

## INSTITUT DE FORMATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE (IFEN)

### SOMMAIRE

Loi du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale .....	44
Règlement grand-ducal du 25 août 2015 déterminant les tarifs horaires des formateurs et les indemnités des évaluateurs intervenant à l'Institut de formation de l'éducation nationale et modifiant .....	97
Règlement grand-ducal du 22 août 2019 déterminant les modalités pratiques du stage, du cycle de formation de début de carrière, du certificat de formation pédagogique et de la période d'approfondissement .....	100

## PERSONNE DE RÉFÉRENCE

Loi du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale et modifiant

- 1) la loi modifiée du 7 octobre 1993 ayant pour objet a) la création d'un Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques b) la création d'un Centre de Gestion Informatique de l'Éducation c) l'institution d'un Conseil scientifique,
  - 2) la loi modifiée du 25 juin 2004 portant organisation des lycées et lycées techniques,
  - 3) la loi modifiée du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental,
  - 4) la loi modifiée du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental,
  - 5) la loi modifiée du 12 mai 2009 portant création d'une École de la 2<sup>e</sup> Chance,
  - 6) la loi du 15 juillet 2011 visant l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles des élèves à besoins éducatifs particuliers,
  - 7) la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État,
  - 8) le Code de la sécurité sociale,
- et abrogeant la loi modifiée du 21 mai 1999 concernant la fonction de candidat dans les carrières enseignantes de l'enseignement postprimaire,

(Mém A – 166 du 28 août 2015, p. 3910; doc. parl 6773)

modifiée par:

Loi du 25 mars 2015 (Mém. A - 59 du 31 mars 2015, p. 1130; doc. parl. 6459)

Loi du 22 juin 2017 (Mém. A - 605 du 29 juin 2017; doc. parl. 6787)

Loi du 29 juin 2017 (Mém. A - 617 du 5 juillet 2017; doc. parl. 7104)

Loi du 29 août 2017 (Mém. A – 789 du 5 septembre 2017; doc. parl. 7074)

Loi du 22 juin 2018 (Mém. A – 518 du 26 juin 2018; doc. parl. 7206)

Loi du 1<sup>er</sup> août 2019 (Mém. A – 563 du 20 août 2019; doc. parl. 7440)

Loi du 15 décembre 2019 (Mém. A – 899 du 28 décembre 2019; doc. parl. 7418)

Loi du 2 septembre 2020 (Mém. A – 739 du 3 septembre 2020; doc. parl. 7576)

Loi du 6 août 2021 (Mém. A - 615 du 13 août 2021; doc. parl. 7658)

Loi du 8 juillet 2022 (Mém. A - 346 du 11 juillet 2022; doc. parl. 7894).

**Texte coordonné au 11 juillet 2022**

**Version applicable à partir du 15 juillet 2022**

[...]

## Chapitre 2 - Le stage des fonctionnaires stagiaires.

[...]

### Section 4 – *Intervenants.*

[...]

#### **Art. 19.**

(1) Le stagiaire visé aux articles 6 et 7 dispose d'un conseiller didactique pour la durée de la période de stage pour chaque spécialité dans laquelle il est formé.

Le conseiller didactique est proposé par le directeur de l'Institut parmi les enseignants fonctionnaires pouvant se prévaloir d'au moins trois années de service à partir de leur nomination à la fonction. Le conseiller didactique est nommé par le ministre pour un mandat renouvelable de trois ans. L'exercice de la mission du conseiller didactique porte sur les stagiaires en période de stage et sur les employés en période d'initiation. Par groupe de dix stagiaires ou employés dans une spécialité, un conseiller didactique supplémentaire peut être nommé.

Le conseiller didactique est placé sous l'autorité du directeur de l'Institut.

(2) La mission du conseiller didactique consiste à:

1. participer à l'organisation du volet didactique de la spécialité de la formation spéciale;
2. assurer la comparabilité de la formation et de l'évaluation des stagiaires et des employés visés à l'article 72 *ter*, paragraphe 1<sup>er</sup>, d'une même spécialité au niveau national ;
3. assurer la cohérence du dispositif d'accompagnement au niveau de la didactique de la spécialité;

4. assister le stagiaire dans la construction de son projet professionnel;
5. participer à l'évaluation formative du stagiaire visé aux articles 6 et 7 conformément aux dispositions des sections 14 et 15 du présent chapitre;
6. organiser des regroupements des conseillers pédagogiques et des **personnes de référence** d'une même spécialité;
7. assurer le lien entre le dispositif de stage, le cycle de formation de début de carrière prévu au chapitre 3, le certificat de formation pédagogique prévu au chapitre 3<sup>ter</sup> et le développement curriculaire de la spécialité ;
8. participer à l'évaluation certificative du stagiaire visé à l'article 6 conformément aux dispositions de la section 14.

(3) (abrogé par la loi du 1<sup>er</sup> août 2019)

(4) Le conseiller didactique bénéficie de 1,5 leçon de décharge d'enseignement hebdomadaire pour le premier stagiaire ou employé de première ou de deuxième année et de 0,4 leçon de décharge d'enseignement hebdomadaire par stagiaire ou employé supplémentaire de première ou deuxième année. Cette décharge n'est pas due durant une absence du stagiaire de plus d'un mois en raison d'un congé tel que prévu au chapitre 9 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

(5) Le conseiller didactique suit des activités de formation continue et participe à des rencontres d'analyse et d'échange de pratiques organisées par l'Institut dans le but de développer les compétences requises pour l'accomplissement de sa mission. Ces activités de formation continue et rencontres ont un volume minimal de trente-six heures sur une période de trois années.

[...]

#### **Art. 21.**

Le cumul par une même personne des fonctions de coordinateur de stage, de conseiller pédagogique, de **personne de référence** prévue à l'article 73, de conseiller didactique et de formateur est permis.

Le cumul par une même personne des fonctions de conseiller pédagogique et de conseiller didactique n'est pas permis pour un même stagiaire.

Le cumul par une même personne des fonctions de **personne de référence** et de conseiller didactique n'est pas permis pour un même employé en période d'initiation.

[...]

## **Chapitre 2bis - La période d'initiation des employés.**

[...]

### **Section 3 - Instruments et référentiels de la période d'initiation.**

#### **Art. 69.**

(1) La période d'initiation s'appuie sur les trois instruments suivants:

1. le livret d'accueil;
2. le carnet de l'employé;
3. le portfolio.

(2) Le livret d'accueil est mis à disposition de l'employé par l'Institut au moment de son engagement. Il comprend deux volets:

1. les principales dispositions législatives en vigueur en relation avec le métier de l'employé;
2. les dispositions concernant l'organisation de la période d'initiation.

(3) Le carnet de l'employé est mis à disposition de l'employé par l'Institut au moment de son engagement. Il compile les attestations de participation à la période d'initiation.

L'employé a la responsabilité de verser à son carnet les pièces nécessaires mentionnées ci-dessus au fur et à mesure de l'avancement de la période d'initiation.

Sur demande, l'employé met son carnet à la disposition de la **personne de référence** dont les attributions sont définies à l'article 73, ou du directeur d'établissement ou du directeur de région dont les attributions sont définies à l'article 72, ou du directeur de l'Institut.

(4) Le portfolio documente l'évolution du parcours de l'employé au fur et à mesure de l'avancement de la période d'initiation. Le portfolio est un outil de développement professionnel qui renforce le lien entre les modules de formation, l'accompagnement et, le cas échéant, les séances d'hospitalité et de regroupement entre pairs. Il témoigne des compétences professionnelles développées par l'employé au cours de la période d'initiation et de la réflexion qu'il mène sur sa pratique professionnelle.

[...]

**Art. 73.**

[...]

(2) La **personne de référence** des employés visés à l'article 67 est proposée par le directeur d'établissement ou le directeur de région parmi les fonctionnaires ou employés de l'établissement de l'employé. Elle doit se prévaloir d'au moins deux années de service à partir de sa nomination définitive, respectivement de son début de carrière.

(3) La **personne de référence** agit sous l'autorité du directeur d'établissement ou du directeur de région. La **personne de référence** est nommée par le ministre pour la durée de la période d'initiation de l'employé qu'elle accompagne.

Si aucun des fonctionnaires ou employés de l'établissement de l'employé ne répond aux critères des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, le directeur d'établissement ou le directeur de région peut proposer un autre agent comme **personne de référence**.

(4) Une autre personne de référence peut être nommée par le ministre à la place de la personne de référence initialement nommée :

1. à la demande motivée de l'employé ;
2. à la demande motivée de la **personne de référence** initialement nommée ;
3. en cas d'absence de plus d'un mois de la **personne de référence** initialement nommée.

[...]

(6) La mission d'accompagnement de la **personne de référence** de l'employé visé à l'article 67 consiste à :

1. introduire l'employé dans son établissement si cette mission n'est pas assurée par le coordinateur de stage ;
2. soutenir l'employé dans la formulation et la mise en œuvre de son projet individuel de développement professionnel ;
3. initier l'employé dans ses fonctions et dans ses missions ;
4. assister, conseiller et guider l'employé dans sa démarche professionnelle dans le cadre de sa fonction.

[...]

**Art. 75.**

Le cumul par une même personne des fonctions de coordinateur de stage, de **personne de référence**, de conseiller pédagogique, de conseiller didactique et de formateur est permis.

Le cumul par une même personne des fonctions de **personne de référence** et de conseiller didactique n'est pas permis pour un même employé.

**Section 5 - Accompagnement, regroupement entre pairs et hospitalation.****Art. 75bis.**

(1) L'employé bénéficie d'un accompagnement qui est assuré par une **personne de référence**, et le cas échéant, par un conseiller didactique.

(2) L'accompagnement est organisé par l'établissement d'affectation de l'employé en collaboration avec l'Institut. Il a lieu dans l'établissement et s'étend sur la durée de la période d'initiation et de la période d'approfondissement.

[...]

**Chapitre 3 - Le cycle de formation de début de carrière des employés.****Section 1<sup>ère</sup> -Organisation du cycle de formation de début de carrière.**

[...]

**Art. 76quater.**

(1) Le cycle de formation de début de carrière organisé par l'Institut pour les employés des catégories d'indemnité A, B et C, groupes d'indemnité A1, A2, B1 et C1, sous-groupe éducatif et psycho-social, tels que visés à l'article 67, comprend au moins cent huit heures de formation. Il se compose d'un tronc commun d'au moins soixante-six heures et d'un programme individuel de formation d'au moins quarante-deux heures.

1° Le tronc commun est organisé sous forme de modules et porte sur les thématiques suivantes :

- a) organisation de l'État et de l'administration ;
- b) statut de l'agent de la fonction publique ;
- c) législation scolaire ;
- d) protection de l'enfance et de la jeunesse ;

- e) aide à l'enfance et à la famille ;
- f) traitement de données à caractère personnel, droits d'auteur et droit des médias ;
- g) déontologie et valeurs fondamentales de la profession ;
- h) posture réflexive du professionnel.

2° Le programme individuel de formation est organisé sous forme de modules au choix et porte sur les thématiques suivantes :

- a) le développement professionnel personnel ;
- b) l'apprentissage en contexte formel et non formel ;
- c) le travail éducatif et psycho-social avec les enfants et les jeunes ;
- d) la communication avec les enfants, les jeunes et les adultes, avec le milieu familial et social et avec les autres partenaires ;
- e) l'accompagnement et l'inclusion des enfants et des jeunes à besoins spécifiques ;
- f) l'établissement et le maintien de relations professionnelles avec les enfants et les jeunes ainsi que leurs familles ;
- g) les manières de coopérer au sein d'équipes pluridisciplinaires et avec d'autres institutions concernées par l'accompagnement individuel des enfants et des jeunes ;
- h) la prévention et la médiation dans le cadre de la lutte contre la violence ;
- i) la prévention de l'échec et du décrochage scolaires ;
- j) l'orientation scolaire et professionnelle ;
- k) les spécificités de la fonction.

(2) Au début de chaque année, l'employé établit, avec sa **personne de référence**, son programme individuel de formation en fonction de son projet de développement professionnel. Il choisit, parmi un ensemble de modules proposés par l'Institut, ceux qu'il juge utiles compte tenu de son profil, de sa formation initiale et de son contexte professionnel et dans le respect du volume fixé à au moins quarante-deux heures.

Des formations organisées en interne, par l'établissement d'affectation de l'employé, peuvent également faire partie de son programme individuel de formation.

Le programme individuel de formation de chaque employé est soumis au directeur de région ou au directeur d'établissement au début de chaque année pour validation.

[...]