



GO FORMATION

NEWSLETTER

N° 4/2016

12 mai 2016

ACTUALITÉ 1

« La formation professionnelle continue au Luxembourg : une réforme est nécessaire »

La formation en support à la stratégie de la sécurité des réseaux informatiques et de l'information

AGENDA 5

« LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE AU LUXEMBOURG : UNE RÉFORME EST NÉCESSAIRE »

Dans le cadre de son 20^e anniversaire l'UFEP (Unité de Formation et d'Éducation Permanente de la Fondation APEMH) a organisé sa journée d'études le 9 mai 2016 sur le thème des « Enjeux et impacts de la formation continue » au CEFOS (Centre de formation et de séminaires de la Chambre des salariés).

Dans ce contexte le président de la Chambre des salariés, Jean-Claude Reding a présenté lors de son discours des réflexions sur la nécessité d'une réforme de la formation professionnelle continue.

Madame la Ministre,
Mesdames, Messieurs,

La Chambre des salariés considère la formation continue dans une perspective large. C'est non seulement un outil au service de l'économie et du marché du travail mais également, - et surtout - un soutien à la citoyenneté et au développement de l'Homme.

La formation continue peut contribuer de manière significative au développement personnel des salariés et leur permettre de rester actifs. Elle leur permet d'acquérir les savoir-faire nécessaires pour faire face à des changements économiques éventuels.

La formation continue est donc une nécessité : elle favorise la croissance économique et soutient le progrès social.

Depuis de maintes années, la CSL est un acteur principal de formation continue au Luxembourg. Par le biais de son Centre de formation pour adultes, le Luxembourg Lifelong Learning Center, elle propose :

- 190 modules de cours du soir,
- 180 séminaires,
- 13 programmes universitaires,
- 10 formations spécialisées,

- 1 formation pour accéder à des études universitaires,
- des cours de formation sur mesure en luxembourgeois, ainsi que
- des certifications en informatique, en gestion de projet et autres.

Mesdames, Messieurs,

L'année dernière, l'État a annoncé des modifications au niveau du cofinancement de la formation professionnelle continue.

En fait, le Gouvernement veut réaliser des économies jusqu'à hauteur de vingt millions d'euros.

Et les changements qu'il entend opérer n'ont nullement trait au développement qualitatif de la formation, mais concernent exclusivement l'aspect financier.

Comment alors favoriser la croissance économique et soutenir le progrès social sous de telles prémisses ? Comment développer une politique efficace de formation au niveau des entreprises ?

Ces défis méritent des réponses.

De prime abord, la Chambre des salariés regrette l'absence de consultation avec les responsables du Ministère de



ACTUALITÉ

l'Éducation nationale et ce avant le dépôt de l'actuel projet de loi concernant l'accès collectif à la formation professionnelle continue. Un dialogue social efficace sur les questions de formation continue fait défaut.

Donc pour exposer sa position, notre chambre professionnelle a mis sur table une proposition de réforme de la formation professionnelle continue. Je vous en recommande la lecture.

Cette proposition, à débattre à différents niveaux, se fonde sur 3 piliers principaux :

- la démocratie sociale : nous voulons garantir à tout salarié un véritable droit à la formation,
- la gouvernance sociale : nous voulons des formations de qualité et
- la justice économique : nous voulons une contribution financière des entreprises pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi.

Mesdames, Messieurs,

La Chambre des salariés est bien placée pour mesurer les inégalités en formation.

En effet, en ce qui concerne la participation des salariés à la formation professionnelle continue, des études révèlent que des inégalités existent et persistent.

Plus la qualification d'une personne est élevée, plus elle est encline ou encouragée à se perfectionner davantage.

Les entreprises ont plutôt tendance à investir en faveur de leur personnel disposant déjà d'une formation de niveau élevé.

Les salariés moins qualifiés rencontrent eux plus souvent des obstacles pratiques et « seraient » moins motivés du fait que leur emploi se situe dans une carrière plane, voire est menacé en permanence.

Le résultat en est que la formation continue peut accentuer encore plus les inégalités sociales au lieu de les réduire.

Pour la Chambre des salariés il est primordial que la formation professionnelle favorise davantage :

- l'égalité des citoyens,
- la création d'emplois et
- la croissance économique.

Mesdames, Messieurs,

Notre proposition n'est pas dictée par l'intérêt de l'une ou de l'autre partie prenante.

Elle l'est par la nécessité de sauver l'idée que dans la pratique, la formation continue doit mieux répondre aux aspirations des citoyens, d'une part, et des besoins de l'économie, d'autre part.

Quelques mots pour vous présenter nos réflexions.

1. Introduire un principe général qui confère à tout salarié un véritable droit individuel à la formation continue

L'introduction d'un tel principe permettrait l'égalité d'accès à la formation, indépendamment de l'âge, de la nationalité et de la situation professionnelle.

Il permettrait de rompre ainsi avec la situation actuelle où ceux qui ont le plus besoin d'une formation ont le plus de mal à l'obtenir.

La CSL est d'avis que chaque salarié, et plus particulièrement chaque salarié peu ou pas qualifié, devrait avoir l'opportunité d'acquérir un socle de connaissances et de compétences.

Ce socle devrait lui permettre d'obtenir au moins un diplôme, - une qualification officielle, pour pouvoir évoluer au niveau professionnel et personnel.

Au niveau de l'entreprise, une implication des représentants du personnel dans les processus de décision au niveau de la formation continue renforcerait non seulement le dialogue social, mais permettrait de rendre l'accès à la formation plus équitable et plus juste.

Une telle dualité permettrait également de trouver et de combiner plus facilement les intérêts des salariés et de l'entreprise.

2. Faire le suivi et l'évaluation des formations professionnelles continues

L'amélioration et la qualité de la formation professionnelle nécessitent non seulement un financement public durable. Elles nécessitent également la mise à disposition de données quantitatives et qualitatives pertinentes.

Ces données permettraient aux différentes parties concernées de prendre des décisions en connaissance de cause sur l'orientation future de la formation professionnelle continue.

Pour cela, la CSL propose l'instauration d'un conseil à gestion tripartite dont la mission consisterait à évaluer au niveau des entreprises et des participants l'efficacité de la mise en œuvre de la loi sur la formation professionnelle continue et à faire des propositions d'amélioration en conséquence.

3. Promouvoir et faciliter l'accès à des formations continues plus longues et qualifiantes

› *Le congé individuel de formation*

Le droit de s'absenter du travail pour suivre des formations « personnelles » est un élément essentiel pour favoriser un apprentissage tout au long de la vie.

Dans ce contexte, il convient de citer le congé individuel de formation, un congé qui existe depuis 2003 et lequel repose sur une convention signée entre les syndicats représentatifs et l'Union des entreprises luxembourgeoises.

Ce dispositif permet au salarié de bénéficier de 80 jours de congé-formation durant toute sa carrière professionnelle.

Il constitue un instrument très important qui a fait ses preuves : plus de 18 500 demandes ont été accordées entretemps.

Comme tout dispositif, le congé individuel de formation doit être en mesure de donner les bonnes réponses au moment adéquat afin de satisfaire les besoins individuels et ceux de la société.

Nous estimons que les dispositions actuelles devraient être adaptées, élargies et complétées afin que le congé

ACTUALITÉ



Monsieur Jean-Claude Reding, président de la CSL, lors de son discours

puisse permettre à tout salarié de suivre des formations plus longues afin d'obtenir une qualification ou une qualification supplémentaire.

Il serait utile à cet effet, qu'il s'agence notamment avec d'autres dispositifs de formation existants comme celui de la validation des acquis de l'expérience.

› **Introduire un véritable droit à la qualification**

Il faudrait également disposer d'instruments qui garantissent, ou du moins favorisent, le maintien dans l'emploi des salariés peu ou pas qualifiés et des salariés âgés et fragilisés.

Le succès de telles initiatives supposerait que l'entreprise permette à ces catégories de salariés d'avoir accès à des formations qualifiantes durant le temps de travail.

Ces salariés nécessiteraient un accompagnement dans leurs choix d'apprentissage.

Une individualisation des contenus de formation en fonction des savoir-faire qu'ils ont développés durant leur carrière professionnelle s'imposerait également.

En plus, un accord entre partenaires sociaux en vue de définir la nature des

engagements, comme le recours au travail à temps partiel ou le maintien de la rémunération, auxquels souscrirait l'entreprise, s'imposerait.

À côté des plans de formation traditionnels, des plans de qualification comportant des perspectives d'évolution professionnelle devraient être élaborés conjointement par l'employeur et les représentants du personnel.

› **Élargir les possibilités de formation continue**

À l'avenir, il faut encore insister davantage sur l'élargissement des possibilités de formation continue pour répondre aux besoins de notre temps.

Une adaptation et une réorganisation de l'offre des cours d'adultes sont donc à envisager.

Au niveau de l'offre, les études secondaires sont à compléter, entre autres, par

- les brevets de technicien supérieur,
- les bachelors et
- les masters professionnels.

Par ailleurs, grand nombre d'intéressés n'ont pas la possibilité ou le désir de suivre un enseignement ou une formation à plein temps.

De nouvelles modes d'organisation de formation seraient à prévoir et ce en fonction des desideratas des publics intéressés comme des formations en ligne assistées, des formations de type « cours d'appui » et autres formes.

L'apprenant adulte devrait également pouvoir recourir à un dispositif d'orientation et de guidance afin de démêler les différents choix de formation qui lui sont offerts.

Les services de la Maison de l'Orientation seraient à compléter en ce sens.

› **Promouvoir et simplifier le dispositif de la validation des acquis de l'expérience, VAE**

Nous sommes convaincus de la nécessité et de l'importance de systèmes d'évaluation qui prennent en compte l'ensemble des savoir-faire d'un individu. La manière dont il les a acquis et le lieu où il les a acquis ne jouent aucun rôle.

La possibilité de capitaliser ces savoir-faire au fil du temps et d'obtenir une reconnaissance est donnée par le système de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Or, il s'avère que les actuelles procédures VAE, et plus particulièrement les exigences au niveau des dossiers VAE sont relativement compliquées. La compréhension des textes et la présentation des données et des preuves requises ne sont pas adaptées à tout public.

De ce fait une simplification des actuels outils de validation nous semble inévitable afin que tout un chacun puisse bénéficier de ce système.

En plus, nous demandons l'instauration d'un congé VAE qui permettrait au salarié de s'absenter de son lieu de travail pour entamer une démarche de validation.

Repenser l'actuel système de financement de la formation professionnelle continue

Il faut repenser le modèle actuel de financement de la formation continue. De nombreuses personnes, comme les demandeurs d'emploi, ne bénéficient pas du co-investissement étatique. D'autres dans une mesure très marginale.

Et ce sont en fin de compte les entreprises lesquelles bénéficient globalement du système de la formation par la mise au travail des demandeurs d'emploi.

Il serait donc juste économiquement qu'elles contribueraient financièrement à ces formations.

Mesdames, Messieurs,

Le Luxembourg doit construire et réussir une nouvelle culture de la formation professionnelle continue. Pour y aboutir, il faut développer des approches innovantes et définir de nouveaux droits et de nouvelles responsabilités pour différents acteurs concernés.

Je remercie l'UFEP d'avoir pris l'initiative d'une conférence sur les enjeux et les impacts de la formation professionnelle continue.

Je vous remercie pour votre attention.

ACTUALITÉ

LA FORMATION EN SUPPORT À LA STRATÉGIE DE LA SÉCURITÉ DES RÉSEAUX INFORMATIQUES ET DE L'INFORMATION

L'actualité démontre que le nombre d'actes criminels est en constante progression.

Le sondage Eurobaromètre de 2012 sur la cyber-sécurité relève que 38 % des utilisateurs de l'Union Européenne sont inquiets et méfiants quant au niveau de sécurité de leurs données, et modifient en cela leurs comportements face aux services proposés comme les achats en ligne, les services bancaires, les formalités administratives...

Il importe de définir un cadre commun aux gouvernements de l'Union Européenne mais aussi pour les pays tiers car le monde du numérique ne connaît aucune frontière.

Selon les données d'Eurostat 2012, seul un quart des entreprises avait une politique de sécurité en bonne et due forme. L'ensemble de ces perturbations compromettent la fourniture et le bon fonctionnement de services. Elles ont donc un impact socio-économique certain.

Le montant des pertes subies chaque année par les victimes des cybercriminels dans le monde entier se chiffre à près de 300 milliards d'euros. Le vol de biens virtuels est devenu un véritable business. Selon une étude de McAfee, le produit de la cybercriminalité atteindrait 750 milliards d'euros par an.

L'UE s'attache aujourd'hui à restaurer la confiance face aux multitudes de formes et de conséquences de ces actes malveillants. Les systèmes souffrent de plus en plus régulièrement d'incidents de sécurité des réseaux et de l'information (SRI= perturbation technique, incident sécurité ou attaques virales) souvent difficiles à identifier et à traiter. En effet, les organisations missionnées indiquent que ce qui était au paravent le fait de hackers isolés est aujourd'hui organisé en réseaux spécialisés dans le vol et la revente de données.

La stratégie de cyber-sécurité de l'UE met l'accent sur la sécurité des réseaux et de l'information (UE - 2013/0027COD). La directive SRI recommande la mise en place d'environnement numérique sécurisé

et fiable dans l'ensemble de l'Union en introduisant notamment des règles harmonisées applicables à tous les pays de l'UE.

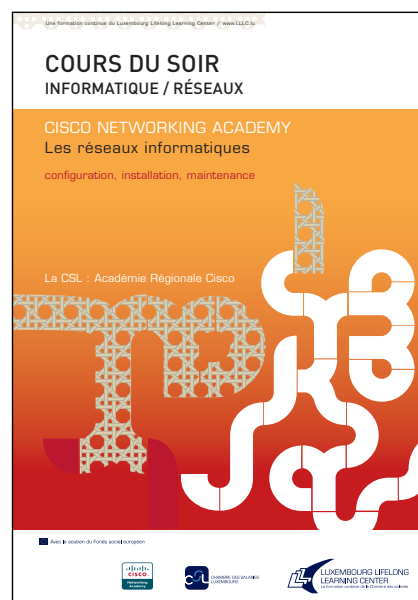
Aussi, le gouvernement Luxembourgeois décline ces recommandations dans sa stratégie « Cyber-sécurité II » approuvée en mars 2015. Le Luxembourg voit dans la problématique de la sécurité de l'information plus une opportunité qu'un fardeau. En fait, la sécurité de l'information est même un facteur d'attractivité économique. Le Gouvernement investit d'une part dans le développement d'infrastructures et services d'expertises afin permettre aux citoyens et aux entreprises de tirer le meilleur parti des technologies numériques. D'autre part, dans son axe 4, le Gouvernement ambitionne et se donne les moyens pour démocratiser la sécurité de l'information à tous les groupes d'utilisateurs, notamment en créant des infrastructures telles que CASES mandatées pour la sensibilisation, l'information, la prévention et l'accompagnement des acteurs.

La Chambre des salariés, par le biais de son Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLLC) entend contribuer à ces défis en développant des programmes de formation afin de compléter l'effort et l'offre actuellement proposés sur la place. Ainsi la thématique de la sécurité est abordée de manière multidisciplinaire dans les formations informatiques du LLLC, développement, sécurité des réseaux, mais également économiques, managériales et juridiques, et ce aussi bien au niveau de l'information, de la sensibilisation que de l'application des concepts, des méthodes et des outils.

Le LLLC est un **Centre Agréé « Pearson Vue »** pour les certifications professionnelles de grands constructeurs informatiques (Cisco, IBM, Microsoft, Adobe, Linux, Citrix, VMware, SAP, Oracle, etc.).

Également agréé « **Académie Régionale Cisco** », le LLLC dispose de formateurs certifiés Cisco qui sont habilités à enseigner des formations en matière d'installation, de configuration, de maintenance et de sécurité des réseaux informatiques.

Les cours sont dispensés dans un laboratoire de travaux pratiques spécialement aménagé et équipé de matériel informatique à la pointe des dernières technologies réseaux ce qui permet aux participants de s'entraîner sur un équipement récent et identique à celui utilisé dans les entreprises.



Pour plus de renseignements sur l'offre complète de formation, veuillez consulter la rubrique **Cours du soir** sur notre site

www.lllc.lu

AGENDA

FORMATIONS SUPÉRIEURES




- Diplôme d'Études Spécialisées
International Treasury Management *24th May 2016*
partner : ICHEC-Entreprises
- Diplôme d'Études Spécialisées
Management et Développement des Hommes *31 mai 2016*
partenaire : ICHEC-Entreprises
- À la rentrée :**
- Diplôme d'Études Spécialisées
Gestion de Patrimoine *20 septembre 2016*
partenaire : ICHEC-Entreprises
- Master Administration des Affaires,
spécialité Administration des Entreprises *septembre 2016*
partenaire : ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine
- Diplôme d'Études Spécialisées
Risk Management *25 octobre 2016*
partenaire : ICHEC-Entreprises
- Master Banque, Finance, Assurance,
parcours Fonds et Gestion Privée *octobre 2016*
partenaire : Université Paris Ouest Nanterre La Défense
- Licence Sciences de Gestion *octobre 2016*
partenaire : ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine
- Diplôme d'Études Universitaires -
option littéraire (DAEU-A) *octobre 2016*
partenaire : Université de Lorraine
- Licence Management des Organisations
parcours Gestion comptable et financière des PME-PMI *automne 2016*
partenaire : CNAM

POUR LA LISTE COMPLÈTE DES SÉMINAIRES CLIQUEZ [ICI](#)




AGENDA

SÉMINAIRES



Finances, Fiscalité et Comptabilité

S1050		Hedge funds : les défis de la gestion alternative	23 & 24 mai 2016
S1073		Les instruments financiers - approfondissement	30 & 31 mai 2016
S1085		Organismes de placement collectif - approfondissement	1 ^{er} & 2 ^e juin 2016




Développement personnel et professionnel

S2192		Améliorer son efficacité professionnelle et personnelle	7 & 8 juin 2016
S2230		Time management et productivité	8 juin 2016
S2232		Rhetorik oder professionnell sprechen, vortragen, argumentieren, überzeugen	20. & 27. Juni 2016

Qualité, Sécurité, Bien-être et Santé au travail

S3057		Stress reduzieren - Stress bewältigen	30. Mai 2016
S3058		Psychosoziale Risiken (PSR) im Unternehmen: Wie Mitarbeiter leistungsfähig und effizient bleiben	28. Juni 2016, 5. & 12. Juli





Management et Leadership

S5224		Mentor - erfahrene Führungskraft und sensibler Förderer	6. & 7. Juni 2016
S5231		Manager au quotidien	6 & 7 juin, 4 & 5 juillet 2016
S5240		Vom Konflikt zur Kooperation	13. & 14. Juni 2016


Technologies de l'Information et de la Communication

S6074		Excel VBA - une qualité supplémentaire pour la bureautique	14 & 21 juin 2016
-------	---	--	-------------------

Droit

S7008		Comprendre le fonctionnement des structures de représentation des salariés	6 juin 2016
S7002		Le droit au congé du salarié	8 juin 2016
S7021		Savoir appliquer correctement les règles en matière de modification des conditions de travail	13 juin 2016
S7025		Connaître les décisions de justice importantes en matière de licenciement	15 juin 2016

Marketing, Communication et Vente

S8019		Mastering the marketing plan : how to be effective	27th May 2016
-------	---	--	---------------

POUR DÉCOUVRIR TOUTES NOS FORMATIONS CLIQUEZ [ICI](#)