUBATOR**

technoport  
Schlassgoart  
GRP Henri Tudor

The advertisement features a central graphic of a coordinate system with a dashed arrow starting at point 1, moving to point 2, and then curving upwards to point 3. The Technoport logo is a stylized 'G' with an upward arrow.



- organization de conférences, séminaires et événements
- digital events
- 10 salles de cinéma innovatives de grand confort
- 1 salle de réception - service traiteur

UTOPOLIS  
MORE MOMENTS IN MORE!

[www.utopolis.com](http://www.utopolis.com)

## 4. Le portail de la Formation Professionnelle Continue au Luxembourg, pour avancer avec le monde

### Envie de réussir sur le plan professionnel ?

www.lifelong-learning.lu : Le portail de Formation Professionnelle Continue Pour un départ réussi dans la vie active, quel meilleur atout qu'une solide formation initiale !

Pour conduire avec succès sa carrière professionnelle, quel meilleur appui que la formation professionnelle continue.

*Le portail www.lifelong-learning.lu facilite l'accès à l'information sur la formation professionnelle continue.*

### 1700 formations sur Formaccess

Formaccess, le moteur de recherche du portail, vous permet des recherches selon des domaines de compétences (Fiscalité, Langues, Management, Banque, Secrétariat...) des mots-clés ou encore via un offreur de formation spécifique.

### 99 offreurs de formation sur Formalist

Formalist vous présente une vue d'ensemble des adhérents du portail à travers leurs domaines de compétence. En complément de leurs activités de formation, vous découvrirez également d'autres services proposés, par exemples en termes de coaching, de médiation ou encore de conseil aux entreprises....

### Formanews, pour rester informé

Formanews, le mensuel électronique d'information, informe sur les nouveautés du portail et sur ses services offerts : En vous y abonnant gratuitement, vous recevez toutes les informations relatives aux formations disponibles sur formaccess pour le mois suivant l'envoi du mensuel.

### Infoligne T ++ 26 20 40, pour des réponses à toutes vos questions

Complément indispensable du portail, l'Infoligne est une ligne d'appel téléphonique vous offrant un téléservice d'information sur la formation, notamment si vous ne disposez pas d'un accès Internet.

## Informations générales

Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC)

38, rue de l'Avenir

L-1147 Luxembourg

T ++ 46 96 12-1 F ++ 46 96 20

E-mail : [info@lifelong-learning.lu](mailto:info@lifelong-learning.lu)

Infoligne T ++ 26 20 40

E-mail : [infoligne@lifelong-learning.lu](mailto:infoligne@lifelong-learning.lu)



# Le **spécialiste** de la FORMATION en **finance** au Luxembourg

PUISEZ DANS NOTRE VASTE GAMME  
DE FORMATIONS POUR PROGRESSER  
DANS VOTRE VIE PROFESSIONNELLE.



[www.ifbl.lu](http://www.ifbl.lu)

**INSTITUT DE FORMATION BANCAIRE,  
LUXEMBOURG**

20, rue de la Poste - L-2346 Luxembourg

Tél.: 00352 46 50 16 - Fax: 00352 46 50 19

## 5. La Chambre de Commerce au service de l'économie et des étudiants

Instituée en 1841 par arrêté royal, la Chambre de Commerce représente actuellement quelque 30.000 entreprises issues des secteurs suivants: commerce de gros, commerce de détail, industrie lourde, petites et moyennes industries, banques, assurances, hôtellerie, restaurants et cafés. Ces entreprises occupent près de 200.000 personnes et interviennent à raison de 80% dans le PIB. En tant que porte-parole officiel de tous les secteurs de l'économie, à l'exception de l'agriculture et de l'artisanat, elle oriente nécessairement son action d'après le critère de l'intérêt économique général et vise le développement et la promotion de l'entreprise industrielle, financière et commerciale.

La loi du 4 avril 1924 portant création des chambres professionnelles à base électorale a chargé la Chambre de Commerce de fonctions qui se rapportent, d'une part, aux services qu'elle rend à ses ressortissants et, d'autre part, au rôle d'informateur auprès des pouvoirs publics. Elle veille notamment à l'observation de la législation en matière commerciale et industrielle et défend les intérêts des professions relevant d'elle. Son avis doit être demandé avant le vote définitif par la Chambre des Députés des lois concernant principalement les professions relevant d'elle.

Une autre mission de la Chambre de Commerce est de créer et de subventionner les établissements, institutions, œuvres ou services voués au développement et à la promotion de l'entreprise industrielle, financière et commerciale, d'en féconder l'activité, de fournir des avis, de formuler des réclamations, de solliciter des informations. Parmi les services en faveur de ses ressortissants, il y a lieu de citer également le service juridique, le service économique, le service du commerce extérieur, le service conseil et assistance aux PME, ainsi que le service de la formation professionnelle.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce participe dans les sociétés et institutions suivantes:

Foires Internationales de Luxembourg, Lux-Development, Luxinnovation, Port Fluvial de Mervelt, Société Nationale de Crédit et d'Investissement. Au niveau international, la Chambre de Commerce soutient de nombreux projets régionaux et européens, participe aux missions de promotion et de prospection économiques et à des foires internationales. En outre, elle fait partie intégrante de l'association Eurochambres, de la Chambre



CHEF D'ENTREPRISE, POURQUOI PAS VOUS?

Vous voulez créer une entreprise? L'Espace Entreprises de la Chambre de Commerce vous conseille et vous accompagne dans toutes les étapes de votre projet. **Pour tout renseignement, contactez l'Espace Entreprises de la Chambre de Commerce : 7, rue Alcide de Gasperi • L-2981 Luxembourg • Tél.: [+352] 42 39 39 - 330 • Fax. [+352] 43 83 26 • e-mail: entreprises@cc.lu**

**ESPACE  ENTREPRISES**

VOTRE PARTENAIRE POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISE  
AU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

**CHAMBRE DE  
COMMERCE  
LUXEMBOURG**

de Commerce Internationale, des Chambres de Commerce bi- et multilatérales, de l'Association des Chambres de Commerce et de l'Industrie de l'Espace Saar-Lor-Lux-Trèves-Palatinat occidental et du Luxembourg belge.

Face à l'étroitesse et au degré d'ouverture de l'économie luxembourgeoise et compte tenu de sa vulnérabilité face aux aléas de la conjoncture internationale en découlant, le Grand-Duché a poursuivi une politique active et volontariste de diversification par la création d'entreprises nouvelles, la consolidation des structures économiques existantes et le renforcement de la compétitivité des entreprises susceptible d'attirer des investisseurs étrangers.

La transition d'une économie industrielle dominée par la sidérurgie vers une économie de services, avec une importante place financière, s'est faite rapidement. Le Luxembourg a réussi, par l'intermédiaire de sa loi-cadre d'expansion économique, à diversifier son économie, ce qui lui a permis de résister davantage à des fluctuations conjoncturelles affectant des branches clefs. Ainsi, l'industrie luxembourgeoise est composée aujourd'hui d'entreprises sidérurgiques, verrières, chimiques, du caoutchouc, de matières plastiques, de céramique, etc. En termes de part de valeur ajoutée dans la production totale, les services occupent de nos jours une position prépondérante, comparable à celle prévalant dans les autres pays européens. Aujourd'hui, le Luxembourg est un des premiers centre financier au monde. A côté des activités financières, les services comportent aussi bien les assurances, la restauration, le commerce, le tourisme, les activités immobilières, juridiques et comptables. Un autre fer de lance de l'économie luxembourgeoise est le secteur des médias et des télécommunications, avec le système des satellites Astra.

Par ailleurs, les activités de transport se sont considérablement développées au cours des dernières années, notamment en ce qui concerne le transport aérien de fret. Une petite économie ouverte comme celle du Luxembourg doit constamment faire face à un environnement changeant. Une formation adaptée est donc une condition nécessaire pour apprendre à mieux s'adapter aux mutations profondes qui s'opèrent dans le monde. La Chambre de Commerce s'engage depuis longtemps au niveau de la formation par une large offre dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue, avec l'apprentissage, les cours du soir, les séminaires et les conférences.

Par ailleurs, elle organise également des cours de formation professionnelle pour futurs cafetiers, commerçants et transporteurs.

La Chambre de Commerce se tient tout naturellement à la disposition des étudiants en leur fournissant des informations, de la documentation et des conseils pour les travaux et mémoires de fin d'études.

#### Siège:

31, boulevard Konrad Adenauer,  
L-2981 Luxembourg  
Tél. : (+352) 42 39 39 – 1  
Fax : (+352) 43 83 26  
E-mail : chamcom@cc.lu  
internet: www.cc.lu

**Découvrez nos autres publications:**



# 6. Le Droit du Travail

## Le contrat de travail

En droit luxembourgeois, les relations entre employeurs et travailleurs sont, en principe, individuelles. L'employeur est tenu de passer un contrat écrit avec chacun de ses salariés, et leurs droits et devoirs réciproques sont régis en premier lieu par les articles 1779 et suivants du Code Civil et le droit commun des obligations.

La loi du 24 mai 1989 ne prévoit que les droits et obligations minima des parties. Celles-ci peuvent donc, dans leur contrat individuel, se référer purement et simplement à ces dispositions, ou prévoir des stipulations plus favorables au travailleur. Elles ne pourront jamais cependant y déroger en sa défaveur; une telle clause serait en effet nulle.

En principe, le contrat de travail est conclu à durée indéterminée; ce n'est que dans les cas prévus par la loi que l'on peut conclure un contrat à durée déterminée.

### **A. Forme du contrat de travail**

Tous les contrats de travail doivent être constatés par écrit et comporter obligatoirement les mentions suivantes:

- identité des parties;
- la date du début de l'exécution du contrat de travail;
- le lieu de travail ou, le cas échéant, le principe que le travailleur sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ainsi que le siège ou le domicile de l'employeur;
- la nature de l'emploi et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure;
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur;
- l'horaire normal de travail;
- le salaire ou traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire, ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- les clauses dérogatoires ou complémentaires.

En l'absence des dispositions y afférentes dans le contrat de travail, il y a lieu également d'ajouter une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant la durée ou les modalités de détermination du congé payé auquel le travailleur a droit et la durée ou les modalités de détermination des délais de préavis à observer par l'employeur et par le travailleur en cas de résiliation du contrat de travail.

Le cas échéant, il faut également prévoir une mention des conventions collectives régissant les conditions de travail des travailleurs.

L'obligation du contrat écrit vaut tant pour le contrat à durée indéterminée que pour le contrat à durée déterminée. Le contrat doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Le contrat doit être fait en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

A défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige. La loi ne prévoit pas cette possibilité pour l'employeur, de sorte que celui-ci ne peut prouver l'existence et le contenu d'une relation de travail que par un écrit.

Lorsque l'une des parties refuse la signature d'un écrit, l'autre partie peut au plus tôt le troisième jour qui suit la demande de signature d'un écrit et dans les trente jours qui suivent l'entrée en service, résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Le droit du travail luxembourgeois est applicable à tous travaux effectués sur le territoire luxembourgeois

## **B. La convention collective**

La législation sur le contrat de travail ne constitue qu'un minimum de protection pour le travailleur et s'applique du reste à toutes les relations de travail soumises au droit luxembourgeois.

Or, chaque branche et chaque secteur, voire chaque entreprise a ses particularités propres qui nécessitent une réglementation spécifique. La loi du 30 juin 2004 permet ainsi de conclure une convention collective de travail qui se définit comme un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales remplissant certaines conditions et, d'autre part, soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière, soit un groupe d'entreprises dont

l'activité est de même nature, soit un ensemble d'entreprises de la même profession.

Ces conventions collectives peuvent être déclarées d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession ou du secteur pour lequel elles ont été conclues.

### **C. Le contrat de travail à durée déterminée**

La loi du 24 mai 1989 établit une hiérarchisation des contrats de travail en disposant qu'en principe le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Le contrat de travail à durée déterminée constitue l'exception et ne peut être conclu que dans la mesure où il répond aux conditions établies par la loi.

#### *1) Recours au contrat de travail à durée déterminée*

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le contrat à durée déterminée n'est donc possible qu'à titre exceptionnel pour répondre à des besoins de main-d'oeuvre ne découlant pas de l'activité permanente et habituelle de l'entreprise.

#### *2) Forme du contrat à durée déterminée*

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter les mentions obligatoires déjà ci-avant et les indications spécifiques suivantes:

- 1) lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- 2) lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- 3) lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- 4) la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- 5) le cas échéant, une clause de renouvellement.

En outre, le contrat doit contenir une définition de son objet et une indication claire et précise qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée; à défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée et la preuve contraire n'est pas admissible.

#### *3) Cessation du contrat à durée déterminée*

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme. Sauf en cas de faute grave, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.

#### 4) *Durée du contrat à durée déterminée*

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé 2 fois au maximum, si le contrat initial ou un avenant ultérieur à ce contrat contiennent une clause de renouvellement. La durée maximale du contrat à durée déterminée est de 24 mois, renouvellements compris.

### **D. La période d'essai**

#### 1) *En général*

Une période d'essai peut être prévue aussi bien dans le contrat de travail à durée déterminée que dans le contrat de travail à durée indéterminée. De façon générale, la période d'essai ne peut pas avoir une durée inférieure à deux semaines. La durée maximale dépend du niveau de formation, respectivement de la rémunération du salarié.

2 semaines au minimum et 3 mois au maximum pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du CATP;

2 semaines au minimum et 6 mois au maximum pour le salarié ayant le CATP ou un niveau de formation équivalent ou supérieur;

2 semaines au minimum et 12 mois au maximum pour le salarié dont le traitement mensuel brut de début est fixé à un montant approximatif (informezvous!) égal ou supérieur à 536 EUR à l'indice 100. Pour la définition du traitement mensuel, les gratifications, les primes, ainsi que les accessoires et compléments de traitement peuvent être comptés à raison d'un douzième de leur valeur annuelle. La clause d'essai ne peut être renouvelée.

#### 2) *La résiliation de la période d'essai et les délais de préavis*

Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave. Après l'écoulement des deux semaines, il peut être mis fin au contrat à l'essai par les deux parties.

La dénonciation doit se faire par lettre recommandée à la poste, respectivement par la signature apposée sur le double de la lettre de dénonciation. Un motif de la dénonciation ne doit pas être indiqué. Le délai de préavis s'établit à autant de jours que la durée de l'essai convenue

au contrat comporte de semaines. Dans la mesure où la période d'essai ne peut être dénoncée pendant la période minimale de 2 semaines (sauf pour motif grave), on doit en déduire qu'on ne peut pas conclure de contrat à l'essai de 2 semaines sans que l'engagement à l'essai se transforme en contrat de travail définitif. En pratique, le délai minimum d'une période d'essai sera de trois semaines. Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées ci-dessus avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée, selon le cas à partir du jour de l'entrée

en service. La résiliation du contrat de travail avec préavis

La résiliation avec préavis n'est possible que dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

L'employeur et le salarié ont le droit de résilier le contrat de travail, même contre la volonté de l'autre partie. La législation du travail interdit la résiliation avec préavis pour certaines

personnes. Il s'agit des femmes enceintes des salariés incapables de travailler pour maladie des représentants du personnel (délégation du personnel, comité mixte, conseil d'administration dans les sociétés anonymes)

### 1. L'obligation de l'entretien préalable

L'employeur qui occupe 150 salariés au moins et qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable. Il devra le faire par lettre recommandée, ou par écrit dûment certifié par un récépissé. La lettre ou l'écrit devra indiquer l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Au cas où le salarié dûment convoqué ne se présente pas, le licenciement

peut être notifié: au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable, et au plus tard 8 jours après le jour fixé pour cet entretien. L'employeur informé de la maladie du salarié ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la convocation à l'entretien préalable.

### 2. Forme du licenciement et délais de préavis

L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement par lettre recommandée. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. Ceci vaut également pour le salarié qui désire résilier le contrat.

En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui, compte tenu de l'ancienneté de service du salarié (employé ou ouvrier), s'étend de 2 à 6 mois. En cas de résiliation du contrat par le salarié, les délais de préavis sont divisés par deux.

### 3. Motivation du licenciement avec préavis

Dans un délai d'un mois à compter de la notification (date de la remise à la poste) du licenciement avec préavis, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement. Au plus tard un mois après la notification d'une telle lettre recommandée

du salarié, l'employeur doit énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement, comme p.ex.:

- Motifs liés à l'aptitude du salarié;
- Motifs liés à la conduite du salarié;
- Motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

La précision de la motivation est donc essentielle.

Relevons à ce propos qu'en cas de contestation des motifs invoqués, l'employeur a la charge de prouver la matérialité et le caractère réel et sérieux des motifs énoncés.

#### 4. L'indemnité compensatoire de préavis

La partie (employeur ou salarié) qui résilie le contrat à durée indéterminée sans qu'il y ait fait ou faute grave, justifiant une résiliation avec effet immédiat, ou sans respecter les délais de préavis, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis.

#### 5. L'indemnité de départ

Le salarié (employé ou ouvrier) qui est lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié par l'employeur sans que ce dernier ne puisse faire valoir un fait ou une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, a droit à une indemnité de départ, s'il peut justifier d'une ancienneté minimale de 5 années auprès du même employeur

#### 6. Dispense de travail

Si le contrat de travail est résilié à l'initiative de l'employeur, celui-ci peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. En cas de démission par le salarié, la dispense de travail demandée par ce salarié et acceptée par l'employeur équivaut à une résiliation d'un commun accord du contrat de travail.

### La résiliation pour motif grave

#### 1. Le principe

Chacune des parties (employeur ou salarié) peut résilier le contrat de travail sans préavis (pour le contrat à durée indéterminée) ou avant l'expiration du terme (pour le contrat à durée déterminée), pour un ou pour plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

L'employeur ne peut cependant pas licencier pour motifs graves le salarié qui est malade ou les salariés spécialement protégés par la législation sur les

délégations du personnel et les comités mixtes (sauf, dans ce dernier cas, la procédure spéciale de la mise à pied).

En cas de licenciement pour motif grave, le salarié licencié ne peut pas faire valoir le droit à l'indemnité de départ.

## 2. Le motif grave

Constitue un motif grave, justifiant la résiliation immédiate, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Contrairement au régime caractérisant le licenciement avec préavis, l'employeur doit, en cas de licenciement pour motif grave, donner les motifs du licenciement immédiatement dans la lettre de licenciement. Il est évident que cette motivation doit également être la plus précise possible.

## 3. Le délai pour invoquer une faute grave

Le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne pourront plus être invoqués par l'employeur ou par le salarié lorsque le ou les faits leur sont connus depuis plus d'un mois. Ce délai d'un mois n'est cependant pas applicable pour les faits qui ont donné lieu dans le mois à l'engagement de poursuites pénales contre le salarié ou contre l'employeur. Ce délai d'un mois n'est pas non plus applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieurs à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. La résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur Ces règles s'appliquent tant pour la résiliation du contrat avec préavis que pour la résiliation pour faute grave.

## 1. Le licenciement abusif

Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi et/ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux, liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Le caractère abusif du licenciement a comme conséquence que l'employeur doit payer au salarié des dommages-intérêts, dont le montant est à fixer par le juge.

## 2. La charge de la preuve

Au cas où les motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement sont contestés par le salarié, l'employeur a la charge de prouver tant la matérialité que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués. L'employeur peut en cours

de procès apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de licenciement; il ne peut cependant en aucun cas s'agir de motifs nouveaux.

## **Protection du salarié contre le licenciement**

Le droit de résilier le contrat de travail (avec préavis ou pour faute grave) est suspendu dans plusieurs situations.

### **1. Protection du salarié en cas d'incapacité de travail**

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en informer personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. Cette information peut être orale ou écrite; elle peut être effectuée par télégramme, télex ou télécopieur. Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat établi par un médecin et attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. L'employeur qui a été averti dans la forme et les délais prévus cidessus, ou qui a été mis en possession du certificat médical dans la forme et les délais prévus ci-dessus, n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable. Le droit de l'employeur de licencier est suspendu, même en cas de licenciement pour motifs graves, et même si les faits ou fautes graves sont antérieurs à l'incapacité de travail du salarié.

L'interdiction pour l'employeur de résilier le contrat s'étend, pour les ouvriers et les employés privés, sur une période de vingt-six semaines au plus, à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Au cours de cette période, l'employé privé a droit au maintien intégral de son traitement et des autres avantages résultant de son contrat de travail.

L'employeur recouvre son droit de licencier si, à l'expiration du troisième jour d'absence du salarié, il n'est pas en possession du certificat médical requis. Le contrat de travail du salarié (employé ou ouvrier) peut être résilié par l'employeur après l'expiration des périodes visées ci-dessus, c'est-à-dire après l'expiration d'une période de vingt-six semaines à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

### **2. Protection de la maternité**

Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse dûment constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

Toutefois, les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de la salariée.

### 3. Protection des délégués du personnel

Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel ne peuvent être licenciés. Le licenciement notifié par l'employeur à un délégué doit être considéré comme nul et non avenue (sauf la procédure spéciale de la mise à pied).

Cette protection s'étend aux anciens membres des délégations du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat, ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membre de la délégation dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

© *Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg*  
*Extraits de l'exposé "Droit du Travail"*  
*Ces extraits ne se veulent en aucun cas complets,*  
*et ne pourront servir en tant que justification quelconque.*

## 7. Le futur diplômé et ses assurances

L'installation dans la vie est une affaire sérieuse qui nécessite une bonne préparation. Très souvent, le jeune diplômé fait déjà longtemps à l'avance des projets, des sondages et des analyses pour démarrer sans problèmes majeurs dans la vie active.

Dans ce contexte, il faut souligner que le volet 'sécurité' n'est à négliger en aucun cas. Le volet 'assurances' est trop souvent considéré comme le moindre mal qui se régularise en un seul tour de main. Mais hélas! Il ne faut point sousestimer l'importance de ce domaine très spécifique. Une mauvaise décision peut grever tout l'avenir d'une lourde hypothèque: S'assurer c'est bien, mais bien s'assurer c'est mieux!

### A quoi faut-il penser?

La mobilité est un des grands thèmes de notre temps. Une vie sans voiture est inimaginable. Jetons donc un regard sur les risques qui sont étroitement liés à l'automobile.

L'ASSURANCE AUTO comprend différents volets:

1) *La Responsabilité Civile Automoteur* est l'assurance obligatoire exigée par le législateur. Elle couvre la responsabilité de l'assuré en cas de dommages corporels et matériels causés à des tiers par le véhicule assuré.

La garantie est illimitée en ce qui concerne les dommages corporels et matériels. Cependant elle est limitée au montant de 50 millions de francs en ce qui concerne les dégâts matériels provoqués par incendie, jet de flammes ou explosion.

2) *L'Assurance Tous Risques* communément appelée «Casco». Ce volet permet d'assurer les risques Incendie, Vol, Bris de Glaces et Dégâts au Véhicule. Les raisons sont multiples pour protéger une nouvelle voiture par une assurance «Casco». En voici quelques-unes:

- L'assurance «Casco» règle de suite, car l'assuré attend souvent des mois pour toucher l'indemnité d'un dégât partiel ou même total en cas de responsabilité contestée.

**Croisé,**  
fir eng sécher  
Zukunft!



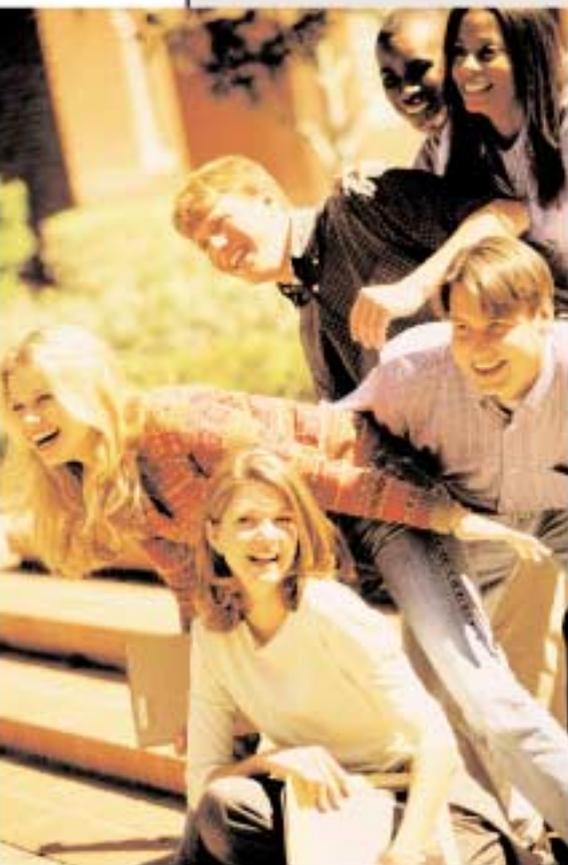
ASSURANCES  
**M. CROISÉ & FILS**  
AGENCE GÉNÉRALE DEPUIS 1921



**11 RUE GUILLAUME • L-9237 DIEKIRCH**  
**TEL. 80 80 50-1 • FAX: 80 25 31**

*Goodyear a besoin de vous*

## **Pour inventer le monde de demain**



Quand on est leader mondial, l'innovation, la recherche, le développement c'est vital. Et c'est pour nous, une priorité absolue. Pour dépasser les besoins de nos clients, pour développer et intégrer des technologies toujours plus performantes et pour inventer des produits qui demain seront utilisés par le monde entier nous avons besoin d'esprits ingénieux et curieux de tout. Vous venez d'obtenir votre diplôme d'études supérieures et vous avez l'ambition de travailler pour un groupe international leader dans son domaine. Seriez-vous prêt à nous suivre avec enthousiasme dans cette quête du nouveau ?

Merci d'envoyer un dossier complet de candidature à :

Goodyear Luxembourg Tires S.A.  
Human Resources Division  
Laurence LEVERD  
Avenue Gordon Smith, L-7750 Colmar-Berg  
Email: [laurence\\_leverd@goodyear.com](mailto:laurence_leverd@goodyear.com)  
Internet: [www.goodyear.com](http://www.goodyear.com)

**GOODYEAR**

- Les accidents subis à l'étranger entraînent des délais de règlement extrêmement longs et énervants.
- Un accident dû à la faute propre, ne donne jamais droit à une indemnisation de la part du tiers.
- Le crédit accordé par la banque ou tout autre institut financier nécessite une garantie optimale.

De nos jours, l'assurance «Casco» est la protection sur mesure pour un chacun qui veut assurer son capital mobile.

3) La *Protection Juridique* couvre le recours contre les tiers responsables, de même que les frais et honoraires déployés pour assurer la défense en cas de poursuites.

A ces trois volets, tous différents et indépendants l'un de l'autre, il convient d'ajouter un quatrième qui n'est pas moins important: c'est la garantie pour le chauffeur, qui n'est jamais couvert par son assurance Responsabilité Civile Auto, mais qui reste toujours le moins protégé.

Donc il faut agir! Certains assureurs, parfaitement conscients de ce problème, proposent une garantie spécifique pour les conducteurs qui indemnise, indépendamment des responsabilités encourues et selon les règles habituelles de droit commun luxembourgeois, le décès et les lésions corporelles d'un accident de circulation. Très souvent, une assurance accidents est également proposée dans de pareils cas.

En partant du principe d'une ASSURANCE ACCIDENTS EN GENERAL, on dispose d'une garantie de 24 heures sur 24 qui s'étend aussi bien aux accidents lors de l'exercice d'une profession déclarée qu'à ceux qui se produisent au cours de la vie privée.

L'assurance Accidents a pour objet de garantir le paiement d'indemnités lorsque l'assuré est victime d'un dommage corporel causé par un accident. Elle prévoit les prestations suivantes:

- paiement d'un capital en cas de décès,
- paiement d'un capital en cas d'invalidité permanente,
- paiement d'une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail temporaire,
- paiement d'une indemnité journalière, à partir du 1er jour, en cas d'hospitalisation,
- remboursement des frais médicaux.

Même si toutes ces garanties ne sont pas toujours indispensables pour le jeune diplômé, il faut relever l'importance de la garantie «Invalidité permanente» dans le cadre de l'Assurance Accident. En fait, le jeune est d'autant plus mal à l'aise lorsqu'il doit faire face à une invalidité permanente. Nouveau dans sa profession, pas de réserves matérielles, ni de sécurité pour faire face à un handicap, il nécessite des fonds pour entamer sa rééducation respectivement donner une nouvelle orientation à sa vie privée et professionnelle. Et il n'est pas nécessaire de relever que de tels centres de formation et de réadaptation, se trouvant pour la plupart du temps à l'étranger, entraînent des coûts importants.

Donc, une Assurance Accidents avec la garantie «Invalidité» n'est pas une dépense folle, mais un minimum indispensable de sécurité pour le nouveau diplômé qui se trouve au seuil d'une carrière professionnelle promettante.

Pour ceux qui optent également pour une garantie «Décès» on peut suggérer de fixer les sommes assurées suivant une règle de base qui dit:

Capital Décès =	1 x somme des traitements mensuels sur une année
Capital Invalidité =	3 x somme des traitements mensuels sur une année

Au fil des années, cette garantie «accidents» doit absolument être complétée par une assurance-vie, respectivement une garantie décès, une assurance maladie et une rente d'invalidité.

Aussi faut-il relever que les besoins de santé et de sécurité financière de chacun augmentent proportionnellement à l'accroissement du niveau de vie. Il est vrai aussi que notre système de Sécurité Sociale n'aura plus les moyens de parfaire davantage le tissu social. Les déficits démographiques, l'espérance de vie accrue en sont les principales causes. Sans vouloir remettre en question l'acquis de notre système de Sécurité Sociale, nous sommes tous conscients de ses limites. Nous réalisons chaque jour que nous ne pouvons pas tout attendre de l'Etat Providence.

Face à cette situation, il faut agir et prendre en mains l'organisation de sa sécurité personnelle et se constituer – ensemble avec l'assureur de son choix – un complément de retraite confortable. Le jeune diplômé doit également penser à assurer sa *vie privée et ses biens personnels*.

Deux assurances sont à conseiller vivement:

*la Responsabilité Civile Vie Privée et*

*la Globale Habitation*

Lorsqu'on parle de RESPONSABILITE CIVILE, on comprend l'obligation d'indemniser les dommages causés à des tiers par des agissements fautifs:

– en cas d'une faute ou négligence propre, les dispositions généralement applicables sont contenues dans les articles 1382 et 1383 du Code Civil.

Art. 1382: «*Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer*».

Art. 1383: «*Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence*».

– en cas de responsabilité pour le fait de tiers ou pour les choses que l'on a sous sa garde, les dispositions générales sont contenues dans les articles 1384, 1385 et 1386 du Code Civil:

Art. 1384: «*On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.*

*Le père et la mère, en tant qu'ils exercent le droit de garde, sont solidairement responsables du dommage causé par leurs enfants mineurs habitant avec eux (L. 6 février 1975)*

*Les maîtres et les commettants, du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés. Les instituteurs et les artisans, du dommage causé par leurs élèves et apprentis, pendant le temps qu'ils sont sous leur surveillance. La responsabilité ci-dessus a lieu, moins que les père et mère, instituteurs et artisans, ne prouvent qu'ils n'ont pu empêcher le fait qui donne lieu à cette responsabilité».*

Art. 1385: «Le propriétaire d'un animal ou celui qui s'en sert pendant qu'il est à son usage, est responsable du dommage que l'animal a causé, soit que l'animal fut sous sa garde, soit qu'il fut égaré ou échappé».

Art. 1386: «Le propriétaire d'un bâtiment est responsable du dommage causé par sa ruine, lorsqu'elle est arrivée par une suite du défaut d'entretien ou par le vice de sa construction».

L'Assurance Responsabilité Civile Vie Privée couvre le preneur d'assurance en tant que personne privée, piéton, cycliste, sportif, chef de famille, habitant de maison, détenteur ou gardien d'animaux domestiques, propriétaire ou usager d'armes, propriétaire ou usager d'appareils de ménage et de jardinage.

Sont assurées gratuitement toutes les personnes non-mariées, qui, n'ayant pas de foyer ou logement propre, vivent de manière habituelle en communauté domestique avec le preneur d'assurance.

Les enfants âgés de moins de 30 ans résidant passagèrement ailleurs en leur qualité d'apprenti, d'élève ou d'étudiant sont considérés néanmoins comme vivant en communauté domestique avec le preneur d'assurance et donc assurés gratuitement.

L'Assurance Globale est la solution fiable pour garantir les risques Incendie, Dégâts de Eaux, Vol, Bris des Glaces et Tempête.

Aujourd'hui les locataires et/ou propriétaires doivent absolument penser à une garantie moderne qui couvre leur maison d'habitation ou leur appartement. Un maximum de garanties est accordé dans des formules du genre Globale Habitation qui ne se limitent pas aux risques traditionnels. Aujourd'hui, votre contrat Globale Habitation peut parfaitement prévoir une couverture en cas de vandalisme, terrorisme ou sabotage.

Les frais de remise en état des plantations, la décongélation accidentelle des provisions de ménage, l'écoulement du mazout hors de citernes et d'installations de chauffage ou encore les dommages causés par la pression de la neige ou de la glace ne posent plus de problème d'acceptation pour un assureur de taille. L'assuré bénéficie automatiquement et sans surprime de nombreuses garanties accessoires, tels le recours des tiers, le chômage immobilier, les frais de déblais, les honoraires d'experts, les pertes indirectes, les frais de recherche des fuites, les frais de clôture et d'obturation et les dégâts

causés aux soubassements et supports des vitrages. Un autre grand avantage d'une Globale Habitation est le fait que l'assuré peut, en cas de sinistre, choisir lui-même l'ordre d'épuisement pour les risques accessoires.

Pour l'assurance des effets et biens personnels, il ne faut pas oublier de faire des photos, des expertises ou estimations pour les antiquités, les objets d'art, les fourrures, les bijoux et autres objets spéciaux. En cas de sinistre, ces pièces faciliteront le travail et la procédure d'indemnisation, tant aux autorités qu'à l'assureur.

Aussi ne faut-il pas omettre de vérifier et d'ajuster régulièrement les sommes assurées du contrat, car au fil des années, on s'est réalisé le décor de ses rêves. L'une ou l'autre antiquité ou un petit meuble luxueux enrichissent votre intérieur. Des tapis et des tableaux complètent votre ameublement qui se transforme en un intérieur de choix.

Certes, on peut recourir à la clause d'indexation qui est prévue au contrat, mais cette indexation reflète seulement l'évolution des prix et ne tient pas compte de la plusvalue qu'on apporte à son habitation et son contenu. Cette plus-value entraîne nécessairement une révision régulière des sommes assurées.

Ces quelques conseils sont seulement des facettes infimes d'un programme complet de sécurité matérielle, mais ils sont à considérer comme un programme de base qui peut être élargi sur mesure suivant les nécessités et les besoins précis d'un chacun.

Une personne de contact est indispensable!

Toutefois, il est indispensable d'avoir un interlocuteur personnel qui fait le lien entre assuré et assureur. Même si des termes-clés comme «vente directe» ou «télémarketing» sont mis en avant pour réduire les frais auxquels les assureurs doivent faire face, rien ne remplace le bon vieil agent d'assurances qui risque de perdre quelque peu sa place d'élément pivot dans la philosophie moderne du monde des assurances. Sans doute, il peut être bon vendeur, mais il est avant tout conseiller fiable qui se met au service de son client.

Votre agent personnel, vous pouvez le joindre à tout moment, même les week-ends et les jours fériés. Il connaît vos besoins spécifiques de sécurité et cherche la meilleure solution pour vous donner entière satisfaction.

Une autre de ses missions est de vous assister en cas d'accident. Généralement l'agent garde son calme et analyse clairement la situation. Il prend tous les renseignements indispensables pour dresser un constat objectif

et une déclaration claire. Et même au cours de la procédure de règlement, l'agent reste votre interlocuteur de choix.

Il suit votre dossier avec compétence et persévérance pour que vous soyez indemnisé rapidement et dans les meilleures conditions.

Très souvent, les relations entre assuré et agent évoluent au fil des années et il se trouve que les liens entre les deux sont plutôt de nature amicale que commerciale. Et il est superflu de souligner que même en matière d'assurances, un conseil amical vaut une fortune!

\* \* \*

## **Assurances sociales**

Pour ceux, qui trouvent un emploi après leur rentrée au Luxembourg, il n'y a pas de problèmes: c'est l'employeur qui se charge des modalités administratives.

Pour les étudiants moins chanceux, il leur est conseillé de faire une «co-assurance». Pour cela, il suffit de remplir une demande d'obtention de co-assurance auprès de la caisse de maladie de leurs parents. Il peut y avoir des différences entre les diverses caisses de maladie, mais en général, aucun document n'est requis à ce niveau.

Cette co-assurance restera valable jusqu'à l'âge de 30 ans.

Puisque cette co-assurance est gratuite, on vous conseille d'entamer les démarches nécessaires aussitôt que vous rentrez au pays, surtout si vous n'avez pas de travail en vue dans les semaines qui suivent votre retour.

Une fois cet âge atteint et que vous n'avez toujours pas réussi à trouver un emploi, vous devez vous assurer à vos propres frais. Cette «assurance volontaire» est calculée en fonction du revenu minimum et coûte actuellement environ 50 par mois.

## 8. Travailler au sein de l'UE

### Aurai-je besoin d'un permis de séjour et, si oui, pourquoi?

Pendant les trois premiers mois, vous avez uniquement besoin de votre carte d'identité ou de votre passeport. Pour une période plus longue, vous devez être en possession d'une carte de séjour, qui ne constitue pas une condition préalable nécessaire pour pouvoir vivre dans le nouveau pays, mais une preuve des droits dont vous jouissez sur ce territoire. Cette carte de séjour vous est également demandée aux fins des recherches statistiques en matière de migration des populations.

### Que faire si je cherche un emploi dans un autre pays de l'EEE (= Espace économique européen = les quinze États membres de l'Union européenne + l'Islande et la Norvège)?

Le réseau EURES a été créé par la Commission, en collaboration avec les services publics de l'emploi des pays de l'Espace économique européen (EEE), afin d'aider les citoyens européens cherchant un emploi dans un autre pays de l'EEE. EURES comprend un réseau de conseillers, encore appelés conseillers EURES, qui sont des experts du marché du travail européen et des conditions de vie et de travail à travers l'Europe. Ils peuvent vous donner des informations pratiques d'ordre général sur l'expatriation, la législation, la sécurité sociale, les conditions de vie, ainsi que des adresses utiles, des informations sur les niveaux de rémunération, la fiscalité, les contrats, les pratiques de recrutement etc. Ils ont également accès à une base de données sur des offres d'emplois dans l'EEE. C'est pourquoi je vous suggère de prendre rendez-vous avec le conseiller EURES le plus proche dans votre pays de résidence. Pour connaître le conseiller EURES le plus proche, contactez votre agence pour l'emploi ou votre office de l'emploi le plus proche ou cherchez dans la base de données "conseillers EURES", située dans la partie de ce site intitulée "EURES". Vous pouvez accéder vous-même à la base de données sur les offres d'emplois à partir de la page d'accueil de notre site Web, en cliquant sur "Recherche d'emploi". Chaque emploi vacant de la base de données comprend les coordonnées de la personne de contact au bas de la page.

## Comment postuler pour un emploi dans une des institutions européennes?

Si vous cherchez un emploi temporaire, adressez-vous aux agences de travail

intérimaires qui collaborent avec la Commission européenne. Si vous cherchez un emploi permanent, vous devez participer à un concours. Dans ce cas, la première démarche consiste à contacter le service de recrutement de la Commission Européenne, à l'adresse suivante: Commission Européenne - service recruitment, DG ADMIN, B - 1049 Bruxelles, E-mail: [infoemployment@cec.eu.int](mailto:infoemployment@cec.eu.int)

## Mon diplôme est-il valide dans un autre pays de l'EEE?

Si vous exercez la profession de médecin, d'infirmier responsable de soins généraux, de praticien de l'art dentaire, de sage-femme, de vétérinaire, de pharmacien ou d'architecte, les qualifications propres à votre pays sont en principe reconnues automatiquement, ce qui vous autorise à exercer dans n'importe quel autre pays de l'EEE. Pour toute autre profession réglementée, vous devez demander la reconnaissance de vos qualifications auprès du pays de destination. Les autorités de ce pays ont quatre mois pour répondre à votre demande. Si elles considèrent que la durée ou le contenu de l'enseignement et de la formation que vous avez reçue diffère sensiblement de la durée ou du contenu exigé dans votre pays d'accueil, il se peut que l'on vous demande d'acquiescer une expérience professionnelle supplémentaire destinée à compléter votre formation, de suivre une formation ou de vous soumettre à une épreuve d'aptitude (chacune de ces possibilités excluant les deux autres). Dans chaque pays de l'EEE, un centre d'information vous fournira tous les renseignements voulus sur les professions exercées dans ce pays, sur les procédures de reconnaissance de vos qualifications, sur les délais applicables etc. Dans certains pays, il se peut que le centre d'information approprié soit en même temps le centre national d'information sur la reconnaissance des qualifications. Si votre profession n'est pas réglementée dans le pays où vous souhaitez travailler, il n'est pas nécessaire de faire reconnaître vos qualifications. Vous avez le droit de vous rendre dans ce pays et d'y travailler sans vous soumettre aux formalités ayant trait à votre formation ou à vos qualifications.

## **Je n'ai pas la nationalité d'un des pays de l'EEE, mais je suis marié(e) à l'un de ses ressortissants. Ai-je les mêmes droits en matière d'emploi que mon conjoint?**

Oui. Le règlement (CEE) n° 1612/68 du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté dispose que "le conjoint et les enfants de moins de 21 ans ou à charge d'un ressortissant d'un État membre exerçant sur le territoire d'un État membre une activité salariée ou non salariée, ont le droit d'accéder à toute activité salariée sur l'ensemble du terri-

toire de ce même État, même s'ils n'ont pas la nationalité d'un État membre." Les membres de la famille sont également admis aux cours d'enseignement et de formation aux mêmes conditions que les ressortissants de l'État membre d'accueil. De plus, ils bénéficient des mêmes avantages sociaux, en vue d'être pleinement intégrés dans la société qui les accueille. Ces droits s'appliquent uniquement dans l'État membre où le citoyen de l'UE exerce une activité salariée ou indépendante.

## **Combien de temps puis-je séjourner dans un autre pays de l'EEE, en tant que demandeur d'emploi?**

Si vous êtes sans emploi, vous avez le droit de séjourner dans un autre pays de l'UE pendant au moins trois mois, voire pendant six mois dans la plupart des pays de l'UE. Cela dit, il ne peut pas vous demander de quitter le pays si vous êtes en mesure de prouver que vous continuez à chercher sérieusement un emploi et que vous avez une chance réelle d'aboutir (par exemple, si vous devez encore passer des entretiens ou vous soumettre à des tests), et ce quelle que soit la durée de votre recherche d'emploi. Pour plus d'informations sur les conditions de vie dans un autre pays de l'UE, accédez à "Conditions de vie et de travail".

## **Puis-je prétendre à des allocations de chômage dès mon arrivée dans un autre pays de l'EEE, au titre de demandeur d'emploi?**

Vous pouvez prétendre à des allocations de chômage pendant trois mois, à condition de remplir les critères suivants: - tout d'abord, vous devez avoir essayé, pendant au moins quatre semaines à compter du jour de la perte de votre emploi, de trouver un nouvel emploi dans votre pays de résidence actuel (le pays qui verse actuellement votre allocation de chômage). Dans certaines circonstances, cette période peut-être réduite par décision de l'organisme liquidateur concerné; - vous vous êtes inscrit dans un délai de sept jours auprès du service de l'emploi du pays dans lequel vous cherchez un emploi; - vous avez

déposé un formulaire E 303 dûment complété auprès du service local de l'emploi avant votre départ. Adressez-vous toujours à votre service local de l'emploi avant d'entreprendre quelque démarche que ce soit. Si vous n'êtes pas en mesure de trouver un emploi dans un délai de trois mois, vous devez retourner dans le pays qui verse votre allocation de chômage pour conserver vos droits à l'allocation de chômage. L'organisme liquidateur de votre pays d'origine pourra continuer à vous accorder une allocation à la seule condition que vous soyez en mesure de prouver que vous allez bientôt commencer à travailler (c'est-à-dire que vous êtes en train de régler certains détails avec votre employeur présomptif ou que vous vous trouvez dans une situation semblable).

### **Quels sont mes droits en matière de sécurité sociale, en tant que travailleur dans un autre pays de l'EEE?**

Vous-même et les membres de votre famille avez droit aux mêmes prestations de sécurité sociale que les ressortissants du pays où vous travaillez, et ce dès le début de votre activité professionnelle. Ces droits recouvrent les indemnités de maladie et les allocations de maternité, les prestations d'invalidité et de vieillesse, les pensions de réversion, les prestations en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle et de décès, les allocations de chômage, tout comme les allocations familiales. Personne ne peut se voir refuser ces prestations pour des raisons de nationalité, de lieu de résidence ou pour tout autre motif discriminatoire. Par conséquent, si le pays où vous travaillez accorde, à l'occasion d'une naissance, des prêts sans intérêts à ses ressortissants ou s'il garantit un revenu minimum à ses ressortissants, vous pouvez également prétendre à ces avantages. Les prestations sociales varient d'un pays à l'autre. C'est pourquoi il convient de demander aux autorités nationales du pays où vous travaillez des informations précises sur les prestations sociales qui y sont accordées. Vous trouverez des informations détaillées sur les règles communautaires et nationales en matière de sécurité sociale dans des brochures disponibles à l'adresse suivante: Commission Européenne DG "Emploi et affaires sociales", unité E/3, Coordination des systèmes de sécurité sociale, Rue Joseph II 27, B-1049 Bruxelles. Il va de soi que vous pouvez également consulter un euroconseiller (voir la réponse à la question 1).

### **Puis-je publier mon curriculum vitae si je cherche un emploi dans un autre pays de l'EEE?**

Oui, la recherche de CV EURES est une base de données de CV où les demandeurs d'emploi peuvent enregistrer leur CV et où les employeurs peuvent s'inscrire pour trouver de nouveaux employés.

Pour s'inscrire, veuillez visiter le site: <http://eurescv-search.com/>

## **EURES peut-il aider les personnes vivant dans des régions transfrontalières à trouver un emploi dans la région voisine?**

Oui. EURES a créé un réseau de 19 partenariats transfrontaliers associant aussi bien les services publics de l'emploi de ces régions que les syndicats et les organisations patronales. Ces partenariats transfrontaliers d'EURES

fournissent aux travailleurs vivant dans un pays et travaillant dans un autre des informations sur les différentes législations en vigueur dans leur région. Ces informations peuvent être obtenues par l'intermédiaire de dépliants, d'Internet ou de conseillers Eures transfrontaliers qualifiés en la matière. La plupart des partenariats transfrontaliers EURES possèdent également leurs propres bases de données d'emplois vacants. Pour obtenir des informations détaillées sur les partenariats transfrontaliers, consultez "EURES Transfrontalier"

## **Quelles sont les perspectives en ce qui concerne les travailleurs mobiles?**

Il est vrai que la mobilité transfrontalière dans l'UE a été faible. Les divers facteurs qui expliquent cela sont notamment les taux de chômage élevés, les barrières socioculturelles, y compris la langue, les obstacles pratiques à la mobilité, le manque d'informations sur les possibilités existantes, etc. Cependant, les changements démographiques, le regain de vigueur et les progrès enregistrés dans le cadre de la mise en place du marché unique européen, la réalisation de l'Union monétaire européenne, l'évolution vers une économie planétaire fondée sur la connaissance, tout comme l'élaboration d'une stratégie commune pour l'emploi dans l'UE, améliorent les perspectives d'avenir.

*Source: EURES (EUROpean Employment Service)*

## 9. Les DESS de l'IAE/Nancy2 et de la CEP•L : un succès

En 1996 la Chambre des Employés Privés signait un accord de coopération avec l'Université Nancy2 lui permettant de proposer des DESS (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées) en formation continue à Luxembourg. A l'époque cette initiative ne trouvait pas l'unanimité ; des personnes externes aux partis contractants posaient la question de la demande et de l'intérêt.

Aujourd'hui la preuve est donnée qu'un besoin réel existait, et qu'une lacune a pu être comblée au profit des cadres et de leurs employeurs.

En effet, plus de 320 cadres d'entreprises, d'associations et d'institutions ont su profiter de cette offre qui prévoit deux DESS en formation continue : le DESS-CAAE qui est une formation de Gestion d'Entreprise et le DESS-DGRH qui donne une spécialisation en matière de la Gestion des Ressources Humaines.

Les points communs à ces DESS sont : la formation porte sur environ 450 heures de cours, réparties sur deux années académiques. Les cours se donnent en principe deux soirées par semaine et les samedis. Le corps d'enseignants est constitué de professeurs de l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de l'Université Nancy2 ainsi que de cadres supérieurs d'entreprises luxembourgeoises. Cet amalgame permet d'allier l'enseignement académique à l'enseignement professionnel, en tenant compte des spécificités luxembourgeoises. Les diplômes délivrés sont ceux de l'Université Nancy2, ne se distinguant aucunement de ceux délivrés à Nancy même – d'où la question de l'équivalence ne se pose pas. Finalement sont admissibles les personnes détentrices d'un BAC+4, ou à défaut celles pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle permettant une validation des acquis.

En septembre 2004 la 11ème promotion du DESS-CAAE débutera. Cette formation s'adresse surtout à des cadres n'ayant pas eu de formation en gestion, et appelés à gérer une entreprise ou un département d'une entreprise. L'on peut citer : ingénieur, juriste, informaticien, comptable, chimiste, architecte, pharmacien, etc... Les inscriptions pour cette nouvelle promotion se font dès à présent.

Fin 2004 la 5ème promotion du DESS-DGRH sera ouverte. Ici, la formation ne débute que tous les deux ans ; elle s'adresse tout évidemment aux personnes impliquées dans la gestion des ressources humaines.

Des plaquettes descriptives peuvent être demandées auprès du Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC), la formation continue de la Chambre des Employés Privés (CEP•L), 13, rue de Bragance, L-1255 Luxembourg, no. tél. 44 40 91 600, fax : 44 40 91 650, email : formation@LLLC.lu

Il y a lieu de noter que la formation continue en études supérieures proposée par le LLLC ne se limite pas à ces deux DESS.

En effet, une coopération avec l'Université du Luxembourg existe en matière des deux DUT (Diplôme Universitaire de Technologie, BAC+2) Gestion et Informatique.

Et finalement, un accord conclu avec la Open University, établissement étatique en Grande-Bretagne, permet de faire connaître la possibilité d'études par correspondance dans maints domaines. Le fait de promouvoir des études en langue anglaise permet de toucher davantage la population internationale du Grand-Duché.

Tant pour les DUT que pour les formations de l'Open University des brochures peuvent être demandées.

# Will the business change you?

*or will you change the business?*

## Présentation de l'entreprise

Avec plus de 600 collaborateurs, Deloitte est l'un des premiers prestataires de services professionnels au Luxembourg. Notre firme délivre, à une clientèle nationale et internationale, des services de qualité dans les domaines suivants:

- Audit et expertise comptable
- Conseil fiscal, ingénierie financière et administration de sociétés
- Conseil en management, informatique et ressources humaines entre autres.

Deloitte met tout en œuvre pour répondre à vos objectifs de carrière: une formation continue de haut niveau et l'opportunité de rejoindre des équipes compétentes et multiculturelles.

## Profils recherchés

Etudiant(e)s ou diplômé(e)s d'une école de commerce ou d'ingénieurs ou d'une université en droit/économie.

Votre rigueur et sens de l'organisation et du service ont déjà été mis à l'épreuve. La motivation, l'ouverture d'esprit et la soif d'apprendre sont des qualités indispensables pour intégrer un groupe dont la richesse repose sur la multiculturalité de ses professionnel(le)s. Vous maîtrisez le français et l'anglais (l'allemand sera considéré comme un atout).

## Opportunités

50 postes à pourvoir en contrat de travail à durée indéterminée : auditeurs, fiscalistes, comptables.

30 stages de fin d'études (janvier à mars-avril) ou de césure (septembre à mars-avril) au département audit.

## Candidatures

Merci de déposer votre candidature (CV et lettre de motivation) via notre site [www.deloitte.lu](http://www.deloitte.lu).

# Deloitte.

Member of  
Deloitte Touche Tohmatsu

© 2004 • Deloitte SA



# 3. Diplômé...et alors?

## **Quelles sont les possibilités qui se posent au nouveau diplômé et quelles sont les mesures à prendre?**

Fini les études, la vie réelle va commencer. Jusqu'ici, vous avez passé presque votre vie entière à vous préparer sur ce qui devra suivre après l'obtention de votre diplôme...Bien sûr, vous avez déjà une petite idée vers quel secteur du monde de travail vous devriez vous orienter. Mais même avant que vous commencez à envoyer vos demandes d'emploi, vos CVs et vos lettres de motivation, il faudra pour certains d'entre vous entreprendre quelques démarches de plus avant de pouvoir se présenter à vos futurs employeurs. Sur les prochaines pages, nous avons rassemblé des informations sur le fonctionnement du recrutement pour les carrières les plus courantes au Luxembourg et sur l'homologation éventuelle du diplôme obtenu. Il ne faut cependant guère mentionner qu'il existe d'avantage de carrières, mais la plupart d'entre elles sont plus "facilement accessible" par rapport aux carrières présentées en ce qui concerne par exemple les démarches administratives ou le recrutement. S'il y a notamment des questions plus précises sur l'homologation des diplômes, contactez le CEDIES ou mieux encore, le Service de l'homologation des diplômes du Ministère de l'Education Nationale.

**N° 5120**  
**CHAMBRE DES DEPUTES**  
Session ordinaire 2002-2003  
**P R O J E T D E L O I**

**modifiant la loi modifiée du 18 juin 1969**  
**sur l'enseignement supérieur et l'homologation des titres**  
**et grades d'enseignement supérieur**

\* \* \*

(*Dépôt: le 23.4.2003*)

**SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (14.4.2003) .....	1
2) Exposé des motifs.....	2
3) Texte du projet de loi .....	3
4) Commentaire des articles .....	4

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,  
Sur le rapport de Notre Ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
et

après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

*Article unique.*– Notre Ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
est

autorisée à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi modifiant la loi  
modifiée  
du 18 juin 1969 sur l'enseignement supérieur et l'homologation des titres et grades d'enseigne-  
ment  
supérieur.

Château de Berg, le 14 avril 2003

*La Ministre de la Culture, de l'Enseignement  
supérieur et de la Recherche,*

Erna HENNICOT-SCHOEPGES

HENRI

\*

**30.4.2003**

**Diplômé...et alors?**

## EXPOSE DES MOTIFS

La loi du 18 juin 1969 sur l'enseignement supérieur et l'homologation des titres et grades étrangers d'enseignement supérieur a constitué une étape importante en matière de législation nationale dans le domaine des études supérieures et de la reconnaissance d'études supérieures étrangères.

En effet, elle a:

- supprimé les examens luxembourgeois pour la collation des grades et instauré une reconnaissance, sous certaines conditions de fond et de forme, des grades obtenus à l'étranger;
- mis en place un système de contrôle national compatible avec le droit constitutionnel du libre choix de l'université;
- institué à cet effet des commissions nationales habilitées à aviser les demandes en homologation des diplômes universitaires finals en vue de l'admission à certaines professions réglementées;
- fixé des critères généraux et spécifiques pour chaque discipline.

L'intention du législateur était d'appliquer une nouvelle approche pour l'évaluation des études spécialisées qui, antérieurement, était soumise au régime de la collation des grades.

Le législateur avait estimé utile d'appliquer une procédure d'homologation pour certaines disciplines clairement visées, ceci pour la raison suivante: L'opération d'homologation se situe à mi-chemin entre la question académique de l'appréciation des études faites et la question pratique des effets civils des diplômes obtenus en vue de l'exercice des professions et de l'admission aux emplois. Il fallait mettre en place un système permettant d'apprécier objectivement la valeur des titres présentés pour homologation. Cette problématique, entièrement nouvelle à l'époque où la loi de 1969 fut élaborée, nécessitait un ensemble relativement complexe de dispositions législatives.

Ainsi, un contrôle sur titre a été instauré, contrôle qui par l'application de critères formels et matériels permet aux organes institués, à savoir les commissions d'homologation, d'apprécier ces titres. Le contrôle formel porte sur l'appréciation dans son origine du titre conféré, les critères matériels étant définis par la durée des études et le catalogue des matières à étudier. Tout en variant dans le détail d'une discipline à l'autre, ces critères évitent une approche subjective et restrictive.

Concrètement, la loi de 1969 dispose en son article 4 que: „l'homologation ne pourra être accordée que si les études supérieures des postulants et de leurs diplômes ou titres d'examens finals étrangers répondent à certains critères généraux, à établir par règlement grand-ducal pour chaque discipline. Ce règlement pourra fixer, selon les besoins des différentes disciplines, entre autres une durée minimale des études supérieures ainsi que la nature et l'étendue des matières qui doivent avoir fait l'objet de l'enseignement théorique et pratique.

Les diplômes présentés à l'homologation doivent, sans dérogation possible, conférer un grade d'enseignement supérieur reconnu par le pays d'origine, ou y donner accès au stage ou à la profession, selon la branche choisie, sans qu'une discrimination puisse être faite entre titres légaux et titres scientifiques, entre titres d'Etat et titres d'Université.“

Appelé à statuer sur un recours contre une décision prise par la Ministre de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche portant refus d'accorder l'homologation d'un diplôme de docteur en stomatologie délivré par un établissement d'enseignement universitaire

d'un Etat tiers, le tribunal administratif a saisi la Cour Constitutionnelle d'une question préjudicielle ayant trait à la conformité des dispositions de l'article 4 précitées à la Constitution et notamment à ses articles 11 (6) et 23 pris dans ses troisième, sinon quatrième alinéas.

Dans son arrêt du 3 janvier 2003, la Cour Constitutionnelle dit „que l'article 4 de la loi modifiée du 18 juin 1969 sur l'enseignement supérieur et l'homologation des titres et grades étrangers d'enseignement supérieur est contraire aux articles 11 (6) et 23, alinéas 3 et 4 de la Constitution dans la mesure où il prévoit l'établissement par voie de règlement grand-ducal d'autres critères que ceux qu'il fixe lui-même“.

La Cour Constitutionnelle a considéré:

- que l'effet des réserves de la loi énoncées par la Constitution consiste en ce que nul, sauf le pouvoir législatif, ne peut valablement disposer des matières érigées en réserve; qu'il est toutefois satisfait à la réserve constitutionnelle si la loi se borne à tracer les grands principes tout en abandonnant au pouvoir réglementaire la mise en oeuvre du détail;<sup>2</sup>
- que l'article 4 de la susdite loi abandonne en partie au pouvoir réglementaire l'établissement pour chaque discipline de critères généraux autres que ceux qu'il prévoit lui-même – durée minimale des études supérieures, nature et étendue des matières devant avoir fait l'objet de l'enseignement théorique et pratique; que dans cette mesure, il est contraire à la Constitution.

Afin de mettre le Ministre en charge de l'enseignement supérieur en mesure de s'appuyer sur des bases légale et réglementaire conformes à la Constitution, ceci en sa mission d'appréciation des demandes en homologation, il convient donc de modifier la loi du 18 juin 1969 précitée.

Les modifications de la loi du 18 juin 1969 telles que proposées par ce présent projet entendent ainsi tenir compte de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle précité et des implications qui en résultent sur le plan réglementaire. Par conséquent, les critères généraux servant l'homologation sont désormais clairement énoncés dans le texte de loi, alors que des règlements grand-ducaux devront toujours permettre la fixation des détails dans les domaines sur lesquels porte l'homologation, à savoir le droit, la médecine, la médecine dentaire, la médecine vétérinaire, la pharmacie, le professorat de lettres et le professorat de sciences.

## TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1er.– La loi modifiée du 18 juin 1969 sur l'enseignement supérieur et l'homologation des titres et grades étrangers d'enseignement supérieur est modifiée comme suit:

A l'article 1er, le deuxième alinéa est remplacé comme suit: „Le système d'homologation concerne les domaines disciplinaires énumérés ci-avant à l'exception du notariat. Sont ajoutées aux domaines disciplinaires les sciences humaines. Un règlement grand-ducal peut déterminer des disciplines spécifiques situées dans les domaines tels que visés.“

Art. 2.– L'article 4 est remplacé comme suit:

„(1) Nul ne pourra présenter à l'homologation un diplôme final d'enseignement supérieur étranger s'il n'est pas titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires, d'un diplôme de fin d'études secondaires techniques, d'un diplôme de technicien approprié selon les dispositions de l'article 20 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue, luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent selon la réglementation luxembourgeoise en vigueur.

Un règlement grand-ducal peut déterminer la procédure et les conditions d'une reconnaissance d'équivalence à un des diplômes luxembourgeois mentionnés au premier alinéa de diplômes étrangers correspondants délivrés par des Etats qui n'ont pas adhéré à la Convention européenne relative à l'équivalence des diplômes donnant accès aux établissements universitaires, signée à Paris le 11 décembre 1953 et approuvée par la loi du 13 décembre 1954, et/ou la Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne, ouverte à la signature, à Lisbonne, le 11 avril 1997, et approuvée par la loi du 14 août 2000.

(2) L'homologation ne pourra être accordée que si les études supérieures des postulants et leurs diplômes ou titres d'examens finals étrangers répondent aux critères généraux définis comme suit:

- la durée minimale des études supérieures, qui pour chacune des disciplines est fixée par règlement grand-ducal;
- la nature et l'étendue des enseignements théoriques et/ou pratiques, dont les spécificités sont définies par règlement grand-ducal pour chaque discipline.

Les diplômes finals sanctionnant des études portant respectivement sur les langues ou lettres anglaises, allemandes et françaises doivent être obtenus dans un pays ou une région d'un pays de langue respectivement anglaise, allemande, française, après des études accomplies dans un tel pays pendant au moins deux années.

Le diplôme final sanctionnant des études en droit doit être obtenu dans un pays dont le système juridique correspond dans ses conceptions fondamentales aux principes généraux du système juridique luxembourgeois.

Les diplômes présentés à l'homologation doivent, sans dérogation possible, conférer un grade d'enseignement supérieur, reconnu par le pays d'origine, ou y donner accès à certaines fonctions et professions conformément aux lois et règlements les gouvernant ainsi qu'aux stages correspondants, sans qu'une discrimination puisse être faite entre titres légaux et titres scientifiques, entre titres d'Etat et titres d'Université.

(3) Le Ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions pourra, par voie d'arrêtés à prendre sur avis des commissions d'homologation, énumérer les diplômes et titres étrangers qui répondent aux exigences formulées à l'alinéa qui précède et qui donneront droit à l'homologation sans nouvel examen et avis des commissions.“

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *ad article 1er*

L'alinéa 2 nouveau introduit des dispositions ayant pour objet d'énoncer plus clairement les domaines disciplinaires sur lesquelles porte actuellement l'homologation. Sont ajoutées parmi ces domaines les sciences humaines. En outre, il est proposé de déterminer les disciplines à rattacher à chaque domaine disciplinaire par voie de règlement grand-ducal. En effet, il s'avère judicieux de fixer le détail de ces champs d'études par voie de règlement grand-ducal. En effet, on assiste actuellement à une pléthore de nouveaux domaines d'études, de nouveaux cycles d'études et, partant, de diplômes et de titres sanctionnant ces études supérieures.

D'une part, cette situation s'explique par une autonomie financière, budgétaire et pédagogique

de plus en plus importante accordée aux établissements d'enseignement supérieur. C'est ainsi que de nouveaux cycles d'études, plus adaptés à la demande des industries, entreprises et administrations sont offerts. Ces cycles d'études se caractérisent de plus en plus souvent par des programmes d'études composés d'éléments de différentes disciplines, qui jadis faisaient l'objet de cycles d'études complets distincts. Il s'ensuit que les diplômes et titres y relatifs se caractérisent par des libellés qui, souvent, permettent difficilement un rattachement à une seule discipline déterminée.

D'autre part, le processus de Bologne, qui, pour faciliter la reconnaissance des diplômes et la mobilité des étudiants, professeurs et chercheurs, vise une structuration européenne de l'enseignement basé sur trois cycles d'études („bachelor, master et philisophical doctor PhD“), a entraîné dans une première phase la juxtaposition d'un système européen et de systèmes nationaux. Il s'ensuit que la variété des titres, diplômes et des cursus d'études ont tendance à augmenter pendant cette phase. Il est de ce fait de bon sens de tenir compte de ces innovations et de les inclure en cas de besoin par voie de règlement grand-ducal en droit national.

### *ad article 2*

Au point (1), l'actuel alinéa 4 de l'article 4 devient le premier alinéa de ce même article.

L'actuel alinéa 5 de l'article 4 n'est plus repris puisque les dispositions y relatives n'ont plus de raison d'être. En effet, le dernier brevet tel que visé par cet alinéa a été délivré il y a plus de quarante ans.

Le dernier alinéa de l'actuel article 4 devient l'alinéa 2 nouveau. Est ajoutée une nouvelle disposition relative aux critères d'équivalence et de reconnaissance des diplômes de fin d'études secondaires et ce afin de pouvoir prendre en compte les dispositions de la Convention de Lisbonne approuvée par la loi du 14 août 2000.

Le nouveau point (2) de l'article 4 énumère de façon précise les critères généraux guidant l'homologation et que seule la loi peut fixer. Ces critères généraux, applicables à tous les domaines disciplinaires, ont trait à la durée des études ainsi qu'à la nature et à l'étendue des enseignements théoriques et/ou pratiques. De sorte, les critères généraux déjà fixés par la loi actuelle et mis en évidence par la Cour constitutionnelle sont repris par le nouveau texte qui apporte une petite nuance relative aux types d'enseignements. Il est désormais possible de régler au niveau des seuls enseignements pratiques, si, le cas échéant, la discipline le requiert. L'expérience a démontré que les critères matériels doivent pouvoir varier selon les différents domaines d'études. En effet, à côté des critères généraux, ces détails spécifiques qui en découlent doivent pouvoir être fixés spécialement pour chaque domaine. Comme les systèmes d'enseignement universitaire et supérieur sont souvent modifiés, ces spécificités doivent être fixées de manière non trop rigide. Seule une faculté d'adoption adéquate permet au système d'homologation de fonctionner de manière permanente, ceci dans l'intérêt des demandeurs en homologation. Aussi est-il proposé de laisser au pouvoir réglementaire le soin d'arrêter les détails.

Le projet de loi entend encore fixer en l'article 4 nouveau certains critères actuellement fixés par règlement grand-ducal et qui, semble-t-il, ne peuvent résister en leur forme actuelle au verdict de la Cour constitutionnelle. Ces critères ont trait à l'homologation des diplômes en lettres et en droit. C'est ainsi que les alinéas 2 et 3 du projet entendent fixer des dispositions relatives aux critères matériels. Ces dispositions ayant trait aux conditions d'études sont primordiales pour assurer dans le domaine des deux professions réglementées visées, à savoir celle de professeur de langue de l'enseignement postprimaire et d'avocat, une qualité de formation répondant aux besoins nationaux en la matière. L'alinéa 2 actuel devient l'alinéa 4 du nouvel article 4.

Le nouveau point (3) reprend les dispositions de l'actuel article 4, alinéa 3.

# 3.1 Où aller pour l'homologation?

Au Luxembourg, il existe deux voies différentes pour la reconnaissance des diplômes et grades étrangers.

## 1. L'homologation des diplômes

L'homologation des diplômes est requise pour l'accès à certaines fonctions et professions réglementées. Elle est notamment requise pour l'admission au professorat en lettres et en sciences, pour l'exercice de la médecine, de la médecine dentaire, de la médecine vétérinaire, pour le pharmacien ainsi que pour accéder au barreau.

Dans le domaine de la médecine, de la médecine dentaire, de la médecine vétérinaire et de la pharmacie la procédure d'homologation ne s'applique qu'aux détenteurs de diplômes décernés par les pays non-membres de l'Union Européenne.

Les demandes en homologation sont transmises à une des commissions d'homologation chargées de donner un avis consultatif concernant la conformité des diplômes présentés aux dispositions légales et réglementaires.

Secrétariat de la Commission d'homologation

contact : Mme Josiane Laures

Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Tél. 478 5135

Mail : josiane.laures@mcesr.etat.lu

## 2. L'inscription au registre des titres

L'inscription au registre des titres est nécessaire pour le port d'un titre ou même obligatoire pour l'accès à certaines professions (expert comptable, conseil économique, architecte, ingénieur-conseil...) Des formulaires spécifiques peuvent être retirées auprès du MCEsR.

L'inscription au registre des titres constitue la procédure normale de reconnaissance académique pour un diplôme final d'enseignement supérieur de niveau universitaire qui sanctionne des études d'une durée minimale de 3 années. La loi du 17 juin 1963 elle-même énumère certains titres pouvant faire l'objet d'une inscription au registre, à savoir les titres de docteur, licencié, ingénieur et architecte.

Les titres d'enseignement supérieur étrangers sont inscrits sur demande individuelle et sur présentation d'un dossier par l'intéressé. La Ministre de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche statue sur la demande d'inscription, la Commission des Titres entendue en son avis. Le registre des diplômes étrangers inscrits est publié chaque année au Mémorial.

Secrétariat de la Commission des titres

contact : Mme Tanja Thiltges

Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Tél. 478 5134

Mail : [tanja.thiltges@mcesr.etat.lu](mailto:tanja.thiltges@mcesr.etat.lu)

# renouvelez votre expérience de l'acier



## Aujourd'hui Lynn et Tom sont toujours aussi entrepreneurs.

Grâce à eux et aux 98 000 collaborateurs d'Arcelor, tous les jours l'acier se fait innovation. Vous qui souhaitez évoluer dans un environnement technologiquement avancé, travailler dans un univers multiculturel, mener une carrière internationale, rejoignez Arcelor, le leader mondial de l'acier. Avec 25,9 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 40,2 millions de tonnes d'acier expédiées, une présence internationale dans plus de 60 pays, Arcelor est le plus grand producteur sidérurgique au monde et s'impose comme un acteur de tout premier plan sur ses grands marchés : l'automobile, la construction, l'électroménager, l'emballage, l'industrie générale. Des secteurs auxquels le Groupe apporte sa contribution en développant des solutions acier toujours plus performantes, plus sûres et plus citoyennes. De quoi vous offrir un parcours diversifié riche en responsabilités. Rejoignez-nous sur notre site.

[www.arcelor.com](http://www.arcelor.com)

 **arcelor**  
Steel solutions for a better world

## 3.2. Le diplôme d'ingénieur

Quand on parle d'ingénieur il faut se rendre compte que le terme comprend une multitude de professions dans presque tous les domaines et qui sont innombrables. Les principales facultés demandées sont le génie civil, la mécanique, l'électrotechnique, et l'électronique.

A côté de ces facultés dites «classiques» il en existe d'autres comme l'ingénieur chimiste, informatique, alimentaire, agronome, forestier, écologiste, topographique....etc. Ainsi il existe de grandes différences entre les différentes branches et applications dans lesquelles l'ingénieur exerce son métier.

### 1. Quels diplômes sont reconnus au Luxembourg?

En principe le diplôme d'ingénieur délivré par une école supérieure (Université, TH, TU ou équivalent) et est reconnu au Luxembourg en tant que formation post-secondaire.

De prime abord il faut faire la différence entre les titres d'ingénieur de niveau «universitaire/scientifique» appelé communément «diplômé» et d'ingénieur industriel ou ingénieur technicien. Un diplôme universitaire présuppose une formation d'au moins cinq ans avec la possibilité de compléter cette formation par un doctorat (Ph. D) à délivrer par le même établissement.

Il est important de noter que le titre d'ingénieur est protégé par la loi luxembourgeoise du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Les principes pris en compte dans l'établissement des programmes d'études et de la délivrance des diplômes sont ceux basés sur la convention de BOLOGNA du 19 juin 1999 sur l'harmonisation de l'architecture du système européen de l'enseignement supérieur caractérisé par le bachelor (3 ans), le master (5 ans)\* et le Ph. D (3 ans)

Par exemple, cette formation correspond en Belgique au grade d'«ingénieur civil», en Allemagne, Suisse et Autriche à un «Diplomingenieur».

A noter qu'au Luxembourg, seuls les détenteurs d'un tel diplôme peuvent, après inscription au registre national, porter le titre d'«ingénieur».

La formation d'ingénieur industriel, proposée dans le passé au Luxembourg par l'IST (Institut Supérieur de Technologie), correspond en Belgique et en France à l'ingénieur industriel, en Allemagne et en Autriche à l'ingénieur FH (Fachhochschule), et à une formation HTL (höhere technische Lehranstalt) en Suisse.

La différence légale entre les différents diplômes joue surtout dans l'embauche par l'Etat/institutions parastatales et dans le droit d'établissement.

Un ingénieur reconnu par l'Etat luxembourgeois peut entrer dans la carrière supérieure tandis que l'ingénieur industriel peut entrer actuellement dans la carrière moyenne. Pour un emploi dans l'industrie privée c'est à l'employeur de décider de quelle formation il a principalement besoin pour le poste à pourvoir.

Par ailleurs pour s'établir comme ingénieur-conseil (génie-civil) au Luxembourg il faut une formation universitaire et être inscrit à l'Ordre des Architectes et Ingénieurs Conseils (droits d'établissement).

\* La majorité des études d'ingénieur en Suisse ne compte que 9 semestres (4 années)

## **2. Est-ce qu'il faut une homologation spéciale d'un diplôme d'une université étrangère au Luxembourg?**

En général non. Si l'école qui a délivré le diplôme est reconnue de niveau universitaire le détenteur du diplôme a le droit de porter le titre d'ingénieur après inscription au registre des diplômes du Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Auprès de l'Association luxembourgeoise des Ingénieurs (ALI) et du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP) il existe une liste de toutes les écoles européennes qui sont en droit de délivrer une telle formation. La liste en question est établie par le Comité de Liaison des Association des Ingénieurs Universitaires (CLAIU) et elle est déposée à l'ALI.

En cas d'incertitude on peut y consulter cette liste.

## **3. Est-ce qu'un stage dans la matière est nécessaire?**

Pour l'exercice de la profession ou le droit d'établissement il n'y a pas de stage prescrit au Luxembourg, sauf pour l'inscription dans l'Ordre des Architectes et Ingénieurs Conseils.

Toutefois un stage pratique peut être requis par l'université. De même une expérience présente un atout majeur, notamment un stage pratique à l'étranger (peut être obtenu auprès de l'ALI – Comité Luxembourgeois pour l'Organisation de Stages Industriels).

#### **4. Est-ce qu'une formation supplémentaire est nécessaire, désirée, inutile? Quelle est la valeur d'un doctorat, d'une spécialisation, d'un second diplôme dans une autre branche (économie, droit...)?**

Généralement les formations d'ingénieur offertes par les universités fournissent suffisamment de connaissances dans la matière concernée pour permettre d'exercer la profession d'ingénieur. Pour travailler dans l'industrie privée ou à l'Etat une spécialisation précise ou un doctorat ne sont pas nécessaires, exception faite le plus souvent pour les postes dans la recherche ou des projets bien précis. Ce qui devient de plus en plus important ce sont de bonnes connaissances dans les domaines de l'économie, de la gestion de projets et d'équipes ou du droit. Le profil personnel est capital en l'occurrence l'engagement, la flexibilité, le team work, la motivation etc...de la personne. Beaucoup d'ingénieurs occupent des places de manager et sont confrontés à des problèmes économiques et de gestion d'entreprise. C'est pourquoi des formations complémentaires dans ces domaines sont d'un grand avantage. Si on envisage cependant un second diplôme complet de droit, d'un MBA ou d'économie on met toutes les chances de son côté mais on risque d'être considéré comme surqualifié.

Pour toutes questions utiles on peut s'adresser à:

Association luxembourgeoise des Ingénieurs (ALI)  
4, bd Grande-Duchesse Charlotte  
L-1330 Luxembourg

Tél: (352) 45 13 54  
Fax:: (352) 45 09 32  
E-mail: [aliasbl@pt.lu](mailto:aliasbl@pt.lu)  
Internet : [www.ali.lu](http://www.ali.lu)

# carrières @ ept.lu



Premier opérateur de services postaux et de télécommunications au Grand-Duché,  
P&TLuxembourg met la compétence de ses 2.700 collaborateurs au service d'une  
clientèle résidentielle et professionnelle exigeante

## Vos talents nous intéressent...

Direction Générale des P&T - Service du Personnel - L-2020 Luxembourg  
tél.: 4765 4243 - e-mail: [DPE\\_Emplois@ept.lu](mailto:DPE_Emplois@ept.lu) - Internet: [www.pt.lu](http://www.pt.lu)



## 3.3. Droit

A la suite des études en droit, chaque étudiant en droit est confronté à une multitude de tâches et de démarches administratives à accomplir. Ce parcours du combattant, bien que dur et souvent pénible, peut être achevé sans trop de difficultés avec un peu de bon sens, de bonne volonté et beaucoup d'endurance et de patience.

Nous avons essayé de résumer en ces quelques lignes ces étapes et procédures administratives les plus importantes. Ce descriptif ne s'entend nullement être exhaustif et il est vivement recommandé à chaque étudiant en droit, désireux de s'établir au Luxembourg et d'exercer la profession d'avocat, de s'adresser aux Ministère de la Justice, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, au Centre Universitaire - Département de la Formation Juridique ainsi qu'au Barreau des Avocats pour tous renseignements supplémentaires.

### I. Homologation des diplômes

Tout détenteur d'un diplôme étranger de fin d'études universitaires en droit se destinant à une carrière au barreau luxembourgeois est tenu de demander l'homologation de son diplôme. Cette procédure d'homologation, qui peut prendre un certain temps, est relativement simple. Il suffit de présenter une demande écrite au ministère ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions. Actuellement il s'agit du ministère suivant :

Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche  
c/o LAURES Josiane  
18, Montée de la Pétrusse  
L-2912 Luxembourg  
Tél : 478 5135

La demande en homologation est à accompagner des pièces justificatives suivantes :

- acte de naissance ;
- curriculum vitae précis et sincère ;
- diplôme de fin d'études secondaires ;
- diplômes intermédiaires ;

- relevé des notes et matières des études universitaires ;
- diplôme final à homologuer.

Toutes les pièces officielles sont à produire sous forme d'une copie certifiée conforme à l'original.

La procédure d'homologation est sanctionnée par la délivrance, à l'intéressé(e), d'un arrêté ministériel. L'arrêté d'homologation vise à reconnaître le diplôme étranger et lui confère toute sa force et valeur au Grand-Duché de Luxembourg. La procédure d'homologation est gratuite. Il est recommandé de faire homologuer un diplôme final en droit dès sa réception.

## **II. Demandes d'inscription aux Cours complémentaires en droit luxembourgeois**

Chaque étudiant titulaire d'un diplôme final en droit et désireux d'exercer la profession d'avocat en un cabinet d'avocats ou de représenter des clients devant les juridictions luxembourgeoises, devra fréquenter des cours complémentaires en droit luxembourgeois. Ces cours durent actuellement environ 5 mois, d'octobre jusqu'à février. Chaque étudiant devra passer des examens à la suite de ces cours. La réussite de ces examens permet à l'étudiant de s'inscrire dans un cabinet d'avocats et d'y accomplir son stage. (voir ci-dessous).

Les demandes d'inscription aux cours complémentaires en droit luxembourgeois peuvent être retirées au :

Centre Universitaire  
 Département de la Formation Juridique  
 M. Paul Maas  
 162 A, avenue de la Faïencerie  
 L-1511 Luxembourg  
 Téléphone 46 66 44-250  
 Fax 46 66 44-251

Les formulaires dûment remplis doivent être accompagnés des pièces justifiant l'accomplissement avec succès d'un cycle complet d'études en droit, maîtrise en droit (France) respectivement licence en droit (Belgique). Pour le moment il n'y pas encore de frais d'inscription.

Il est vivement recommandé d'engager ces démarches le plus tôt possible afin de garantir l'inscription en temps utile aux cours complémentaires. A la suite des cours complémentaires en droit luxembourgeois, les chemins des étudiants en droit se séparent en fonction de la profession choisie. Les juristes désireux de poursuivre une carrière dans un cabinet d'avocats, devront accomplir leur stage au sein d'une étude d'avocats au Luxembourg.

Les étudiants ayant opté pour la profession de magistrat, quant à eux, devront suivre une formation adéquate et un stage afférent auprès des tribunaux luxembourgeois.

### **III. Stage judiciaire**

Après avoir passé avec succès les épreuves finales des cours complémentaires en droit luxembourgeois, l'aspirant juriste devra accomplir un stage en cabinet d'avocats d'une durée de 3 ans. Cette période de stage peut être réduite à 2 ans si l'étudiant a accompli avec succès une formation de troisième cycle en droit. Chaque juriste devra postuler pour un poste de stagiaire auprès d'un cabinet d'avocats à la suite de l'examen clôturant les cours complémentaires en droit luxembourgeois, généralement en février. Durant cette période de stage en cabinet, le juriste aspirant sera préparé à sa future profession. Ce stage sera en général rémunéré mais cette rémunération peut varier en fonction du cabinet d'avocats.

### **IV. Examen d'avoué**

Tout avocat désireux d'apparaître devant les cours et tribunaux luxembourgeois devra passer l'examen d'avocat avoué. A cet effet, le juriste devra suivre, en parallèle avec le stage d'avocat, des cours du soir en droit luxembourgeois pendant deux ans. Le stage d'avocat et les cours du soir qui le complètent se clôturent par l'examen du barreau.

Cet examen confère le titre d'avocat d'avoué au juriste et l'autorise à accomplir tous les actes devant les cours et tribunaux du Luxembourg en toute indépendance et sans l'assistance d'un autre avocat. Par conséquent, le titre d'avocat permet également à l'avocat de s'établir à son propre compte et d'ouvrir un cabinet d'avocat.

### **V. Avocat d'entreprise**

Actuellement la législation luxembourgeoise ne requiert ni la fréquentation des cours complémentaires en droit luxembourgeois, ni le passage des

examens sanctionnants ces cours, ni même le stage d'avocat ou l'examen d'avocat avoué afin de pouvoir exercer la profession d'avocat en entreprise. Bien que le législateur ne requiert aucune de ces formations, il réduit en même temps le champs d'activité de l'avocat d'entreprise n'ayant pas suivi les cours complémentaires et n'ayant pas obtenu le titre d'avocat avoué. Un avocat d'entreprise ne pourra jamais aller plaider devant les cours et tribunaux du Luxembourg s'il ne fait parti d'un cabinet d'avocats ou a accompli avec succès les examens nécessaires.

## **VI. Adresses utiles**

Voici encore quelques adresses utiles qui pourront servir à tout aspirant juriste dans sa recherche d'informations supplémentaires.

### **Ministère de la Justice**

16, boulevard Royal  
L-2934 Luxembourg  
Téléphone 478-4500  
Fax 22 76 61

### **Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle**

29, rue Aldringen  
L-2926 Luxembourg  
Téléphone 478-5151  
Centre Universitaire

### **Département de la Formation Juridique**

M. Paul Maas  
162 A, avenue de la Faïencerie  
L-1511 Luxembourg  
Téléphone 46 66 44-250  
Fax 46 66 44-251

### **Barreau des Avocats**

Rue du Palais de Justice  
L-1841 Luxembourg  
Téléphone 22 48 50

### **Ordre des Avocats**

B.P. 361  
L-2013 Luxembourg  
Téléphone 46 72 72  
Fax 22 56 46

## 3.4. Quoi faire pour s'installer en tant que médecin au Grand-Duché de Luxembourg?

1. Dès l'obtention du diplôme en médecine il faut faire la demande d'homologation auprès du Ministère de l'Education Nationale; 29, rue Aldringer L-2926 Luxembourg – Téléphone : 478-51 00

2. Après la validation du 3ème cycle de la formation en médecine par le pays d'études, il faut faire la demande d'exercer la profession de médecine auprès du Ministère de la Santé; Mme Hemmer  
Villa Louvigny - Allée Marconi à L-2120 Luxembourg  
Téléphone : 478-55 21

3. Ayant l'autorisation du Ministère de la Santé il faut faire une demande auprès de l'Union des Caisses de Maladie (UCM) pour avoir le code médecin ainsi que pour avoir les formulaires de prescription, congé de maladie, factures, code des assurances sociales, convention entre les médecins et les caisses de maladie, statuts de l'UCM.

Union des Caisses de Maladie  
125, route d'Esch  
L-1471 Luxembourg  
Téléphone : 49 83 31-1

4. En plus on reçoit du Collège Médical, minimum 3 semaines avant l'établissement, une lettre de bienvenue accompagnée du Code de Déontologie.

Collège Médical  
Mons. Linckels  
90, bd de la Pétrusse  
L-2320 Luxembourg  
Téléphone : 475-55 14

5. Pour de plus amples renseignements on peut s'adresser à:  
Association des Médecins et Médecins Dentistes (AMMD)

29, rue de Vianden  
L-2680 Luxembourg  
Téléphone : 44 40 33  
Fax : 45 83 49  
[www.ammd.lu](http://www.ammd.lu)  
[secretariat@ammd.lu](mailto:secretariat@ammd.lu)

## 3.5. Que faire de son diplôme d'architecte?

L'architecture est la composition de volumes, c'est l'art d'assembler et d'ordonner des matériaux pour créer des espaces de qualité.

### Introduction

Après des années caractérisées par l'alternance entre un enthousiasme grandissant pour l'art de l'architecture et l'endurance indispensable pour les études, on se retrouve tôt ou tard devant la grande question. Quelles sont mes possibilités avec mon diplôme? Qu'on ait étudié en Suisse, Allemagne, Autriche, France, Belgique ou dans un autre pays de ce monde, qu'on ait été inscrit à une école polytechnique ou un institut des beaux arts, l'achèvement de la formation est couronné par le diplôme d'architecte.

### Après les études...

...l'architecte se voit dorénavant confronté avec la réalité et toutes les responsabilités y relatives. En effet, le travail de l'architecte ne se limite pas à des prestations artistiques et graphiques, bien au contraire. L'architecte est le conseiller et l'agent du maître d'ouvrage pour tout ce qui concerne la conception et la réalisation de son projet. En collaboration avec le client, l'architecte investit son savoir et son expérience afin de trouver une solution qui répond le mieux aux idées et aux besoins de ce dernier tout en respectant toutes les contraintes liées à un tel projet.

D'autre part il soutient le maître d'ouvrage dans toute question afin d'éviter des décisions fautives. Dans le cadre de son contrat, l'architecte garantit des prestations de qualité. Il est responsable de toute faute imputable à son travail et par conséquent il souscrit obligatoirement à une assurance de responsabilité civile professionnelle.

Le seul moyen d'acquérir toutes les connaissances liées à la vie professionnelle sont des périodes de stages divers dans des bureaux d'architecture et même dans d'autres métiers concernant le bâtiment. En effet, il est généralement admis et constaté que le temps d'études, si long et complexe soit-il, ne suffit pas pour introduire complètement les jeunes architectes à tous les aspects pratiques et légaux de leur profession. Or, dès la délivrance d'une autorisation d'établissement, il est censé s'acquitter pleinement de toutes ses responsabilités professionnelles, au regard de la loi, des règles de l'art et du métier, ainsi que de la déontologie professionnelle.

Le but du stage est donc de s'assurer que la formation théorique dispensée par les institutions d'enseignement soit complétée par une formation plus pratique sous la responsabilité d'un confrère qualifié, avant l'accession à la profession d'indépendant.

### **Modalités d'inscription et d'établissement**

D'après la loi, l'inscription à l'Ordre est obligatoire pour tout architecte qui désire exercer sa profession à titre d'indépendant au Grand-Duché de Luxembourg et facultative pour tout architecte, fonctionnaire ou salarié du secteur privé exerçant une activité de conception et d'études dans le domaine de la construction au Luxembourg. L'OAI garantit une meilleure qualité esthétique et technique de la construction en évitant toute élaboration de plans par des personnes non qualifiées. D'autre part, l'Ordre assure la défense et l'indépendance des architectes en veillant notamment à l'application de la réglementation professionnelle et déontologique par ses membres. Par la création de la Fondation de l'Architecture et de l'Ingénierie, l'OAI s'est mis comme but de présenter l'architecture, faire connaître et valoriser son caractère d'intérêt général et artistique, encourager la qualité, la créativité et l'innovation et favoriser les échanges régionaux et internationaux.

Une demande d'inscription à l'Ordre ou sur la liste des stagiaires est à adresser par écrit au secrétariat de l'Ordre. Contre une participation aux frais (renseignez vous pour le montant : visitez le site [www.oai.lu](http://www.oai.lu)) par dossier en français, allemand ou en anglais, l'Ordre fera parvenir les documents en question.

D'autre part, notamment 4 procédures administratives antérieures à l'inscription au rôle de l'OAI sont requises pour les membres obligatoires (architectes indépendants):

1. *Inscription du diplôme d'architecte* au registre des diplômes auprès Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
2. *Obtention de l'autorisation d'établissement* comme architecte exerçant à titre d'indépendant au Grand-Duché de Luxembourg auprès du Ministère des Classes Moyennes.

Avant d'obtenir une première autorisation d'établissement, les architectes, après l'obtention de leur diplôme, sont tenus de suivre un stage de 12 mois auprès d'un professionnel de la branche.

Il est recommandé d'effectuer le stage auprès d'un architecte indépendant inscrit depuis au moins 5 ans à l'Ordre. L'OAI est prêt à soutenir les

intéressés à trouver un maître de stage à l'étranger (cf rubrique emploi du site [www.oai.lu](http://www.oai.lu)). Les régions frontalières coopèrent sur ce plan par le programme Euroka.

3. *Immatriculation à la T.V.A.* luxembourgeoise auprès de l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines

4. *L'architecte indépendant doit* souscrire les assurances obligatoires - responsabilité civile professionnelle et responsabilité décennale.

En ce qui concerne les architectes fonctionnaires et employés publics ainsi que les salariés dans les entreprises du secteur privé seule l'inscription au registre des diplômés est requise. Il en est de même pour les architectes stagiaires ayant la faculté de demander leur inscription sur la liste OAI des stagiaires limitée à la durée légale du stage.

Pour toute information supplémentaire, veuillez contacter l'OAI sous l'adresse suivante:

Ordre des Architectes et des Ingénieurs-Conseils

8, rue Jean Engling

L-1466 Luxembourg

Téléphone + 352 42 24 06 – Fax +352 42 24 07

Email [oai@oai.lu](mailto:oai@oai.lu)

Web: [www.oai.lu](http://www.oai.lu)

## 3.6. Les universitaires diplômés et le secteur de l'artisanat

L'artisanat luxembourgeois, comprenant plus de 150 métiers différents, se distingue par des activités multiples, présentant un caractère hétérogène.

Ainsi, et pour simplifier on peut noter que:

- l'artisanat intervient dans la réalisation d'infrastructures à vocation économique ou sociale (secteur de la construction);
- l'artisanat assure la production de biens de consommation et la prestation de services pour le consommateur final (boulangers, bouchers, coiffeurs ...);
- l'artisanat offre des services de proximité en desservant une clientèle locale;
- l'artisanat agit en tant que fournisseur de services et de produits pour l'industrie, comme par exemple l'industrie sidérurgique et automobile (ateliers mécaniques ...);
- l'artisanat exerce une fonction complémentaire à celle de l'industrie en assurant le montage, la maintenance et la réparation de produits industriels (garages ...);
- l'artisanat, à travers les métiers d'art, constitue un acteur important dans le domaine culturel.

De par ses activités, l'artisanat constitue donc un acteur de l'économie locale, régionale et nationale de tout premier plan.

### Des carrières dans l'artisanat

Contrairement à une opinion très répandue, l'artisanat n'occupe pas exclusivement des ouvriers exécutant des tâches manuelles, mais un nombre croissant d'employés affectés aux tâches les plus diverses dans les domaines technologiques et commerciaux des entreprises. Ainsi, on compte parmi ces employés, outre des personnes chargées de travaux de secrétariat, des comptables, des ingénieurs et ingénieurs - techniciens responsables de la conception et de la surveillance des chantiers, des gérants et cadres administratifs chargés de la gestion de l'entreprise etc.

Le secteur de l'artisanat devra s'appuyer, à l'avenir plus encore que par le passé, sur une main-d'œuvre toujours plus diversifiée et qualifiée: outre des ouvriers qualifiés, le secteur nécessitera de plus en plus d'employés et de cadres bien formés, à qui incomberont des responsabilités toujours plus larges et qui occuperont des positions-clé dans l'organisation des entreprises. Par

conséquent, le champ et l'attractivité des carrières offertes par l'artisanat devraient s'améliorer davantage dans un proche avenir.

Finalement, il ne faut pas oublier que des études supérieures permettent l'accès à l'activité indépendante dans l'artisanat. A l'heure actuelle, plus de 350 personnes titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou universitaire assurent la direction technique d'une entreprise artisanale.

Dés lors, si une activité à responsabilité vous tente, n'hésitez pas à nous contacter.

Charles BASSING, conseiller économique  
Tél.: +352 42 67 67 251 – [charles.bassing@cdm.lu](mailto:charles.bassing@cdm.lu)

Nathalie RONVAUX, responsable du Centre de Formalités PME  
Tél.: +352 42 67 67 229 – [nathalie.ronvaux@cdm.lu](mailto:nathalie.ronvaux@cdm.lu)

Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg  
2 Circuit de la Foire Internationale  
BP 1604, L-1016 Luxembourg  
[www.cdm.lu](http://www.cdm.lu)

## 3.7. Carrière de l'enseignement

Si vous voulez entrer dans la carrière d'enseignant secondaire ou secondaire technique, un certain nombre d'étapes doivent être suivies.

### 1. L'Homologation des diplômes

Il faut faire une demande écrite d'admission au stage pédagogique, qui doit être envoyée avant le 15 juillet au:

Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
Service homologation des diplômes  
29, rue Aldringen L-2926 Luxembourg  
Téléphone 478-5135

L'étape suivante consistera en la constitution d'un dossier où doivent figurer les documents suivants:

- une copie certifiée de l'acte de naissance.
- le Curriculum Vitae.
- une copie certifiée du Diplôme de Fin d'Etudes Secondaires.
- des copies de tous diplômes supérieurs intermédiaires (Vordiplome und Zwischendiplome).
- une copie certifiée du Diplôme Supérieur final obtenu.

Après acceptation de ce dossier, vous serez averti par lettre du Ministère de l'Education Nationale. Il s'en suit alors le Concours d'Admission. Les informations sur les formalités requises ainsi que les matières à étudier dans la branche spécifique vous seront aussi transmises par la même occasion par le Ministère.

### 2. Examen concours

Afin d'être admis pour l'examen-concours le candidat doit:

- être citoyen d'un pays de la Communauté Européenne, pour les candidats, qui n'ont pas la nationalité luxembourgeoise, un examen en langue luxembourgeoise est obligatoire
- jouir des droits civils et politiques,
- offrir les garanties de moralité requises,
- satisfaire aux conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction,

- satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises,
- être âgé de 23 ans au moins et ne pas avoir dépassé l'âge de 35 ans.

En ce qui concerne les conditions d'études et de formation requise, le candidat doit être titulaire d'un diplôme final luxembourgeois délivré conformément à la législation sur la collation des grades ou d'un diplôme étranger de fin d'études universitaires homologué par le Ministre de l'Education nationale conformément à la loi du 18 juin 1969 sur l'enseignement supérieur et l'homologation des titres et grades étrangers d'enseignement supérieur, modifiée par la loi du 20 avril 1977. Le titulaire d'un diplôme étranger de fin d'études juridiques homologué conformément à la disposition qui précède doit en outre être détenteur du certificat de formation complémentaire en droit luxembourgeois prévu par le règlement grand-ducal du 21 janvier 1978 portant sur l'organisation du stage judiciaire et réglementant l'accès au notariat, modifié par le règlement grand-ducal du 25 février 1980.

Si le candidat n'est pas titulaire d'un des diplômes mentionnés ci-dessus, il doit disposer d'un diplôme étranger de fin d'études universitaires qui n'est pas soumis à l'homologation mentionnée ci-dessus, mais qui répond aux exigences suivantes:

- Les titulaires des diplômes doivent être détenteurs d'un certificat de fin d'études secondaires, luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent suivant la réglementation luxembourgeoise en vigueur;
- Les diplômes doivent avoir été délivrés par une université ou une école d'enseignement supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.
- Pour apprécier la durée d'un cycle d'études, il convient de prendre en considération la durée minimale possible de ce cycle et non sa durée effective. Peuvent être considérées comme faisant partie du cycle d'études l'année ou les années d'études préparatoires requises pour pouvoir passer avec succès le concours d'admission de certaines institutions universitaires étrangères de très haut niveau ainsi que l'année ou les années d'études supplémentaires sanctionnées par un examen ou des épreuves en tenant lieu et s'ajoutant à un cycle d'études de trois années au moins, à condition que ces dernières études puissent être considérées comme complémentaires des études antérieures.

- Les diplômés doivent être inscrits au registre prévu par la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

Dans le cas où le candidat a dépassé l'âge de 35 ans, une dispense de la limite d'âge peut être accordée dans certaines situations exceptionnelles par le Ministre de la Fonction publique sur avis du Ministre du Travail et au vu du directeur de l'administration du personnel de l'Etat.

Sont à considérer comme situations exceptionnelles:

- a) le chômage involontaire
- b) l'incapacité partielle de travail
- c) l'incapacité au travail du conjoint ou le décès du conjoint.

A la suite de l'examen, la commission établit pour chaque candidat une appréciation globale en ayant recours aux mentions suivantes :

- Très bien (56-60 points)
- Bien (46-55 points)
- Satisfaisant (36-45 points)
- Suffisant (30-35 points)
- Insuffisant ( 0-29 points)

## **2. Le nouveau Stage Pédagogique des enseignants-stagiaires de l'enseignement post-primaire**

### **Chapitre I: Le stage pédagogique**

*Art. 1.* Sous réserve des dispositions relatives aux études, l'admission au stage pédagogique est accordée par le Ministre de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, appelé par la suite le Ministre, conformément aux dispositions de la loi modifiée du 10 juin 1980 portant planification des besoins en personnel enseignant de l'enseignement postprimaire et à celles de l'article 1er du règlement grand-ducal du 23 avril 1981 concernant les droits et devoirs des stagiaires des différentes fonctions enseignantes de l'enseignement postprimaire.

*Art. 2.* Le stage pédagogique a une durée qui ne peut être ni inférieure à 30 mois ni supérieure à 56 mois, sans préjudice des suspensions de stage prévues par les dispositions légales et réglementaires afférentes. Il commence le premier janvier de l'année scolaire en cours.

*Art. 3.* Le stage comprend:

- a) une période de formation pédagogique d'ordre pratique et d'ordre théorique avec une insertion progressive dans une tâche d'enseignement,
- b) une période probatoire avec une tâche d'enseignement,
- c) une période comprenant la réalisation d'un travail de recherche ou d'un travail à objectifs pédagogiques.

## **Chapitre II: La formation pédagogique d'ordre théorique et d'ordre pratique**

### **A. Organisation et intervenants**

*Art. 4.* La formation pédagogique d'ordre théorique et d'ordre pratique a une durée de 5 périodes consécutives; chaque période correspond à un trimestre scolaire. Une interruption n'est permise que sous la forme de suspension de stage. Les formations d'ordre théorique et d'ordre pratique sont organisées selon les principes suivants:

- formation modulaire,
- formation en alternances (théorie-pratique; établissement scolaire - institut de formation),
- insertion progressive du stagiaire dans l'enseignement moyen. nant un système de tutorat et dans les cinq domaines suivants
- domaine scientifique ayant trait aux acquis scientifiques et aux savoir et savoirfaire résultant des sciences de l'éducation, domaine didactique ayant trait aux compétences méthodologiques de l'enseignant,
- domaine pédagogique et éducatif tenant compte des différences individuelles des élèves,
- domaine institutionnel ayant trait au cadre législatif de l'école et au projet d'établissement,
- domaine ayant trait au projet personnel du candidat.

Le stage pédagogique est organisé et mis en oeuvre par un établissement d'enseignement supérieur reconnu par le pays dans lequel il a son siège et appelé Institut de formation par la suite.

D'après les principes précédents, le cadre de la formation, les principes d'organisation de la formation et les modalités de concertation entre le Ministre, les directeurs des lycées et lycées techniques concernés, et l'Institut de formation sont définis par le cahier des charges annexé au présent règlement.

Un contrat conclu sur base du cahier des charges entre le Ministre d'une part, et l'Institut de formation d'autre part, détermine les modalités de désignation des personnels intervenant dans la formation, les modalités de financement et le programme d'action pour chaque année de fonctionnement.

*Art. 5.* L'Institut de formation qui est en charge de l'organisation du stage pédagogique a les missions suivantes:

- a) concevoir et mettre en oeuvre les modules de formation et leurs contenus,
- b) proposer le parcours de formation du stagiaire,
- c) assurer et organiser la coordination entre la formation modulaire et le système de tutorat,
- d) assurer et coordonner la formation d'ordre pratique dans les lycées et lycées techniques.

L'Institut de formation soumet annuellement, pour chaque année de formation, au Ministre

- une proposition définissant le parcours de formation ainsi que les programmes pour la formation d'ordre théorique et pour la formation d'ordre pratique,
- une proposition de budget pour la mise en oeuvre du stage pédagogique.

*Art. 6.* Les fonctions suivantes interviennent dans le stage pédagogique avec les missions définies ci-après:

*a. Le tuteur:*

Le tuteur est chargé d'assurer l'insertion progressive du stagiaire dans l'exercice de sa tâche d'enseignement. Il est responsable de la promotion des élèves dans la (les) classe (s) faisant partie de la tâche d'enseignement du stagiaire. Le tuteur est choisi parmi les enseignants fonctionnaires et doit être titulaire d'une ou de plusieurs classes.

*b. Le formateur*

Le formateur, qui peut aussi être tuteur, est chargé d'intervenir dans les modules à l'Institut de formation et d'assurer l'insertion progressive du stagiaire dans la pratique pédagogique.

### *c. Le coordinateur*

La fonction de coordinateur existe au niveau de chaque discipline dans laquelle les stagiaires sont formés et au niveau de la formation modulaire. La coordination établit les liens entre la formation d'ordre théorique et la formation d'ordre pratique.

Le coordinateur par discipline peut aussi assumer les fonctions de tuteur et de formateur. Il assure entre autres la coordination et l'organisation de la formation d'ordre pratique dans les lycées et lycées techniques, et ce en accord avec les directeurs des établissements concernés et arrêtées conformément aux dispositions prévues dans le cahier des charges défini ci-dessus.

Les coordinateurs par discipline qui sont choisis parmi les enseignants fonctionnaires doivent pouvoir faire valoir cinq années de service à partir de leur première nomination et assurer une tâche d'enseignement dans un lycée ou un lycée technique. Ils ont un mandat renouvelable de 5 ans.

Le coordinateur de module coordonne et organise le parcours de formation dans le système modulaire. Les coordinateurs de module ont un mandat renouvelable de 5 ans.

### *d. Les experts*

L'institut de formation peut s'adjoindre des experts, notamment pour assurer l'ouverture sur le monde non-scolaire et pour établir les liens avec le monde de la recherche scientifique.

*Art. 7.* Lorsqu'il agit dans sa tâche d'enseignement, le stagiaire est placé sous l'autorité du directeur de l'établissement concerné.

Lorsqu'il est en formation, il est placé sous l'autorité de l'Institut de formation.

Lorsqu'il agit en sa qualité d'enseignant d'un groupe d'élèves, le tuteur est placé sous l'autorité du directeur de l'établissement concerné.

Lorsqu'il intervient dans la formation du stagiaire, le tuteur est placé sous l'autorité de l'Institut de formation.

La désignation des enseignants fonctionnaires qui interviennent dans le stage se fait selon les procédures suivantes:

Le Ministre met à la disposition de l'Institut de formation ces catégories de personnel qui sont fonctionnaires de l'Etat, qui ont une nomination dans un lycée ou lycée technique et qui en vertu du principe de l'alternance interviennent dans le stage pédagogique.

Pour ces catégories de personnel, les modalités de dépôt de candidature et les modalités de désignation sont les suivantes:

Pour postuler la fonction de tuteur, les enseignants fonctionnaires répondent à un appel aux candidatures lancé par le Ministre et transmis par voie hiérarchique aux lycées et lycées techniques. Le choix est fait par l'Institut de formation sur accord du Ministre, les collègues des directeurs de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique entendus en leurs avis.

Pour postuler les fonctions de coordinateur de discipline, de coordinateur de module et de formateur, les enseignants fonctionnaires répondent à un appel aux candidatures lancé conjointement par le Ministre et l'Institut de formation et transmis par voie hiérarchique aux lycées et lycées techniques. Le choix est fait par l'Institut de formation sur accord du Ministre.

## B. Le parcours de formation

*Art. 8.* Les 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> périodes du stage pédagogique comprennent:

a) une tâche d'enseignement de six leçons hebdomadaires dans un lycée ou un lycée technique. Le stagiaire effectue cette tâche dans le cadre d'un tutorat d'accompagnement où un tuteur le guide et le contrôle dans sa démarche didactique. Ce tutorat d'accompagnement est organisé pour toutes les classes dans lesquelles intervient le stagiaire. Le tuteur consacrera en moyenne quatre heures par semaine à ces activités de supervision;

b) un système de tutorat d'accueil, prioritairement dans l'ordre d'enseignement dans lequel le stagiaire n'assure pas de leçons. A cet effet, il assure des activités d'enseignement dans la classe d'un tuteur qui assure son insertion progressive dans le travail en classe;

c) des modules de formation qui sont définis en termes de compétences attendues, qui portent sur les sciences de l'éducation, l'institution de l'école ainsi que la profession enseignante et qui, en vertu du principe de l'alternance, impliquent des exercices d'application pratique dans les lycées et les lycées techniques.

Les stagiaires qui se destinent aux fonctions de professeur-ingénieur, de professeur-architecte, de professeur de sciences de l'enseignement secondaire technique, de professeur d'enseignement technique, de maître de cours spéciaux ou de maître d'enseignement technique suivent les tutorats d'accompagnement et d'accueil dans un lycée technique.

Les stagiaires qui se destinent aux fonctions de professeur de lettres et dont la spécialité est soit le latin, le grec ou la quatrième langue suivent le tutorat d'accompagnement dans leur spécialité dans un lycée et le tutorat d'accueil dans une seconde discipline dans un lycée technique.

*Art. 9.* Pendant les 3e, 4e et 5e périodes du stage pédagogique, le stage comprend:

a) une tâche d'enseignement:

Le stagiaire est chargé d'une tâche d'enseignement dans un lycée et dans un lycée technique de 12 leçons hebdomadaires. Dans l'exécution de cette tâche, le stagiaire est encadré de tuteurs qui l'accompagnent, le guident et le contrôlent dans sa démarche didactique pendant au moins une leçon par semaine, par classe et par tuteur. La promotion des élèves des classes du stagiaire est faite sous la responsabilité des tuteurs.

Par dérogation aux dispositions du paragraphe a) ci-dessus, les stagiaires qui se destinent aux fonctions de professeur-ingénieur, professeur-architecte, de professeur de sciences de l'enseignement secondaire technique, de professeur d'enseignement secondaire technique, de maître de cours spéciaux et de maître d'enseignement technique, suivent le tutorat dans un lycée technique.

Par dérogation aux dispositions du paragraphe a) ci-dessus, les stagiaires qui se destinent aux fonctions de professeur de lettres et dont la spécialité est soit le latin, le grec, ou la quatrième langue vivante suivent le tutorat dans leur première spécialité dans un lycée et suivent le tutorat dans une seconde discipline dans un lycée technique.

b) des modules de formation qui sont définis en termes de compétences attendues, qui portent sur les sciences de l'éducation, l'institution de l'école ainsi que la profession enseignante et qui, en vertu du principe de l'alternance,

impliquent des exercices d'application pratique dans les lycées et lycées techniques;

c) des activités de soutien pédagogique sous la supervision du tuteur et, le cas échéant, des activités périscolaires dans le lycée et le lycée technique où le tutorat des stagiaires est organisé et dans lesquels une tâche d'enseignement leur a été confiée.

*Art. 10.* Au cours des cinq premières périodes, le stagiaire rédige un mémoire axé sur la profession de l'enseignant et étant en étroite relation avec le parcours de formation personnel du stagiaire.

Le mémoire est rédigé en français, en allemand ou en anglais. L'Institut de formation établit les critères de qualité du mémoire et les communique aux stagiaires.

Le sujet du mémoire doit être approuvé par l'Institut de formation.

Dans la préparation de ce mémoire, le stagiaire est tenu de se faire conseiller par un formateur de l'Institut de formation.

### **C. Le diplôme délivré par l'Institut de formation**

*Art. 11.* La formation pédagogique d'ordre théorique et d'ordre pratique est sanctionnée par un examen. L'examen est défini comme la soutenance d'un dossier qui comprend:

- § les pièces certifiées délivrées par les coordinateurs de module pour les modules de formation suivis pendant les cinq premières périodes du stage pédagogique,
- § les pièces certifiées délivrées par les coordinateurs de discipline pour les activités menées par le stagiaire dans le cadre du tutorat,
- § le mémoire défini à l'article 10 du présent règlement.

La soutenance du dossier a lieu devant une commission composée de trois membres désignés par l'Institut de formation. L'appréciation est validée par les coordinateurs de modules et les coordinateurs de discipline réunis en conseil. La décision motivée est transmise au stagiaire par voie écrite.

L'Institut de formation établit les critères d'évaluation du dossier et les communique aux stagiaires.

Un diplôme délivré selon la réglementation luxembourgeoise ou reconnu sur la base de la législation luxembourgeoise et des directives européennes en vigueur en la matière est émis par l'Institut de formation. Ce diplôme est appelé «Diplôme de formation pédagogique». Pour l'obtention du diplôme de formation pédagogique, chacune des trois parties doit être jugée suffisante par la commission.

En cas de réussite, la commission décerne une des mentions suivantes:

- satisfaisant,
- avec distinction,
- avec grande distinction.

L'obtention du diplôme donne accès à la période probatoire.

Le stagiaire qui à l'issue des cinq trimestres n'a pas obtenu le diplôme de formation pédagogique dispose de trois trimestres, qui s'étalent sur une année scolaire, pour obtenir une appréciation suffisante dans la ou les parties jugées insuffisantes par la commission instituée pour la soutenance.

En cas d'échec, il est écarté du stage.

### **Chapitre III. La période probatoire**

*Art. 12.* Pendant la 6e période du stage pédagogique, appelé «période probatoire», le stagiaire est obligatoirement chargé d'une tâche d'enseignement et de surveillance dans un lycée et un lycée technique; cette tâche d'enseignement est fixée à 16 leçons hebdomadaires. Il n'y a pas de tutorat pendant la 6e période du stage pédagogique.

*Art. 13.* La période probatoire comprend un examen de fin de stage dont la réussite constitue une des conditions donnant accès à la fonction briguée par le stagiaire.

Cet examen porte sur les 4 épreuves suivantes:

- a) deux leçons d'examen effectuées dans deux classes pour lesquelles le stagiaire est chargé d'une tâche d'enseignement. Pour les stagiaires se destinant aux fonctions de professeur de lettres, professeur de sciences, professeur de sciences économiques et sociales, professeur d'éducation artistique, professeur d'éducation physique, professeur d'éducation musicale, et de professeur de doctrine chrétienne, une leçon est prestée dans la classe de l'enseignement secondaire technique;

- b) l'élaboration et la soutenance d'un dossier pédagogique qui rend compte de la préparation du cours, de la confection de devoirs en classe et de l'évaluation de la prestation des élèves pour une tâche d'enseignement correspondant à huit heures de cours hebdomadaires réparties à parts égales entre les classes de l'enseignement secondaire et celles de l'enseignement secondaire technique et relevant de la responsabilité du stagiaire durant la 6e période du stage pédagogique;
- c) les connaissances du stagiaire de la législation scolaire en vigueur.

La partie de l'évaluation qui porte sur les deux leçons effectuées dans les deux classes intervient à raison de 25 % pour chaque leçon dans la note attribuée pour la période probatoire, alors que les parties énumérées sous "b)" et "c)" ci-dessus interviennent respectivement pour 35 % et 15 % dans cette note.

Les stagiaires qui se destinent aux fonctions de professeur-ingénieur, professeur-architecte, de professeur de sciences de l'enseignement secondaire technique, de professeur d'enseignement secondaire technique, de maître de cours spéciaux et de maître d'enseignement technique effectuent les deux leçons dans un lycée technique.

Les stagiaires qui se destinent aux fonctions de professeur de lettres et dont la spécialité est soit le latin, le grec, ou la quatrième langue vivante effectuent la leçon dans leur première spécialité dans un lycée et effectuent la deuxième leçon dans une seconde discipline dans un lycée technique.

L'examen a lieu devant des commissions instituées à cet effet; chaque commission est nommée par le Ministre et elle se compose de cinq membres:

- un Commissaire du Gouvernement, qui la préside,
- un directeur de lycée ou de lycée technique
- trois enseignants fonctionnaires, dont au moins un enseignant étant intervenu dans le stage pédagogique durant les premières cinq périodes.

Il y a chaque année deux sessions d'examen: la première au cours du 1er trimestre de l'année scolaire, la deuxième au cours du trimestre suivant.

Peuvent se présenter à la deuxième session les candidats empêchés de se présenter à la première session pour cause de force majeure reconnue par le Ministre.

*Art. 14.* La commission d'examen prend à l'égard de chaque stagiaire une des décisions suivantes: admission, ajournement, refus.

Pour être reçu, le stagiaire doit avoir obtenu une note suffisante dans chacune des épreuves. Une note insuffisante dans une épreuve donne lieu à un ajournement. Une note insuffisante dans plus d'une épreuve ainsi qu'une note insuffisante dans l'épreuve d'ajournement entraînent le refus.

En cas d'ajournement ou de refus, le stagiaire est renvoyé à la session suivante.

Le stagiaire ajourné et refusé ou refusé à deux reprises est écarté du stage.

## **Chapitre IV. La période du travail de recherche**

*Art. 15.* Les stagiaires reçus à l'examen probatoire sont tenus d'exécuter un travail de recherche ou un travail à objectifs pédagogiques qui doit être utile à l'enseignement luxembourgeois. Il s'inscrit:

- ou bien dans les priorités de la recherche luxembourgeoise telles qu'elles sont arrêtées notamment par les institutions d'enseignement supérieur et les centres de recherche publics ou par les programmes d'action en matière de recherche et d'innovation pédagogiques coordonnés par le SCRIPT;
- ou bien dans le cadre de la recherche internationale, en particulier au niveau de la coopération transrégionale et européenne

en matière de recherche, en coordination avec des universités, des institutions d'enseignement supérieur ou des centres de recherche reconnus.

Un règlement grand-ducal définit la nature du travail de recherche en fonction de la formation qui est à la base de la carrière respective et arrête les modalités de l'élaboration et de l'évaluation de ce travail.

## **Chapitre V. La nomination définitive**

*Art. 16.* Les stagiaires reçus à l'examen probatoire et ayant exécuté avec succès leur travail de recherche ou leur travail à objectifs pédagogiques peuvent être nommés aux fonctions pour lesquelles ils ont accompli le stage pédagogique.

Les stagiaires d'une même spécialité sont classés par le Ministre conformément aux dispositions qui suivent.

Le rang du stagiaire dans le classement se fait sur la base du total des points obtenus dans l'évaluation des prestations du stagiaire lors de la période probatoire et du travail de recherche ou du travail à objectifs pédagogiques, l'évaluation de la période probatoire intervenant à raison de 75 % et celle du travail de recherche ou du travail à objectifs pédagogiques à raison de 25 % dans le total.

Pour chaque épreuve réussie suite à un ajournement ou un refus, la moitié du maximum des points est mise en compte.

## **Chapitre VI. Le Conseil de Formation pédagogique**

*Art. 17.* Le Ministre nomme un Conseil de Formation pédagogique.

Le Conseil de Formation pédagogique a les attributions suivantes:

- il avise les propositions de programme et de budget soumises par l'institut de formation au Ministre;
- il avise la mise en oeuvre du stage pédagogique;
- il fait des propositions sur les orientations à donner au stage pédagogique;
- il évalue annuellement la conformité de la mise en oeuvre du stage pédagogique au contrat conclu entre l'Institut de formation et le Ministre.

Le Conseil de Formation pédagogique se réunit au moins deux fois par an. Il a la composition suivante:

- trois représentants du Ministre,
- trois directeurs de Lycée ou Lycée technique, cinq enseignants fonctionnaires nommés dans un Lycée ou un Lycée technique.

Ces 11 membres sont nommés par le Ministre pour la durée d'application du présent règlement. Le Conseil de Formation pédagogique est présidé par un des représentants du Ministre. Le Conseil soumet son règlement d'ordre intérieur pour approbation au Ministre. Deux coordinateurs désignés par l'institut de formation assistent avec voix consultative aux débats. Le Conseil de Formation Pédagogique peut s'adjoindre des experts.

*Art. 18.* Par dérogation aux dispositions de l'article 3 ci-dessus, une dispense de la partie du stage portant sur la formation visée au paragraphe a) du même article peut être accordée par le Ministre, sur avis d'une commission consultative. Cette commission comprend 5 membres nommés par le Ministre pour une durée de trois ans. Elle examine les dossiers des stagiaires ayant présenté une demande de dispense de stage et émet son avis y relatif.

Peuvent bénéficier de cette dispense les stagiaires qui, à l'entrée du stage pédagogique, peuvent se prévaloir d'une formation pédagogique théorique et pratique intégrale, auprès d'un établissement d'enseignement public ou privé, luxembourgeois ou appartenant à un autre pays de l'Union européenne.

Aucune dispense ne peut être accordée ni pour la période probatoire ni pour la réalisation du travail de recherche ou du travail à objectifs pédagogiques visés à l'article 3, paragraphes b et c mentionnés ci-dessus.

Une dispense de la partie du stage prévue à l'article 3, paragraphe a), sans obligation de se soumettre ni à une épreuve d'aptitude ni à un stage d'adaptation peut être accordée au candidat pouvant se prévaloir d'une formation pédagogique équivalente à celle prévue au paragraphe a) de l'article 3 ci-dessus.

Une dispense de la partie du stage prévue à l'article 3, paragraphe a), avec obligation de se soumettre soit à une épreuve d'aptitude soit à un stage d'adaptation peut être accordée au candidat pouvant se prévaloir d'une formation pédagogique théorique et pratique portant sur des matières différentes de

celles couvertes par le diplôme de formation pédagogique visé à l'article 11 ci-dessus.

L'épreuve d'aptitude vise à vérifier si le candidat maîtrise suffisamment les matières et compétences prévues par les dispositions du chapitre "11. B. Le parcours de formation "du présent règlement et non couvertes par la formation du candidat.

Le stage d'adaptation, d'une durée maximale de dix-huit mois, vise à familiariser le candidat avec les objectifs et la pratique de l'enseignement luxembourgeois sur la base des matières et compétences prévues par les dispositions du chapitre 11. B."Le parcours de formation" du présent règlement et non couvertes par la formation du candidat.

*Art. 19.* Les contenus, la date et l'organisation de l'épreuve d'aptitude, les contenus, les modalités d'évaluation et la durée du stage d'adaptation ainsi que le volume de la tâche d'enseignement hebdomadaire à assurer par le candidat se soumettant à une épreuve d'aptitude ou accomplissant un stage d'adaptation sont fixés par le Ministre sur avis de la commission consultative.

La réussite à l'épreuve d'aptitude ainsi que l'accomplissement avec succès du stage d'adaptation donnent accès à la partie du stage prévue à l'article 3, paragraphe b), cidessus, dans le respect des dates auxquelles cette partie du stage est fixée par les dispositions de l'article 13 du présent règlement.

## **Chapitre VIII. Dispositions générales**

*Art. 20.* Nul ne peut, en qualité de membre d'une commission, prendre part à l'examen d'un de ses parents ou alliés jusques et y compris le quatrième degré.

*Art.21.* Le présent règlement abroge et remplace pour les stagiaires qui commencent leur stage au courant de l'année scolaire 1998/99:

- le règlement grand-ducal du 26 novembre 1992 concernant le stage pédagogique des professeurs de l'enseignement secondaire, à l'exception des articles 1 à 5 qui restent en vigueur,
- le règlement grand-ducal du 17 juin 1993 fixant les modalités d'une réduction de stage pour les stagiaires de la fonction de professeur de l'enseignement secondaire,
- le règlement grand-ducal modifié du 26 juin 1993 déterminant les conditions d'admission au concours de recrutement, la formation scientifique et pédagogique et les conditions de nomination des différentes fonctions enseignantes de l'enseignement secondaire technique, à l'exception des articles 1 à 7 qui restent en vigueur,
- les dispositions contraires du règlement grand-ducal modifié du 23 avril 1981 concernant les droits et devoirs des stagiaires des différentes fonctions enseignantes de l'enseignement postprimaire.

*Art.22.* Les dispositions du présent règlement, qui entre en vigueur le premier janvier 1999, s'appliquent uniquement aux stagiaires qui commencent leur stage au courant de l'année scolaire 1998/99.

*Art.23.* Notre Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle est chargée de l'exécution du présent règlement, qui sera publié au Mémorial.

# 3.8. Carrière supérieure administrative

## Carrière du fonctionnaire administratif

Les carrières les plus représentatives de la carrière supérieure administrative (niveau fin d'études universitaires) sont les suivantes:

### 1) Carrière de l'attaché de Gouvernement

Après des ministères suivants: Ministère d'Etat, Ministère des Affaires culturelles, Ministère de l'Agriculture, Ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement, Ministère des Classes moyennes, Ministère des Communications, Ministère de l'Economie, Ministère de l'Education Nationale, Ministère de l'Education Physique et des Sports, Ministère de l'Energie, Ministère de la Famille, Ministère des Finances, Ministère de la Fonction publique, Ministère de la Force publique, Ministère de l'Intérieur, Ministère de la Jeunesse, Ministère de la justice, Ministère du Logement, Ministère de la Santé, Ministère de la Sécurité sociale, Ministère des Transports, Ministère du Travail, Ministère des Travaux publics, Ministère du Trésor;

ainsi qu'après des différentes administrations: Administration des Postes et Télécommunications, Administration des Contributions, Administration de l'Enregistrement, Administrations de l'Environnement.

### 2) Carrière de l'attaché de légation (carrière diplomatique)

après du Ministère des Affaires étrangères

### 3) Carrière du chargé d'études

après du STATEC et de l'Administration de l'Emploi.

Pour entrer dans la carrière du fonctionnaire administratif on doit obligatoirement participer à l'examen concours suivi d'une période de stage (1-3 années suivant qualification). Le recrutement pour la carrière du fonctionnaire administratif se fait par le Ministère de la Fonction publique et non par le ministère ou l'administration, qui a déclaré la vacance de poste.

# Examen concours

## Conditions d'admission à l'examen-concours

Afin d'être admis pour l'examen-concours le candidat doit:

- § être citoyen d'un pays de la Communauté Européenne; pour les candidats, qui n'ont pas la nationalité luxembourgeoise, un examen en langue luxembourgeoise est obligatoire,
- § jouir des droits civils et politiques,
- § offrir les garanties de moralité requises,
- § satisfaire aux conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction,
- § satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises,
- § être âgé de 23 au moins et ne pas avoir dépassé l'âge de 35 ans.

En ce qui concerne les conditions d'études et de formation requise, le candidat doit être titulaire d'un diplôme final luxembourgeois délivré conformément à la législation sur la collation des grades ou d'un diplôme étranger de fin d'études universitaires homologué par le Ministre de l'Education nationale conformément à la loi du 18 juin 1969 sur l'enseignement supérieur et l'homologation des titres et grades étrangers d'enseignement supérieur, modifiée par la loi du 20 avril 1977. Le titulaire d'un diplôme étranger de fin d'études juridiques homologué conformément à la disposition qui précède doit en outre être détenteur du certificat de formation complémentaire en droit luxembourgeois prévu par le règlement grand-ducal du 21 janvier 1978 portant sur l'organisation du stage judiciaire et réglementant l'accès au notariat, modifié par le règlement grand-ducal du 25 février 1980.

Si le candidat n'est pas titulaire d'un des diplômes mentionnés ci-dessus, il doit disposer d'un diplôme étranger de fin d'études universitaires qui n'est pas soumis à l'homologation mentionnée ci-dessus, mais qui répond aux exigences suivantes:

- § Les titulaires des diplômes doivent être détenteurs d'un certificat de fin d'études secondaires, luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent suivant la réglementation luxembourgeoise en vigueur;
- § Les diplômes doivent avoir été délivrés par une université ou une école d'enseignement supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

§ Pour apprécier la durée d'un cycle d'études, il convient de prendre en considération la durée minimale possible de ce cycle et non sa durée effective. Peuvent être considérées comme faisant partie du cycle d'études l'année ou les années d'études préparatoires requises pour pouvoir passer avec succès le concours d'admission de certaines institutions universitaires étrangères de très haut niveau ainsi que l'année ou les années d'études supplémentaires sanctionnées par un examen ou des épreuves en tenant lieu et s'ajoutant à un cycle d'études de trois années au moins, à condition toutefois que ces dernières études puissent être considérées comme complémentaires des études antérieures.

§ Les diplômes doivent être inscrits au registre prévu par la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

Dans le cas où le candidat a dépassé l'âge de 35 ans, une dispense de la limite d'âge peut être accordée dans certaines situations exceptionnelles par le Ministre de la Fonction publique sur avis du Ministre du Travail et au vu du directeur de l'administration du personnel de l'Etat.

Sont à considérer comme situations exceptionnelles:

- a) le chômage involontaire
- b) l'incapacité partielle de travail
- c) l'incapacité au travail du conjoint ou le décès du conjoint.

## **Demande de participation à l'examen-concours**

Le candidat doit produire, après la publication des vacances de poste dans la presse écrite, les pièces suivantes pour être admis à l'examen-concours:

- une demande de participation à l'examen-concours à adresser au:  
Ministère de la Fonction publique  
secrétariat «examen-concours»  
B.P.106  
L-2011 Luxembourg
- un extrait de l'acte de naissance,
- un certificat de nationalité délivré par le ministère de la Justice, (à produire en tout cas avant la date de la proclamation des résultats)

- un extrait récent du casier judiciaire, (établi à une date antérieure de deux mois de la présentation de l'acte de candidature)
- une notice biographique
- les copies des diplômes d'études
- une demande de dispense de la limite d'âge si le candidat est âgé de plus de 35 ans et s'il remplit une des conditions prévues sub 6) ci-dessus,
- un certificat médical établi à une date antérieure à deux mois de la présentation de l'acte de candidature délivré par un médecin autorisé par le Gouvernement à procéder à l'examen médical des candidats à la fonction publique. A cet effet, une liste des médecins est mise à la disposition des candidats.

## Epreuves

L'examen-concours comporte deux parties, à savoir un examen d'aptitude générale obligatoire organisé par le ministre de la Fonction publique, ainsi qu'une épreuve spéciale facultative organisée par le Ministre ayant déclaré une vacance de poste.

### Examen d'aptitude générale

Le Ministre de la Fonction publique organise selon les besoins et au moins deux fois par an (juillet, décembre), un examen d'aptitude générale pour l'admission au stage des fonctions administratives de la carrière supérieure administrative dans l'ensemble des administrations de l'Etat et des établissements publics. Le relevé des vacances de poste administratives est publié au Mémorial et dans la presse, ensemble avec la date de l'examen d'aptitude générale, au moins trois mois avant cette date. L'examen d'aptitude générale se fait sous la forme d'un examen écrit.

Les épreuves de l'examen comprennent, d'une part un travail d'analyse et de conception et d'autre part un contrôle des connaissances générales. Les épreuves sont les mêmes pour tous les candidats quelque soit leur formation universitaire spécifique.

A la suite de l'examen, la commission établit pour chaque candidat une appréciation globale en ayant recours aux mentions suivantes:

- Très bien (56-60 points)
- Bien (46-55 points)
- Satisfaisant (36-45 points)
- Suffisant (30-35 points)
- Insuffisant (00-29 points)

La commission fait parvenir au Ministre de la Fonction publique un relevé renseignant la mention des différents candidats, et informe chaque candidat de la mention obtenue. Le Ministre de la Fonction publique transmet ce relevé au Gouvernement en Conseil.

Les candidats figurant au relevé constituent une réserve de recrutement et sont seuls admissibles aux différents postes déclarés vacants par les administrations de l'Etat et des établissements publics. Cette réserve de recrutement reste en vigueur pendant trois ans à compter de la date d'établissement du relevé. Néanmoins, l'existence de la réserve de recrutement n'empêche pas l'organisation d'un nouvel examen-concours.

## **Epreuve spéciale**

Le Ministre compétent pour l'administration ou l'établissement public ayant déclaré un poste vacant procède à l'attribution de celui-ci en ayant recours à un ou plusieurs candidats figurant à la réserve de recrutement. En vue de l'attribution du poste déclaré vacant le Ministre peut organiser une épreuve spéciale sous forme d'une interrogation écrite, d'une interrogation orale où bien d'une entrevue particulière. Le programme et l'appréciation de l'épreuve spéciale sont arrêtés par l'autorité compétente au regard des besoins spécifiques de formation requis pour le poste déclaré vacant.

## **Stage**

Les stagiaires nouvellement recrutés doivent suivre un stage de trois années. Ce stage se divise en deux parties distinctes, une formation générale à l'Institut de formation administrative (IFA) suivie d'une formation spéciale et d'une initiation au travail administratif dans l'administration.

### **Formation générale à l'Institut de formation administrative**

Les stagiaires de la carrière supérieure administrative suivent dès leur admission au stage des cours de formation générale à l'IFA. La formation s'étend sur deux mois et demi et comprend 320 heures de formation qui se répartissent sur 10 semaines. La tâche hebdomadaire des stagiaires à l'Institut est fixée à 40 heures. Pendant 30 heures par semaine, ils fréquentent les cours à caractère théorique. Les 10 heures restantes sont mises à la disposition des stagiaires pour leur permettre une préparation adéquate aux cours et aux contrôles des connaissances ainsi que pour effectuer des travaux de recherche, pour confectionner des exposés sur des sujets divers, pour l'organisation de conférences, pour assister à des visites des différentes administrations et institutions.

Les cours à l'Institut se divisent en deux parties:

*1ère partie de la formation générale* – Les stagiaires doivent présenter un travail de recherche sur un sujet en relation avec les matières traitées. Le sujet de ce mémoire est à choisir par le candidat parmi l'une des matières enseignées au cours de la première partie de la formation générale. La note attribuée au mémoire est communiquée au candidat deux mois après la fin des cours de la formation générale.

*2ème partie de la formation générale* – Les matières enseignées pendant la deuxième partie de la formation générale sont sanctionnées par un examen de fin de stage qui est organisé trois mois après la fin de la formation générale à l'IFA. L'examen se fait en principe par écrit et porte, pour toutes les matières en question sur soixante points. L'examen de fin de stage sanctionnant la formation générale tient à la fois compte de la note attribuée au mémoire élaboré pour les matières enseignées pendant la première partie de la formation générale ainsi que du résultat obtenu à l'examen de fin de stage.

Toutefois, la réussite à l'examen de fin de stage sanctionnant la formation générale ne signifie pas encore que le candidat peut accéder définitivement à sa carrière, étant donné que cet examen ne constitue que la première partie de l'examen de fin de stage proprement dit.

Les cours et le nombre des heures de formation y afférentes pour la première partie sont fixés en principe comme suit:

Méthodes modernes de gestion publique	20 heures
Protection du citoyen face aux décisions de l'administration	16 heures
Administration et politique	10 heures
Contrôle de l'administration	20 heures
Fonctions de direction	15 heures
Administration publique comparée	20 heures
Administration des organisations internationales	20 heures
Les entreprises luxembourgeoises	10 heures
Informatique dans le secteur public	20 heures
Législation du travail	10 heures
Gestion du personnel	16 heures
Relations entre administration et administré	16 heures
Institutions internationales et institutions européennes	16 heures

Les cours et le nombre des heures de formation y afférentes pour la deuxième partie sont fixés en principe comme suit:

Incidence du droit communautaire sur l'ordre interne	20 heures
Méthodes et techniques législatives	15 heures
Système politique et administratif luxembourgeois	20 heures
Finance publiques	20 heures
Statut du fonctionnaire	12 heures

## **Formation spéciale et initiation au travail administratif dans l'administration**

Immédiatement après la fin de la période de formation à l'IFA, c.à.d. après deux mois et demi, les candidats de la carrière supérieure administrative sont intégrés dans les administrations où ils ont été affectés à la suite de leur réussite à l'examen-concours.

Pendant le reste de leur stage, les stagiaires peuvent s'initier aux matières relevant de la compétence des administrations et se familiariser avec leur travail quotidien. A cet effet les services et administrations concernés organisent des cours de formation spéciale. Ces cours sont sanctionnés par la partie de l'examen de fin de stage sanctionnant la formation spéciale organisée en principe vers la fin du stage par les administrations concernées.

### **La commission de contrôle**

Les résultats des épreuves des deux parties de l'examen sanctionnant tant la formation générale que la formation spéciale sont mis en compte à raison de cinquante pour cent chacune. La mise en compte des résultats se fait par la commission de contrôle qui par la même occasion, décide de l'admission définitive des candidats et procède à leur classement.

### **La réduction du stage**

La durée du stage peut être abrégée jusqu'à une durée d'un an,

- pour le candidat ayant passé l'examen de fin de stage judiciaire,
- pour le candidat qui, en dehors du diplôme universitaire dans sa formation spécifique, a acquis un autre diplôme universitaire dans une matière qui concerne spécialement la fonction sollicitée par le candidat, (droit communautaire, Académie Diplomatique...)
- pour le candidat qui a acquis une formation pratique par une activité professionnelle correspondant à sa formation universitaire, autre que le stage judiciaire ou notarial, exercée à plein temps pendant trois ans.

- pour le candidat qui, avant son admission au stage dans la carrière supérieure de l'administration, avait bénéficié d'une admission au stage dans une carrière immédiatement inférieure à la carrière supérieure.

Dans ce cas la réduction de stage est obtenue par la mise en compte d'un temps de stage calculé à raison d'un mois de stage dans la nouvelle carrière pour quatre mois de service dans la carrière immédiatement inférieure. Les périodes de service inférieures à quatre mois sont négligées.

Un programme individuel est fixé à l'Institut de formation administrative pour le candidat qui a bénéficié d'une réduction de stage. Ce programme tient compte de la nouvelle durée de stage réduit ainsi que des besoins de formation spécifiques du candidat.

Le programme de la formation spéciale de l'administration est établi par l'administration en tenant compte des besoins spécifiques du candidat. La partie de l'examen de fin de stage de la formation générale à l'Institut porte sur toutes les matières figurant au programme individuel du candidat pour lesquelles il n'a pas obtenu une dispense. La partie de l'examen sanctionnant la formation spéciale de l'administration est organisée par l'administration.

## **Carrière scientifique**

Pour les universitaires, ayant absolvé des études de nature scientifique (biologie, chimie, ingénieur, ingénieur-technicien, architecte,...), ainsi que des études socioéducatives (psychologue, éducateur;...) le recrutement se fait directement par les ministères où les administrations, qui ont déclaré une vacance de poste, c.-à-d. le candidat ne doit pas participer à l'examen concours. Les critères de recrutement sont également fixés par l'administration concerné (interview, tests spécifiques). Le recrutement est suivie d'une période probatoire de deux années. Pendant ce temps le candidat travaille auprès de l'administration, en plus il fréquente un certain nombres de cours dans l'IFA (120 heures). Après la période probatoire le candidat doit présenter un mémoire sur un thème fixé en accord avec l'administration concernée.

## **Conditions d'emploi et de rémunération**

### **L'admission au stage et l'indemnité de stage**

L'admission au stage se fait par arrêté du Ministre compétent à la suite d'une décision du Gouvernement. Pendant le stage, le fonctionnaire-stagiaire de

la carrière supérieure administrative a droit à une indemnité qui est fixée par un règlement du Gouvernement en Conseil. Le stagiaire de la carrière supérieure administrative qui n'a pas encore atteint l'âge fictif de début de sa carrière, à savoir 25 ans, a droit à une indemnité équivalent au deuxième échelon du grade 12, c'est-à-dire à 320 points indiciaires.

Le stagiaire qui a atteint l'âge fictif de début de sa carrière (25 ans) a droit à une indemnité équivalent au troisième échelon du grade 12, c'est-à-dire à 340 points indiciaires.

Suite aux accords salariaux signés le 28 septembre 1990 respectivement le 20 mars 1992 entre le Gouvernement et la Confédération Générale de la Fonction Publique une allocation de fin d'année sous forme d'un demi 13e mois à payer annuellement avec le traitement du mois de décembre ainsi qu'une allocation de repas dont le montant net, déduction faite d'un impôt forfaitaire libératoire de quatorze pour cent ont été introduites en faveur du personnel en activité de service.

## **La titularisation et l'évolution de la carrière**

La nomination définitive est accordée à la fin de la période d'essai, c'est-à-dire, à la suite d'un stage de trois ans et après un examen d'admission définitive pour la carrière administrative, ou bien après une période probatoire de 2 ans et la publication d'un mémoire. Il lui est tenu compte, pour la fixation de son traitement initial, de la différence entre son âge réel au moment de sa nomination et à l'âge fictif de début de sa carrière (art.7 de la loi du 22.6.1963). Le fonctionnaire touche un traitement qui est fixé par la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat. Etant donné que les trois carrières de l'attaché de Gouvernement, du secrétaire de légation et du chargé d'études sont comparables entre elles, examinons l'évolution d'une d'entre elle, à savoir la carrière de l'attaché de Gouvernement.

La carrière de l'attaché de Gouvernement se divise en un cadre ouvert comprenant les grades 12, 13 et 14 ainsi qu'en cadre fermé comprenant les grades 15 et 16. Pour le cadre ouvert, le nombre des emplois dans les différents

grades n'est pas fixé limitativement et la promotion aux grades 13 et 14 se fait respectivement après 3 et 6 années de grade à partir de la nomination définitive. Pour le cadre fermé le nombre des emplois dans les différents grades est déterminé par les pourcentages suivants de l'effectif total de la carrière. 32 % pour les fonctions classées au grade 15 27 % pour les fonctions classées au grade 16.

Le traitement du fonctionnaire de la carrière de l'attaché de Gouvernement est adapté aux variations du coût de la vie, constaté par l'indice pondéré, suivant les dispositions légales afférentes. Il est affilié à la caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics.

Adresse à contacter pour de plus amples détails:

Ministère de la Fonction Publique  
Plateau du St. Esprit  
L-2932 Luxembourg

## 3.9. L'Éducateur gradué

Der/Die Educateur/trice gradué(e) arbeitet in den sozialen Bereichen mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und älteren Mitbürgern. Die verantwortungsvollen Arbeiten und das Vertrauen, das die unterschiedlichen Ministerien (Familien-, Unterrichts-, Jugend-, Gesundheits-, Arbeits-, Innen-, Justiz- und Tourismusministerium) dem Berufsstand entgegenbringen wirken sich auch auf die Arbeitsfelder aus.

Der/Die Educateur/trice gradué(e) arbeitet heute unter anderem in folgenden Bereichen (über 800 qualifizierte Educateurs/trices gradué(e)s:

1. Schule (Précoce, S.R.E.A., S.P.O.S., E.D.I.F.F., I.E.E.S., I.N.F.P.C. u.a.)
2. Beratung (Service de guidance, Drogen, Arbeit, Wohnen, offices sociaux, A.D.E.M., femmes en détresse u.a.)
3. Unterbringung und Versorgung (Centre d'accueil, F.A.D.E.P., Internate, Vollzugsanstalten, C.S.E.E., Crèches, Foyer de Jour, Psychiatrie u.a.)
4. Behinderungen (geistige und körperliche Behinderung, ateliers protégés, ateliers propédeutiques, betreutes Wohnen, A.L.P.A.P.S., Blindenwohnheim u.a.)
5. Animation (C.A.P.E.L., animateur culturel, service de vacances u.a.)
6. Drittes Alter (Foyer de jour, Alzheimer, Pflegeversicherung u.a.)

Einen Ansprechpartner sowie Informationsmaterial bekommt man beim Berufsverband der graduierten Erzieher A.P.E.G. (Association Professionnelle des Educateurs/trices Gradué(e)s .

A.P.E.G.  
B.P. 3071  
L-1030 Luxembourg  
Tel.: 021 50 16 80  
Fax: 42 96 50  
E-Mail: [INFO@APEG.LU](mailto:INFO@APEG.LU)  
Internet: [www.apeg.lu](http://www.apeg.lu)

## 3.10. Le diplôme du psychologue

Après avoir terminé vos études de psychologie de deuxième cycle, la première démarche à suivre pour préparer votre insertion sur le marché du travail luxembourgeois consiste à faire homologuer votre diplôme auprès du Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Ceci vous permettra de vous assurer que vous avez le droit d'exercer la profession de psychologue au Grand-Duché et d'en porter le titre officiellement.

La deuxième démarche consiste à se faire enregistrer auprès de l'Administration de l'Emploi ([www.adem.lu](http://www.adem.lu)), qui pourra vous proposer des postes de psychologue disponibles sur le marché de l'emploi ou, du moins, des postes d'assistant pédagogique auprès du CPOS ou d'un SPOS. Ceci constitue un bon moyen pour avoir un premier contact avec des personnes susceptibles de vous conseiller au fur et à mesure sur votre chemin de psychologue. Étant inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM ne vous empêche toutefois pas de rechercher vous-même un emploi. Un manuel avec toutes les adresses du réseau social du Luxembourg est notamment disponible sur le site Internet <http://www.resolux.lu/>. Préparez votre CV et votre lettre de motivation et n'hésitez pas à répondre à des annonces dans la presse spécialisée et les quotidiens ou à faire des candidatures spontanées. Évitez cependant de vous éloigner trop de votre domaine d'étude en cherchant du travail, car une expérience professionnelle sur le terrain est indispensable pour être accepté un jour à un poste différent d'une tâche uniquement administrative.

Il y a une dizaine d'années, il s'avérait assez «facile» de s'implanter en tant que psychologue au Luxembourg, il y avait notamment dans les services de l'Etat un certain nombre de postes libres. Aujourd'hui, les postes auprès des services de l'Etat sont devenus rares, les projets en vue de la création d'un cabinet de psychologue sont difficiles à réaliser, vu l'absence d'un remboursement des consultations par les caisses de maladie. Dans presque tous les domaines de la psychologie, une formation supplémentaire est pratiquement requise, que ce soit un DESS, DEA, doctorat ou surtout une expérience professionnelle. De même au cours de votre vie active, vous devrez continuer à vous former, comme p.ex. suivre une formation de psychothérapeute.

Sans entrer dans les détails d'une profession à multiples domaines d'activités, on peut dire que 3 grands secteurs sont demandeurs de psychologues : le secteur de l'enfance et de l'adolescence (scolarisée, inadaptée) ; le secteur de l'entreprise (privée ou publique) ; le secteur de l'exercice en cabinet privé de

consultation. D'une façon plus générale, on peut dire que tout ce qui touche de près ou de loin aux relations humaines permet l'exercice de la profession de psychologue. Notons aussi qu'un nouveau domaine d'activité professionnelle vient de s'ouvrir (ou plutôt de s'élargir) au Luxembourg : la recherche scientifique et l'enseignement universitaire. A ce stade, il reste cependant difficile à dire quelles seront les débouchées réelles dans ce secteur. Par contre, la détention du titre de « docteur en psychologie » est indispensable pour y entrer. Le marché de l'emploi, même s'il reste peu ouvert, est donc vaste, et c'est à chacun et chacune d'y trouver sa place.

Finalement, nous vous conseillons de contacter la Société Luxembourgeoise de Psychologie ([www.slp.lu](http://www.slp.lu)), actuellement le seul organe national qui tente de définir une déontologie professionnelle, de veiller aux intérêts sociaux et culturels des psychologues, de défendre les intérêts de la profession et notamment de veiller à la protection du titre de psychologue. Elle rassemble des psychologues de tous les domaines de la discipline et constitue ainsi un réseau important, favorisant les contacts, l'échange d'information et la collaboration entre ses membres.

# You will be graduating soon Ernst & Young is recruiting



## **Commitment.** It's mutual.

At Ernst & Young in Luxembourg you will join other high-performance professionals in Auditing, Tax and Business Advisory Services providing clients with world-class solutions. You will be encouraged to develop and be innovative and you will be supported through continuous learning, proven technology tools and award winning knowledge resources.

We are committed to putting our people first, which means creating a high-performance culture where our people have access to great local and global opportunities and are supported to be the best that they can be. Sound like a fair deal?

[www.ey.com/luxembourg](http://www.ey.com/luxembourg)

 **ERNST & YOUNG**

*Quality In Everything We Do*

Interested candidates should forward a current Curriculum Vitae + motivation letter to the attention of:

  
Human Resources Department  
B.P. 788 - L-2017 LUXEMBOURG  
EY.Recruitment@lux.ey.com

We guarantee full confidentiality for all the applicants

## 3.11. Le réviseur d'entreprises

### LE ROLE DU REVISEUR

Les missions du réviseur d'entreprises, telles que conférées par le législateur, sont très variées (p.ex.: contrôle légal des comptes annuels, apports autres qu'en numéraire, versement d'acomptes sur dividendes, etc.). Ces missions légales exigent du réviseur d'entreprises de s'assurer, par des vérifications approfondies, que l'information est valable et qu'il est possible de l'analyser en toute confiance. De plus, les autorités de contrôle, telles que la Commission de Surveillance du Secteur Financier et le Commissariat aux Assurances, demandent aux réviseurs d'entreprises de participer à la surveillance prudentielle en les informant sur un certain nombre d'aspects spécifiques aux professionnels du secteur concerné. Ce travail, complémentaire aux travaux des autorités de contrôle, contribue à l'efficacité de la surveillance prudentielle. Par ces missions, le réviseur d'entreprises contribue à l'établissement d'un équilibre objectif entre les intérêts des différentes parties concernées par le devenir de l'entreprise.

Le réviseur d'entreprises n'est pas un organe de décision de l'entreprise. Il ne peut pas s'immiscer dans la gestion ni imposer que certains actes soient posés. En revanche, il doit s'exprimer de façon indépendante sur la fidélité des informations présentées par l'entreprise dans les documents qui lui sont présentés. Par exemple, dans une entreprise en difficultés, chacun peut tirer sa propre conclusion lorsque les comptes annuels font apparaître de lourdes pertes mais il est important que le réviseur d'entreprises ait pu vérifier au préalable que l'on a bien mentionné tout ce qui devait l'être. Le réviseur d'entreprises s'exprime seulement par son rapport; il faut dès lors toujours en prendre connaissance avec attention pour éviter d'éventuelles déconvenues par la suite.

### LE CONSEIL

Le réviseur d'entreprises peut fournir des conseils et une assistance à des entreprises sous la condition qu'une stricte indépendance entre l'audit et le conseil est assurée.

Dans son domaine de spécialisation, le réviseur d'entreprises analysera le système administratif et de gestion de l'entreprise à propos duquel il pourrait donner des avis et recommandations utiles. Par exemple, il conseillera l'établissement d'un système comptable et budgétaire approprié à l'entreprise.

Les cabinets de révision disposent souvent d'une large expérience en ce qui concerne le développement des systèmes comptables informatisés, des procédures de contrôle interne et de gestion des risques opérationnels nécessaires à une organisation administrative visant à s'assurer que les objectifs de l'entreprises seront atteints.

Le réviseur prêtera également une très grande attention aux aspects formels du droit comptable, du droit des sociétés et certaines autres législations touchant les secteurs d'activités réglementés. Le réviseur sera aussi très souvent appelé à assister les dirigeants dans la recherche de solutions à des problèmes spécifiques qui peuvent se poser au sein de l'entreprise: problèmes de financement, contact avec des fournisseurs de crédit, problèmes d'organisation, etc.

La fiscalité joue un rôle important dans l'élaboration des projets de l'entreprise et dans la préparation de son information financière. Le réviseur d'entreprises est souvent considéré comme un interlocuteur privilégié pour des questions fiscales.

## COMMENT ACCEDER A LA PROFESSION ?

Pour accéder à la profession de réviseur d'entreprises, les candidats doivent compléter les quatre phases successives suivantes :

1. Diplôme d'études supérieures
2. Stage professionnel auprès d'un réviseur d'entreprises pendant au moins 3 ans
3. Certificat de formation complémentaire
4. Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP)

D'autres voies d'accès permettent également d'obtenir le titre de réviseur d'entreprises sous certaines conditions précises. (p.ex.: reconnaissance d'équivalence pour les personnes détenant un titre professionnel équivalent à l'étranger...).

## 1) *Diplôme d'études supérieures*

Préalablement à l'inscription au stage, les candidats doivent être titulaire d'un diplôme justifiant un cycle d'au moins quatre années d'études supérieures et couvrant un ensemble déterminé de matières. Les diplômes ci-dessous donnent accès au stage de réviseur d'entreprises :

### Pour la France (1):

Diplôme d'études comptables et financières ; diplôme d'études supérieures comptables et financières ; maîtrise de sciences et techniques comptables et financières ; école supérieure de commerce de Lille (option expertise comptable) ; école supérieure de commerce de Paris (option comptabilité, audit et management) ; école supérieure de commerce de Lyon (section finances-comptabilité), diplôme de formation internationale à la gestion de l'IECS Strasbourg (option finance, comptabilité, contrôle).

### Pour la Belgique :

Licence spéciale en analyse et contrôle, décernée par HEC Liège ; Licence spéciale en révisorat et expertise comptable décernée par l'Institut Lucien Cooremans de Bruxelles ; Licence en sciences commerciales et financières ICHEC Bruxelles (orientation expertise comptable et révisorat); Licence ou diplôme en sciences commerciales et financières HEC Liège(2) (option analyse, contrôle et révisorat), Licence en sciences économiques appliquées de FUCAM(2) (option révisorat et expertise comptable) ; Licence en sciences économiques appliquées de l'Université de Mons(2) (option révisorat et expertise comptable).

### Pour l'Allemagne :

Diplom Kaufmann/frau, Vertiefungsach : Wirtschaftsprüfungswegen, ou Revisions-und Treuhandwesen, ou Rechnungs- und Prüfungswesen, ou Wirtschaftsprüfung und Controlling.

(1) Certains des diplômes présentés sont assortis de conditions, veuillez vous référer au règlement grand-ducal modifié du 29/01/1993.

(2) Le diplôme est assortis d'une condition, veuillez vous référer au règl. grand-ducal modifié du 29/01/1993

Il existe d'autres voies d'accès selon le cursus universitaire. Il est recommandé de consulter le site Internet de l'Institut des réviseurs d'entreprises ([www.ire.lu](http://www.ire.lu)) ou de contacter le secrétariat de l'Institut pour de plus amples informations.

## 2) Stage professionnel auprès d'un réviseur d'entreprises pendant au moins 3 ans

Le candidat réviseur d'entreprises doit effectuer un stage professionnel d'une durée minimale de trois ans, portant notamment sur le contrôle des comptes annuels, des comptes consolidés ou des états financiers analogues.

Ce stage doit être accompli pour les deux tiers (au moins) au Luxembourg ou dans un autre Etat membre des Communautés européennes, auprès d'une personne physique ou morale agréée comme réviseur d'entreprises.

## 3) Certificat de formation complémentaire

Parallèlement au stage, les candidats réviseur d'entreprises doivent suivre des cours complémentaires. Le certificat de formation complémentaire, atteste de la réussite aux épreuves suivantes: droit fiscal luxembourgeois, droit commercial luxembourgeois, comptes sociaux, comptes consolidés, comptabilité des organismes de placement collectif, droit bancaire luxembourgeois, droit des assurances luxembourgeois, droit du travail et de la sécurité sociale luxembourgeois, la déontologie du réviseur d'entreprises au Luxembourg.

## 4) Diplôme d'aptitude professionnelle

Le candidat réviseur d'entreprises devra ensuite, à l'issue de son stage, réussir un examen destiné à évaluer les aptitudes professionnelles et présenter un rapport de stage.

L'examen s'articule autour de deux épreuves :

- Une épreuve écrite qui consiste en la rédaction d'un avis ou d'un rapport sur un cas pratique portant sur une ou plusieurs matières relevant des missions légales des réviseurs d'entreprises.
- Une épreuve orale qui comporte un commentaire de l'avis ou du rapport déposé à l'issue de l'épreuve écrite, de même qu'une interrogation sur la pratique de la profession, les missions et les responsabilités des réviseurs d'entreprises.

Au terme de son stage, le candidat réviseur d'entreprises établira un rapport de stage dans lequel il analysera de façon critique, sous un angle juridique, économique, comptable et des normes de révision, les problèmes rencontrés lors d'une des missions effectuées sous sa responsabilité et rendra compte des solutions y apportées. Le rapport de stage compte pour 10% des résultats du diplôme d'aptitude professionnelle.



**We've got the key,  
why not take it?**

**KPMG** is the global network of professional services firms whose aim is to turn understanding of information, industries and business trends into value. With nearly 100,000 people worldwide, KPMG member firms provide audit, tax and advisory services from 715 cities in 148 countries.

To support our continued growth we are looking for:

• **Junior Auditors and Tax Consultants**

If you have a degree with a major in Finance, Economics, Accounting or Law (for Tax) and if you are young, ambitious and have a strong sense for quality of work, take the opportunity to advance your career in a challenging and multicultural environment.

• **Trainees in Audit and Tax**

If you are at least in your 2<sup>nd</sup> year specializing in finance, economics or accounting (for traineeships in Audit) or in your year before last specializing in the same areas or law (for traineeships in Tax) and if you want to gain valuable insights into the world of Audit or Tax, benefit from a traineeship with us.

For the following dates each year:

- September /October

In Audit:

- 6 to 12 months as of September/October
- 3 months as of January

In Tax:

- 1 month throughout the year

**We offer:**

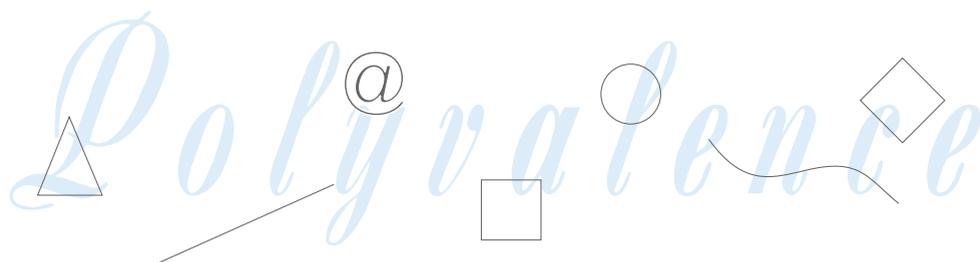
- International experience
- Team work
- Multicultural teams (15 nationalities)
- Training Courses
- Etc. ....



**KPMG  
Luxembourg  
recruits**

**Interested? Please visit our website  
and apply online:**

[www.kpmg.lu](http://www.kpmg.lu)



La Polyvalence dans la Communication

459, rte de Longwy • L-1941 Luxembourg  
Tél.: 25 18 81-1 • Fax: 25 18 81 89

# 4. Optimisez votre candidature

## Conseils utiles pour la rédaction du CV, la lettre de motivation et comment se présenter lors d'un entretien de recrutement

Vous avez trouvé une offre d'emploi qui vous convient et maintenant il faut vous rendre indispensable pour votre futur employeur à ce qu'il ne voit pas d'alternative à votre personne. Voici alors quelques conseils pratiques pour la rédaction du CV, la rédaction de votre lettre de motivation et quelques règles à respecter lors des entretiens d'embauche. Ces informations vous sont fournies par des experts sur le terrain, des professionnels en ce qui concerne le recrutement et les ressources humaines, Hamus & Hasias Human Resources Consulting S.A.

Il ne nous reste qu'à vous souhaiter Bonne Chance!

# AUGMENTEZ VOS CHANCES POUR TROUVER UN EMPLOI EN UN MINIMUM DE TEMPS

« *La science de la vie se rapproche davantage de l'art de la lutte que de l'art de la danse* »

(Marc Aurèle, Pensées, VII, 59, IIe siècle)

Les quelques recommandations et conseils que vous trouverez dans le présent chapitre s'appliquent bien entendu à la recherche d'un premier emploi, mais ils sont également utiles pour les candidatures que vous serez amenés à poser éventuellement par la suite.

Il nous paraît important d'insister sur le fait que, comme pour tout projet, vous devez élaborer respecter une stratégie spécifique pour votre recherche d'un emploi, que ce soit le premier ou que ce soit le 4e.

Cette stratégie doit couvrir les domaines suivants :

- La préparation du terrain
- Le bilan personnel
- Les sources d'information sur les offres d'emploi
- Le curriculum vitae (c.v.)
- La lettre de motivation
- L'entretien et les tests

Nous ne saurions pas vous garantir que vous allez trouver immédiatement un emploi, si vous suivez à la lettre les conseils et exemples détaillés par la suite, mais vous allez certainement vous créer un avantage contre ceux qui se lancent tête baissée dans la « chasse au jobs ».

Remarque importante : Nous avons utilisé pour l'ensemble du texte le genre « masculin », il est bien entendu que en ce qui concerne les personnes, le texte doit se lire tant au féminin qu'au masculin.

## REMARQUES PRELIMINAIRES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le marché de l'emploi a subi ces 2 dernières années les conséquences de la détérioration du climat économique général, détérioration dont les effets ne se sont pas arrêtés aux frontières du Grand Duché de Luxembourg, comme cela a été souvent le cas par le passé dans des situations pareilles.

Les offres d'emploi sont plus rares, les sociétés embauchent moins et si elles embauchent elles le font de façon plus ciblée, les emplois sont moins stables, l'ouverture de l'Europe augmente la concurrence sur le marché de l'emploi.

Il y a tout simplement moins de postes offerts pour plus de candidats.

Rassurez-vous, vous les récents et futurs diplômés, vous avez fait le bon choix il y a quelques années en prenant la décision d'entamer un cycle d'études supérieures. Vous vous avez donné les meilleures cartes pour sortir vainqueur de cette compétition, car le fait de trouver un emploi intéressant et motivant est devenu une compétition (une de plus, me direz vous) contrairement au passé où il n'était pas rare d'être engagé par le premier employeur auquel on avait adressé sa candidature.

Dans le guide du futur diplômé 2002-2003 les diplômés en Informatique ont été cités comme les veinards qui allaient trouver facilement un job, ce n'est plus le cas. Pour tous les postes, dans tous les secteurs et pour toutes les spécialisations il faut bien se préparer et bien préparer son dossier.

Prenez également en considération que si l'ouverture de l'Europe a pour effet que le nombre de candidature pour un poste au Luxembourg est en augmentation, elle permet également de trouver plus facilement un emploi dans un autre pays de l'Union Européenne.

La connaissance des langues, l'expérience multiculturelle, l'ouverture d'esprit sont des atouts très demandés sur l'ensemble du marché de l'emploi européen et vous, vous possédez ces atouts.

## 2. La préparation du terrain

Pour mettre toutes les chances de son côté, et avant de se lancer dans la recherche d'un emploi il faut faire le point sur l'environnement et les acteurs du challenge.

L'environnement est, tel que nous l'avons décrit plus haut, différent et demande plus d'efforts et de combativité de la part des chercheurs d'emploi, que ce soit pour un premier emploi ou que ce soit pour un changement d'employeur après une ou plusieurs expériences.

Prenez le temps de vous posez les questions suivantes et essayez d'y répondre

- Comment vous percevez-vous vous-même?
- Comment êtes-vous perçu par votre entourage?
- Qu'est-ce que la société peut faire et fait pour les demandeurs d'emploi ?
- Quels sont les critères de réussite dans la vie active?
- Quels sont les critères de défaillance dans la vie active?

Dans le bilan personnel, à établir dans le contexte de la présente stratégie, vous allez vous donner les réponses en ce qui concerne vos capacités et compétences pour réussir et celles qui concernent les risques de perdre. Mais la connaissance des réponses aux questions d'ordre général et les conclusions que vous tirerez de ces réponses sont absolument nécessaires pour la suite de votre stratégie.

C'est uniquement quand vous vous connaissez parfaitement vous-même, par votre propre analyse et par celle des autres et que vous êtes conscient des possibilités, opportunités et moyens offerts par la société que vous pourrez bien vous préparer vous-même et composer un dossier valable et fiable.

Etudiez également l'autre acteur principal (en dehors de vous-même) du challenge « Trouver un emploi » c.à.d. les employeurs.

Bien connaître les employeurs, en connaître les structures, les décideurs, le passé, l'évolution, le fonctionnement, la culture vous permettra de mieux cibler et d'adapter votre lettre de motivation et votre c.v.

La plupart des employeurs tant soit peu importants ont maintenant leur page Web, donnant ces renseignements. Il est en outre facile de consulter les publications au Memorial ou encore les bilans annuels déposés légalement.

### 3. Le bilan personnel ( et professionnel)

Comme futur ou jeune diplômé on n'a en général pas encore de vraies expériences professionnelles dont on peut se prévaloir, ce qui implique que le bilan personnel n'en devient que plus important. Vous avez des connaissances théoriques, vous avez des connaissances pratiques, vous avez des talents apparents et des talents cachés, vous avez effectué des stages, vous avez fait du sport ou vous avez un hobby, vous avez des rêves, vous avez des visions, vous avez du potentiel.

Tous ces traits et composantes de votre personnalité sont importants pour bien entamer et bien gérer votre avenir.

D'où le pourquoi d'un bilan personnel.

Vous voulez et devez vous « vendre » ! (Oui, les Ressources Humaines sont des ressources qui ont un marché qui se base, comme tout marché, sur l'offre et sur la demande)

Le but du bilan personnel est de prendre conscience de vos points forts et de les mettre en valeur.

Un autre but du bilan est de faire ressortir les talents réels que l'on peut avoir en dehors des connaissances acquises au cours des études. Généralement un employeur ne veut pas seulement engager une personne pour remplir une case vide dans son organigramme, il veut engager un potentiel prêt à s'investir et à se développer.

Tout bilan a un actif et un passif, c.à.d. que au cours de l'exercice d'établissement du bilan personnel on détecte ses faiblesses,( tout le monde en a). Connaissant ses faiblesses, l'on peut les éliminer ou du moins en amoindrir les effets négatifs soit en faisant un effort soi-même soit en ayant recours à de l'aide externe.

Si vous pouvez vous baser sur une expérience professionnelle, elle doit faire partie du bilan tant en ce qui concerne le positif que le négatif.

**Se faire conseiller pour l'établissement du bilan personnel (et professionnel) par une société spécialisée dans le recrutement est certainement un investissement très rentable à court , à moyen et à long terme**

## 4. Où trouver des informations sur les emplois vacants

Les sources pour trouver les offres d'emploi sont multiples et nous conseillons de les consulter toutes pour arriver à couvrir l'ensemble du marché de l'emploi.

### a) les quotidiens

Bien que l'on puisse trouver des offres d'emploi par annonces pratiquement tous les jours dans les quotidiens luxembourgeois, les annonces se concentrent normalement sur l'édition du samedi. Tel est également la pratique dans les pays comme l'Allemagne ou la Belgique, tandis qu'en France les éditions spéciales « emplois » sont plutôt en vente en début de semaine. Les quotidiens luxembourgeois ont tous un site Internet sur lequel sont publiés les postes annoncés dans les éditions « papier »

Il faut retenir qu'à l'étranger l'on peut trouver des publications exclusivement réservées au marché de l'emploi avec des éditions ciblées sur l'une ou l'autre spécialité professionnelle.

### b) les sociétés de recrutement

Pour des raisons diverses, comme la confidentialité, la spécificité de la fonction ou le niveau hiérarchique, certains employeurs confient le recrutement de leur collaborateurs à des sociétés spécialisés dans le recrutement par recherche directe ( head-hunting).

Il est de ce fait intéressant et utile d'avoir son profil et ses coordonnées dans la base de données de ces sociétés de recrutement.

### c) Internet

Les sociétés qui offrent des postes par site Internet ont poussé comme les fleurs au printemps ces dernières années, mais la plupart a disparu très rapidement. Il en reste deux importantes en activité, pour ne citer que celles là : Monster et Stepstone

Vous pourrez ,si vous le désirez, insérer sur les sites en question, votre c.v. standard, à consulter par des recruteurs éventuels.

#### d) l' ADEM

Comme le loi luxembourgeoise exige que tout employeur dépose une « déclaration de poste vacant » pour tout poste à pourvoir, l'administration de l'emploi dispose en principe de toutes les informations sur les positions à remplir sur le marché national.

Etre inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM, n'est plus considéré comme une assimilation aux chômeurs d'il y quelques années. La mentalité de la société a beaucoup évolué à ce sujet depuis que malheureusement beaucoup de cadres ou d'autres travailleurs sont passés demandeurs d'emploi par la force des évènements.

**ABONNEZ-VOUS....  
...EN LIGNE**



## 5. Le curriculum vitae : préparation et rédaction

Votre c.v. doit être considéré comme image de marque et doit faire votre publicité.

Pour établir un bon c.v. il faut une préparation méthodique, tout autant psychologique que matérielle.

Pour bien préparer son c.v. il faut bien se connaître et pour bien se connaître il faut faire son bilan personnel.

Comme nous l'avons dit en parlant plus en détail du bilan personnel ce dernier prend en considération l'évolution de votre parcours et de votre personnalité, le tout orienté vers le futur.

Il s'articule autour de trois composantes :

- ce que vous savez faire
- ce que vous pouvez faire
- ce que vous voulez faire

La connaissance de soi, par l'intermédiaire du bilan individuel et l'analyse du profil du poste à pourvoir, vous permettront d'avoir une idée plus claire pour la rédaction de votre c.v. et vous donneront plus d'atouts pour l'entretien sur lequel votre candidature est censée déboucher.

Rester honnête avec soi même et bien mettre en valeur les aspects les plus positifs de votre personnalité, représentent ces atouts indispensables pour votre future intégration dans la vie professionnelle.

### Préparation matérielle du CV

*Votre c.v. est un document dans lequel vous devez vous investir totalement.*

Vous devez respecter certaines règles et étapes, sans jamais oublier que votre c.v. reflète votre personne et que vous vous devez vous y reconnaître totalement.

## **Première étape – réunir et préparer les documents**

Réunissez et groupez tous les documents nécessaires à la rédaction :

- les diplômes et les certificats d'études
- les certificats de stage
- les lettres de référence
- vos notes sur votre bilan individuel
- les annonces des postes à pourvoir qui ont retenu votre attention
- une photo récente

Constituez-vous un dossier pour conserver les annonces (avec date de parution et nom du support) auxquelles vous avez répondues, les doubles des lettres que vous avez écrites et le nom du destinataire, les lettres reçues et toutes les informations concernant les entreprises qui vous intéressent.

## **Deuxième étape – rédiger son CV**

Pour que votre c.v. devienne vraiment un outil efficace dans l'atteinte de votre premier objectif, c'est-à-dire, d'obtenir un entretien d'embauche, vous devrez considérer les deux parties essentielles qui le composent : la forme et le fond.

### **La forme**

#### **1. La présentation générale**

Votre c.v. doit être :

- clair, structuré et facile à lire
- sans fautes d'orthographe et sans répétitions
- rédigé sur une feuille blanche de bonne qualité format A4
- aéré, avec des paragraphes bien séparés
- homogène, avec les mêmes marges, les mêmes blancs et les mêmes espaces
- sur un format facile à lire (ex. Microsoft Word)

***Ne jamais envoyer un c.v. photocopie !***

Si vous tenez à ce que votre c.v. arrive chez son destinataire dans un état parfait, agréable à lire, envoyez-le dans une enveloppe de même format que celui de la feuille utilisée.

## 2. Le style

- utilisez des phrases courtes et simples, mais évitez le style télégraphique
- modulez votre CV en fonction des types d'annonces retenues, tenant compte des objectifs et des profils demandés
- utilisez des phrases du type : j'ai fait, j'ai été responsable de..., j'ai été chargé de...
- expliquez les abréviations des institutions, exemple : C.E.P.L. (Chambre des Employés Privés Luxembourg)

## 3. La photo

- votre photo récente doit être agrafée ou collée en haut et à droite du CV
- mettez votre nom au verso de la photo
- investir dans une photo en couleur de bonne qualité
- faites attention à votre présentation ; le classique (chemise et cravate) est toujours préférable
- ayez l'air confiant et même souriant sur la photo

Une bonne photo permettra au responsable du recrutement de se faire une première impression et de se souvenir de vous lors de l'entretien.

## Le fond

Le fond de votre c.v. représente l'essentiel de vous-même en tant que postulant pour un emploi, il reprend votre cursus et vos objectifs.

Le bon c.v. doit contenir quatre parties.

### 1. Vos références personnelles :

- nom
- prénom
- adresse
- âge/date de naissance
- état civil
- téléphone/fax/email

*Évitez toute préférence politique ou religieuse !*

## 2. Etudes et formations

- indiquez les niveaux de vos études par ordre chronologique
- précisez la date d'obtention des diplômes
- précisez les mentions
- indiquez les formations informatiques et les programmes informatiques que vous maîtrisez
- indiquez les langues que vous maîtrisez et à quel niveau
- indiquez les séjours à l'étranger et leur durée

*Essayez de montrer dans vos études une évolution précise et une orientation vers un objectif que vous vous êtes fixé.*

## 3. Expériences professionnelles et stages

- indiquez par ordre chronologique vos expériences professionnelles et les stages
- indiquez la durée
- indiquez les noms des sociétés
- indiquez vos responsabilités, vos missions et vos tâches
- indiquez vos apports à la société par rapport aux objectifs fixés

*Un étudiant qui a fait, pendant les vacances ou après ses études, un stage intéressant et/ou en relation avec sa formation et ses objectifs possède un atout supplémentaire !*

## 4. Loisirs et points d'intérêt

- loisirs
- activités bénévoles
- sports favoris et pratiqués (surtout en équipe !)
- activités culturelles

*Sachez que, selon le profil du poste à pourvoir et à la culture d'entreprise, vos loisirs et vos points d'intérêt seront jugés dans un sens positif ou, au contraire, risqueront de se retourner contre vous.*

*C'est à vous de trouver le juste équilibre.*

# EXEMPLE DE CURRICULUM VITAE D'UN JEUNE DIPLÔME N'AYANT PAS ENCORE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

## Renseignements personnels

Nom, prénom: BECKER Alex  
Adresse : 8, rue des prés  
L-9999 LINTGEN  
Tél : 23.23.23.23 / 021 23 23 23  
Date et lieu de naissance : 21.11.1977 à Belvaux  
Nationalité : luxembourgeoise  
Etat civil : célibataire  
E-mail : becker..... @ mail.lu

## Etudes et formation

1984-1990 : Ecole primaire à LINTGEN  
1990-1993 : Lycée Technique Mathias Adam, Pétange  
1993-1997 : Lycée des Garçons, Esch/Alzette,  
détenteur du diplôme de fin d'études secondaires  
1997-2001 : Centre Universitaire de Luxembourg,  
détenteur du diplôme de Premier Cycle Universitaire (DPCU) en Sciences  
Economiques et Gestion  
2001-2003 : Université de Bruxelles,  
détenteur de la Licence en Sciences Economiques

## STAGES comme étudiant

Septembre 1995 : ADMINISTRATION COMMUNALE, LINTGEN  
Août 1997 : BANQUE ET CAISSE D'EPARGNE DE L'ETAT,  
Août 1998, 2000, 2001 : P & T,  
Août 1999 : BANQUE INTERNATIONALE, LINTGEN  
Août 2002 : ADMINISTRATION COMMUNALE, LINTGEN

## Langues

Allemand, anglais, français, italien : lu, parlé et écrit  
Luxembourgeois : lu et parlé

## Loisirs

Lecture, football

## 6. La lettre de motivation

Lorsque vous avez décidé de répondre à une annonce qui vous intéresse, votre dossier de candidature, doit comprendre une lettre de motivation, votre c.v. et les copies des diplômes.

La lettre de motivation doit comme son nom l'indique montrer vos motivations, vos objectifs personnels et professionnels ainsi que votre détermination à faire tous les efforts nécessaires pour vous intégrer de la meilleure façon possible dans l'organisation que vous comptez rejoindre.

De la même façon que le c.v., la lettre de motivation doit présenter à l'employeur votre intérêt et votre volonté de faire partie de la société. Elle doit le motiver à vous voir !

Une bonne cohérence entre le c.v., la lettre de motivation et l'annonce doit vous permettre d'obtenir enfin l'entretien tant convoité.

Pour changer une simple lettre de candidature en lettre de motivation efficace il faut faire attention à soigner tant la forme que le fond.

### La forme

La lettre de motivation doit être :

- manuscrite (si c'est exigé par l'annonceur)
- rédigée sur une feuille blanche de bonne qualité, format A4
- adressée à la personne responsable du recrutement
- datée
- signée
- facile à lire et aérée
- brève mais complète (maximum 1 page)
- Vos références personnelles ainsi que la référence de l'annonce doivent figurer bien en vue en haut de la lettre.

Le style doit être simple, sincère et convaincant.

## Le fond

Structurez votre texte en trois parties :

### 1) L'introduction

- présentez vous
- expliquez votre démarche en faisant référence à l'annonce parue
- expliquez pourquoi vous êtes intéressé par le poste à pourvoir

### 2) Le développement

- prenez les éléments de l'annonce et expliquez pourquoi vous vous sentez attiré par le poste à pourvoir
- expliquez vos affinités avec ces éléments
- expliquez la concordance de vos études, formations et expériences avec ces éléments
- précisez ce que vous apportez en valeur ajoutée à l'entreprise grâce à vos études et expériences
- précisez de quelle façon le poste à pourvoir coïncide avec vos objectifs personnels et professionnels

Adaptez et conformez vos propos le plus possible à l'annonce. (Pas question de copy/paste) !.

En règle générale, évitez les mots « problèmes », « difficultés », « peut-être » ou autres expressions à connotation défaitiste.

### 3) La conclusion

Votre conclusion doit aller droit au but : obtenir un entretien.

Ex : « *Je serais heureux de vous donner plus de détails au cours d'un prochain entretien.* »

ou

« *Je me tiens à votre disposition pour un entretien qui me permettrait de vous fournir de plus amples explications.* »

Comme pour la fin de chaque lettre, n'oubliez pas la formule de politesse.

Ex : « *Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur (ou Madame la Directrice) à l'assurance de ma considération distinguée.* »



**Eldoradio**  
105.0 FM - 107.2 FM

**GET THE  
MUSIC!**

KREUTZ&KREUTZ

[www.eldorado.lu](http://www.eldorado.lu)



# Tageblatt

ZEITUNG FÜR LETZEBURG

schlechte Inderin zu brandmarken versuchten.

Dabei suchte die Mutter in der ersten Runde nach einem Mann, der in der Lage zu sein schien, sie zu unterstützen zu haben, dass sie nicht zur Nachfolgerin ihrer Schwiegermutter Indira und ihres Mannes Rajiv, die beide im Amt ermordet worden waren, werde. Parteiinterne Gegner verbreiteten das Gerücht, dass sie nicht über genügend Standvermögen für das Amt des Premiers verfüge.

✓ **Coup de théâtre en Inde**

page 5

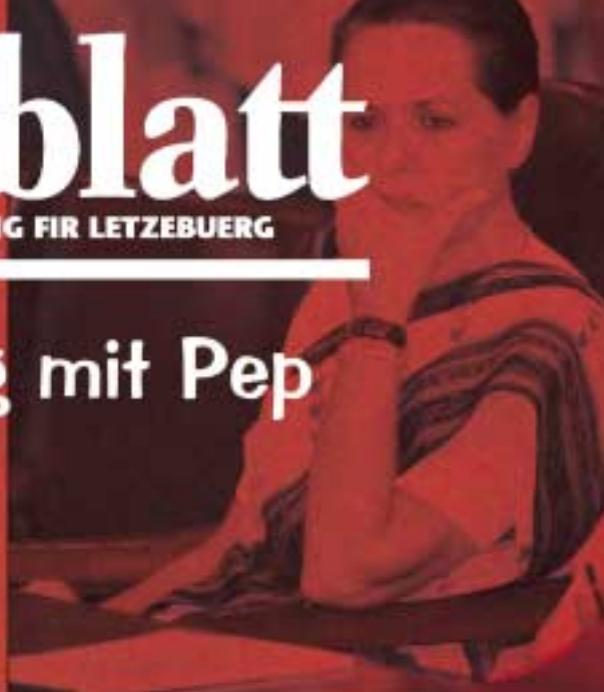
Sonia Gandhi und der Favorit für

Le commentaire

## Ce n'est qu'un au royaume

Danièle Fonck

Ainsi donc le plus grand professionnel de la presse internationale il a excellé dans le domaine de l'Electron libre, et d'une grande stature de président de BIL. S'il a su aller au-delà de sa langue à leur égard, les femmes Acte



den  
an-  
ger  
seite 9

A

S. 17

S. 38, 39

S. 18

S. 52

en

en

en

## EXEMPLE DE LETTRE DE MOTIVATION AVEC EXPERIENCE

HAMUS & HASIAS  
Human Resources Consulting S.A.

e/m. de Mme Dorina DANCIU

31,Bd.Grande Duchesse Charlotte  
L-1331 LUXEMBOURG

Conc. Candidature pour le poste de Directeur

Steinsel, le 13 août 2004

Madame,

C'est avec un très grand intérêt que j'ai pris connaissance de votre annonce de recherche d'un Directeur pour votre organisme.

Prenant les différentes exigences du profil je pense répondre à toutes les

- Mes voyages fréquents dans des pays comme le Brésil, la Thaïlande, la Chine, la Russie, etc, mes lectures et mes expériences professionnelles démontrent à souhait mon ouverture aux cultures du monde. Mes valeurs sont parmi d'autres : la loyauté, le respect, l'honnêteté et surtout la tolérance. Même si je n'ai jusqu'à présent pas eu l'occasion de gérer des projets de développement, j'ai beaucoup d'expériences dans la gestion en tant que Project-Manager pour des études et mises en place de solutions internationales dans le domaine social.

- En ce qui concerne le management, je puis affirmer que en ma qualité de directeur du personnel de grandes sociétés, je n'étais pas seulement responsable pour le recrutement mais également pour la gestion directe de groupes dépassant les 60 personnes. La Direction Générale était entièrement satisfaite de mon style de management et les employés et ouvriers m'ont toujours montré leur estime et ils continuent à le faire.

- Le fait même de travailler avec succès dans les ressources humaines en contact permanent avec les employés et ouvriers des sociétés au Luxembourg et dans différents pays Européens, avec les représentants des syndicats et les

autorités de ces mêmes pays n'a fait que compléter mes qualités relationnelles à tous les niveaux et dans toutes situations. Il me serait donc facile de maintenir les bonnes relations existantes et d'en développer de nouvelles respectivement de raviver des relations en sommeil pour une raison ou une autre.

- Tous les projets, et d'après moi toute activité non répétitive est un projet en soi, que j'ai entrepris ont été mené à bonne fin et ceci en dépit de difficultés et de contre-courants éventuels.

- Economiste de formation j'ai travaillé au Luxembourg depuis plus de 15 ans et j'ai toujours suivi l'évolution de l'Economie Nationale de près, en participant tant soit peu à son développement.

- En ce qui concerne les langues, j'ai une parfaite connaissance du français, de l'anglais, de l'allemand et du luxembourgeois et je lis l'italien.

En excellente santé et disponible suivant vos désirs, je réitère mon intérêt pour le poste de Directeur et je vous demande, Madame, de me donner l'occasion de me présenter en vue de votre sélection finale.

Vous remerciant d'avance de votre amabilité je vous présente mes salutations très distinguées.

Albert WEBER  
25, rue du Fossé

L-9999 STEINSEL

Tél.: 26262626

Annexe : CV

## EXEMPLE DE LETTRE DE MOTIVATION JEUNE DIPLOME

HAMUS & HASIAS  
Human Resources Consulting S.A.  
e/m. de Mme Dorina DANCIU  
31,Bd.Grande Duchesse Charlotte  
L-1331 LUXEMBOURG

Conc. Candidature pour le poste de gestionnaire des R.H .  
Annonce du 10.08.03 dans le L.W.

Steinsel, le 13 août 2004

Madame,

C'est avec un très grand intérêt que j'ai pris connaissance de votre annonce de recherche d'un gestionnaire des ressources humaines pour votre société.

Jeune diplômé en Psychologie du Travail de l'Université de Bruxelles, je n'ai pas encore d'expérience pratique dans le domaine de la gestion des ressources humaines, mais le fait même que j'ai fait des études dans un domaine étroitement lié à la gestion de personnel dans une entreprise prouve non seulement mon intérêt, mais également mon dévouement naturel pour les aspects sociaux dans le monde et l'environnement du travail.

Comme vous le constaterez à la lecture de mon c.v . annexé à la présente, j'ai effectué des stages dans de 4 à 6 semaines dans les services du personnel de grandes entreprises industrielles et financières.

J'ai également été moniteur d'un camp de vacances pour jeunes personnes difficilement plaçables dans le domaine professionnel.

Ces exemples démontrent à mon avis que malgré mon jeune âge et que malgré le manque d'expérience dans le poste que vous offrez, je pourrai rapidement m'intégrer dans le poste par ma volonté d'apprendre, par ma flexibilité et par mon approche fondamentalement humaine de tous les problèmes.

Estimant que le poste en question est exactement dans la lignée de l'objectif professionnel que je me suis fixé et que je réponds à pratiquement toutes les exigences du profil décrit dans l'annonce, je vous demande, Madame Danciu, de bien vouloir me donner l'occasion de me présenter lors d'un entretien qui vous convaincra de mes qualités.

Vous remerciant d'avance de votre amabilité je vous présente mes salutations très distinguées.

Albert WEBER  
25, rue du Fossé  
L-9999 STEINSEL  
Tél.: 26262626  
Annexe : CV

**Notre Candidature**

dc

for the future

for a better way of travel

VOYAGES DEMY SCHANDELER

Demy Cars

[www.demycars.lu](http://www.demycars.lu)

[info@demycars.lu](mailto:info@demycars.lu)

Get ready



22, rue de Kehlen  
L-8295 Keispelt

Tel. 300146-30

## 7. L'entretien et les tests

Félicitations, vous avez réussi grâce à votre lettre de motivation et grâce à votre c.v. à vous faire inviter à un entretien. Maintenant il faut assurer et rester à la hauteur de ce que vous avez promis dans votre dossier de candidature.

Vous êtes en face du ou des décideurs.

Si l'entretien peut se présenter sous différentes formes ( face à face, face à un jury, interview en groupe, l'entretien multiple c.à.d. consécutivement avec différentes personnes) il y a des points et des règles communes à tous ces types d'entretien.

### a) les objectifs pour vous et pour le futur employeur

#### a.1. Pour vous

- de vous assurer que l'emploi proposé par l'annonce ou par la société de recrutement est bien identique à celui proposé par votre interlocuteur
- de vérifier que le poste correspond à l'image que vous vous en êtes faite
- de vérifier que la société correspond à l'image que vous vous en êtes faite
  - de compléter et d'expliquer en détail vos données du c.v.
- de vous faire offrir le poste si les 2 hypothèses précédentes sont vérifiées ou moins d'être invité à une seconde entrevue

#### a.2 . Pour le futur employeur

- de vérifier si vous entrez dans la culture de l'entreprise et du team dans lequel le poste est vacant
- de vérifier s'il existe un maximum d'adéquation entre vos qualités et votre personnalité et le profil exigé pour le poste
- de vérifier certains points de la personnalité impossible à déduire du c.v. ou de la lettre de motivation (potentiel de meneur d'hommes, résistance au stress, loyauté, etc )
- de sélectionner le candidat le mieux adapté aux exigences du profil

### b) la préparation de l'entretien

- relisez vos documents afin d'être en mesure de répéter exactement les données et informations contenues dans votre c.v. et dans votre lettre de motivation. Amenez une copie de ces documents à l'interview.

# OCCASIONS

Le Garage Jean Wagner S.A. a ouvert son  
nouveau Centre d'Occasions à Diekirch.



- ▶ 1900 m<sup>2</sup> d'exposition ▶ Plus de 45 véhicules toutes marques
- ▶ Garantie Europe minimum 1 an



Mercedes-Benz

— Découvrez nos occasions sur [www.mercedes-benz.lu](http://www.mercedes-benz.lu) —

Garage Jean Wagner S.A.  
32, route d'Ettelbruck L-9230 Diekirch  
Tél: 80 23 23 -1

- examinez une fois de plus l'annonce et/ou le descriptif du poste pour lequel vous êtes interviewé afin de pouvoir répondre à toutes les questions et surtout à celles qui ont trait à des qualifications qui vous font défaut
- vérifiez l'adresse exacte du lieu d'entretien et calculez votre trajet de telle façon qu'un léger incident ou la recherche d'un parking ne vous mette pas en retard. Ayez les coordonnées téléphoniques du recruteur sur vous. Sachez que le fait d'arriver en retard à un entretien d'embauche laisse toujours une première impression négative
- équipez-vous pour prendre des notes
- soignez votre présentation personnelle, une tenue débraillée n'est jamais acceptable, quelque soit le poste et la culture d'entreprise pour laquelle vous avez posé votre candidature.

### **c) l'entretien**

Pour l'entretien il n'y a pas de procédure standardisée, le plan et l'évolution dépendent du et varient suivant le recruteur, l'entretien est vivant et interactif, mais une partie des questions a toujours trait aux informations données dans votre c.v., à votre situation familiale, à votre vie sociale, à vos hobbies, à vos aspirations pour le futur.

Restez naturel, calme et soyez honnête. Si vous n'avez pas bien compris une question, demandez des précisions afin de ne pas répondre de travers. Ne vous laissez pas entraîner dans des discussions sans fin, surtout dans des interviews en groupe.

Gardez le contact des yeux avec votre interlocuteur et surveillez l'effet de vos paroles sur ce dernier. Répondez aux questions qui vous sont posées et ne vous éloignez pas du sujet.

Evitez de répondre par oui ou par non, développez vos réponses.

N'hésitez pas vous-même à poser des questions, mais gardez-vous de poser des questions auxquelles votre interlocuteur a déjà répondu lors de son exposé.

N'abordez jamais en premier la question de la rémunération

## **d) les tests**

Certaines sociétés prévoient lors de sessions d'interview des tests psychologiques et des exercices appropriés pour connaître encore mieux les candidats et pour éventuellement départager deux ou trois candidats apparemment identiques.

A nouveau restez calme, naturel et honnête, si vous avez décroché un poste parce que vous avez triché lors des tests, vous ne manquerez pas de le regretter plus tard.

Rentrer plus en détail dans le sujet des tests dépasserait le contexte de l'objectif de la présente brochure.

**Notes:**

**Notes:**

**Notre Candidature**

Choisis  
parmi des  
centaines d'offres !



monster.lu

Offres d'emploi - Conseils - Dépôt de CV en ligne



# Souriez!

Avec -net, vous êtes **en direct.**  
Partout et toujours!



**SPUERKEESS**

[www.bcee.lu](http://www.bcee.lu)

