



GO FORMATION

NEWSLETTER

N° 1/2014 17 janvier 2014

FORMATION 1

Le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC) et le cadre national des qualifications (CNQ)

ACTUALITÉ 4

L'importance du bien-être et de la santé au travail

AGENDA 6

- Formations longues
- Séminaires

LE CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS POUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET LE CADRE LUXEMBOURGEOIS DES QUALIFICATIONS

En Europe, d'un pays à l'autre, les systèmes de formation diffèrent et cela parfois de manière considérable. Étant donné que les États membres de l'Union européenne se sont mis d'accord pour ne pas homogénéiser tous les systèmes de formation, les ministres en charge de l'éducation et de la formation ont décidé de mettre en place un cadre de référence commun, le CEC (en anglais : European Qualification Framework-EQF) afin de faciliter la comparaison des formations et des diplômes respectifs.

Le CEC est donc censé être un instrument ayant pour objet de faciliter la lecture et la comparaison des certifications et des qualifications (formations et diplômes) en Europe afin de favoriser par ce biais la mobilité des apprenants et des salariés d'un pays à l'autre.

Pour cela il importe que les employeurs, les responsables d'écoles et d'organismes de formation et autres acteurs clé comprennent ce qu'une personne connaît et peut faire à l'issue d'une formation qu'elle a suivie dans un autre pays, respectivement dans différents contextes de formation. La création d'une référence commune européenne telle que le CEC qui se concentre plutôt sur les résultats de la formation que sur les parcours d'apprentissage devient indispensable.

Le CEC est composé de huit niveaux de référence qui permettent d'établir des correspondances entre les différents systèmes de formation européens. Il opère au niveau de l'enseignement général, de l'enseignement et de la formation professionnels et de l'enseignement supérieur (formations universitaires).

Les huit niveaux de référence partent de la certification/qualification obtenue à la fin de la scolarité obligatoire, niveau 1,

à celle décernée au plus haut niveau, niveau 8, de l'enseignement supérieur (p.ex. doctorat).

Chaque niveau décrit les acquis de formation et d'éducation en termes de savoirs (théoriques et/ou pratiques), en termes d'aptitudes (cognitives et pratiques) et en termes de compétences (responsabilité et autonomie).

Ce méta-cadre que représente le CEC a pour vocation d'englober toutes les formations qualifiantes et certifiantes, quelle que soit leur nature, leur finalité et leur origine. Il a été adopté par les États européens en 2008 et se met progressivement en place dans les pays d'Europe. Il permettra à moyen terme non seulement de comparer mais également de reconnaître plus facilement les diplômes et les certifications entre les pays. Le CEC présentera donc un intérêt certain pour ses divers utilisateurs à l'échelle européenne et nationale (p.ex. la qualification professionnelle d'un menuisier sera reconnue en dehors des frontières nationales).

Au Luxembourg, le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, en concertation avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, a élaboré une proposition pour un cadre luxembourgeois des qualifications. Cette proposition fut adoptée en 2013.

Le Cadre luxembourgeois des qualifications (CLQ) englobe tous les certificats et diplômes qui peuvent être obtenus dans notre système d'éducation national et comprend, comme le CEC, 8 niveaux de référence. Le CLQ définit en termes de savoirs, d'aptitudes et d'attitudes ce que l'apprenant est capable de réaliser à la fin de sa formation (pour plus d'informations : www.men.lu).



Les 8 niveaux du CEC en termes de savoirs par rapport au CLQ et les qualifications correspondantes

Niveaux	Cadre européen des certifications – CEC Savoirs	Cadre luxembourgeois des qualifications – CLQ Savoirs	Qualification(s) nationale(s) correspondante(s)
Niveau 1	Savoirs généraux de base.	Avoir acquis les connaissances de base, ainsi que celles qui sont nécessaires à la vie active et à l'exercice des responsabilités de citoyen dans une société démocratique.	Certificat de réussite du cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique
Niveau 2	Savoirs factuels de base dans un domaine de travail ou d'études.	Posséder les connaissances spécifiques élémentaires dans un domaine de travail ou d'études.	Certificat de capacité professionnelle (CCP)
Niveau 3	Savoirs couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'études.	Posséder des connaissances courantes dans un domaine de travail ou d'études défini.	Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) Certificat de réussite du cycle moyen de l'enseignement secondaire technique Certificat de réussite de cinq années d'enseignement secondaire
Niveau 4	Savoirs factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine de travail ou d'études.	Utiliser les connaissances générales courantes et appliquer des connaissances spécifiques approfondies dans un domaine de travail ou d'études défini.	Diplôme de technicien Diplôme de fin d'études secondaires techniques Diplôme de fin d'études secondaires
Niveau 5	Savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, et conscience des limites de ces savoirs.	Posséder des connaissances procédurales et déclaratives diversifiées, souvent spécifiques à un domaine de travail ou d'études défini. Analyser, interpréter et évaluer des informations, des concepts et des idées. Comprendre différentes perspectives, approches et le raisonnement qui les sous-tend.	Brevet de Maîtrise Brevet de technicien supérieur Brevet de technicien supérieur spécialisé Volume 120-135 ECTS

Niveau 6	Savoirs approfondis dans un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes.	Posséder des connaissances procédurales, déclaratives et méthodologiques approfondies, soit dans un domaine de travail défini, soit dans un ou plusieurs domaines d'études. Analyser, interpréter et évaluer de façon critique ces savoirs et comprendre le contexte du champ d'étude ou de travail.	Bachelor Volume 180 – 240 ECTS
Niveau 7	Savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale et/ou de la recherche - Conscience critique des savoirs dans un domaine et à l'interface de plusieurs domaines.	Posséder et maîtriser la systématique des connaissances procédurales, déclaratives et méthodologiques spécialisées et actuelles dans un domaine de travail ou d'études. Analyser, interpréter et évaluer de façon critique des informations, concepts et théories en vue de les appliquer et modifier.	Master Volume 60-120 ECTS
Niveau 8	Savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines.	Posséder des connaissances spécialisées et actualisées se situant à la frontière la plus avancée d'un ou plusieurs domaines scientifiques, ou d'un champ professionnel respectivement stratégique et innovateur. Analyser, interpréter et évaluer de façon critique ces connaissances pour développer de nouvelles connaissances et étendre un domaine de savoir ou de travail.	Doctorat Diplôme de formation spécifique en médecine générale

Dans son avis du 16 décembre 2012, la Chambre des salariés a accueilli favorablement la création d'un cadre national de qualification, cadre qui devra constituer à moyen terme une aide à l'accès à la formation tout au long de la vie pour tous les citoyens.

Elle a néanmoins insisté à ce que le CLQ soit ancré dans la législation

luxembourgeoise parce qu'elle est d'avis qu'il convient d'accorder l'importance qui se doit à un cadre des qualifications nationales. Tel n'est pas le cas à l'heure actuelle.

Note : La Commission européenne, avec le soutien d'un groupe d'experts, a élaboré le cadre de référence CEC de huit niveaux reposant

sur les acquis de l'éducation et de la formation. Certains pays membres de l'Union européenne ont conçu des cadres nationaux avec moins, respectivement plus de 8 niveaux de référence.

ACTUALITÉ

L'IMPORTANCE DU BIEN-ÊTRE ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

La révolution informatique des années 1970 a causé un développement fulgurant, non seulement des ordinateurs qui deviennent de plus en plus performants, mais également dans d'autres domaines de la vie comme la communication, avec notamment l'avènement de techniques de communication de plus en plus performantes dont la téléphonie mobile et les ordinateurs tablettes.

S'y ajoute l'évolution et la démocratisation des moyens de transports, qui ont des avantages non-négligeables et sont des causes majeures de la mondialisation. On fait face à un véritable rétrécissement temps-espace où les distances parcourues relatives deviennent de plus en plus courtes. La mondialisation se caractérise entre autres par une mobilité accrue et une augmentation de la compétition sur le marché du travail, comme par des délocalisations de plus en plus fréquentes vers des pays à main d'œuvre bon marché, menant donc souvent à une augmentation du chômage dans les pays d'implantation historique des multinationales.

À ce bouleversement causé par l'avènement de l'informatique et de la mondialisation s'additionnent les conséquences économiques et sociales de la crise bancaire de 2008, qui ont été tout sauf négligeables. D'ailleurs les répercussions se font toujours ressentir non seulement au niveau des économies occidentales mais également dans la vie sociale, ces deux aspects étant fortement interdépendants.

La combinaison de tous ces facteurs a conduit à un effacement des frontières entre vie privée et vie professionnelle. De la disponibilité d'outils de communication électroniques facilitant l'accès, par exemple, aux emails professionnels est né une obligation souvent non-exprimée d'être disponible 24 heures sur 24, les fins de semaine incluses. Nombreux sont ceux qui en rentrant n'arrivent plus à déconnecter mentalement du travail et continuent donc à travailler, tout ça au dépens de la vie familiale. Ce phénomène est encore amplifié par l'insécurité de l'emploi grandissante et la



compétition en résultant. En outre, on observe depuis plusieurs années une augmentation des cas de harcèlement moral et de burnout. Ne s'agirait-il que de phénomènes en vogue comme le suggèrent certains ? Non, il s'agit plutôt d'une prise de conscience forcée de problématiques qui dans le monde actuel prennent de plus en plus d'ampleur. En résulte une anxiété accrue, un réel stress et l'apparition de ce à quoi on se réfère de plus en plus comme addiction à l'internet ou aux emails, initialement dans le but de rester concurrentiel en tant que salarié mais ensuite souvent comme une fuite devant une réalité devenue trop anxiogène.

Or, le stress est à la base de nombreux problèmes de santé physique et mentale. Une exposition prolongée au stress par l'intermédiaire d'une libération de cortisol, communément appelée hormone du stress a des conséquences néfastes sur l'organisme et entraîne dans certains cas des problèmes gastro-intestinaux et cardio-vasculaires. D'autres maux physiques générés par le stress sont les céphalées ou lombalgies à répétition. S'y ajoutent des troubles de la concentration, de la prise de décision et de la mémoire. Parmi les conséquences psychiques on compte l'anxiété, une irritabilité accrue, des conduites addictives

(alcool, cigarettes, médicaments...), des troubles du sommeil allant jusqu'à l'insomnie. Tout cela a bien entendu un impact sur le fonctionnement de la personne et de son entourage personnel, familial et professionnel, sphères qui par rétroaction négative peuvent contribuer à augmenter le stress et à empirer la situation.

Lorsque l'on entre « stress » dans Google, le moteur de recherche sort 155 millions de résultats. Il s'agit donc clairement d'un concept qui fait parler et réfléchir, mais qu'en savons-nous vraiment ? Notre société a-t-elle vraiment conscience de l'ampleur de cette problématique ?

C'est dans le but de contribuer à une telle prise de conscience ainsi qu'à la connaissance de la problématique du stress et de ses antipodes qui sont le bien-être et la santé au travail que le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) de la Chambre des salariés a lancé en 2010 la première promotion de la formation BEST (Bien-Être et Santé au Travail). La 5^e promotion débutera le 21 mars 2014 et se donnera en alternance à Luxembourg et à Metz.

BEST: Un réseau international au service d'un apprentissage en bien-être et santé au travail



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTER
La formation continue de la Chambre des salariés

**DÉVELOPPEZ VOS CAPACITÉS
EN SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**



Formation BEST

AGIR POUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Début de la formation : le 21 mars 2014.

Durée de la formation : +/-70 heures.

Objectifs de la formation :

- développer une « démarche santé et bien-être au travail » coordonnée au sein de son organisation,
- acquérir une vision globale des problématiques de santé et de bien-être au travail et une meilleure compréhension de l'intérêt de leur prise en compte sur les plans économique et sociétal,
- délivrer des enseignements destinés à structurer une vision et un langage commun auprès d'un public diversifié.

Neuf thèmes sont abordés :

- vision socio-économique,
- cadre juridique et réglementaire,
- responsabilité sociétale de l'entreprise,
- risques psychosociaux,
- charges psychosociales,
- ressources humaines et sociologie des organisations,
- sécurité sanitaire,
- éducation santé,
- communication.

Enseignants issus des institutions suivantes : Université de Lausanne, Université Paris Descartes, Université de Liège, Université de Toulouse, Université de Strasbourg, Université Libre de Bruxelles, CNAM, ESSEC et de l'ITM.

Nouvelle formation : Certificat de compétence du CNAM

MANAGEMENT DE LA SANTÉ, DU BIEN-ÊTRE ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE AU TRAVAIL DANS LES TPE/PME

Début de la formation : automne 2014.

Durée de la formation : +/-200 heures.

Objectifs de la formation :

- approfondir ses connaissances dans les domaines du bien-être et de la santé au travail,
- connaître les avantages d'une démarche de développement durable pour l'entreprise.

Cinq thèmes abordés :

- stratégie de l'entreprise,
- outils de prévention et de promotion de la santé en entreprise,
- connaissance des responsabilités respectives des salariés et des employeurs et de celles relatives à l'environnement,
- mise en conformité réglementaire : une condition de la performance de l'entreprise,
- RSE : comment inscrire l'entreprise dans l'environnement et dans la société ?

BROCHURE DISPONIBLE EN PRINTEMPS



le cnam



**Pour tous renseignements et inscription,
veuillez contacter :**

Luxembourg Lifelong Learning Center
T +352 27 494 600 • F +352 27 494 650
formation@LLLC.lu • www.LLLC.lu

AGENDA

Formations longues

- **Master Administration des Affaires, spécialité Administration des Entreprises** *27 janvier 2014*
partenaire : ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine

- **Licence Sciences de Gestion** *27 janvier 2014*
partenaire : ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine

- **Formation en Sophrologie** *30 janvier 2014*
partenaire : Institut Européen de Sophrologie du Travail

- **Reprise des Cours du Soir du LLLC** *3 février 2014 pour Tax Courses et pour CISCO*
tous les autres cours du soir à partir du 24 février 2014

- **Diplôme d'Université (DU) Gestion de l'Égalité, de la Non-Discrimination et de la Diversité** *7 février 2014*
partenaire : Université de Lorraine

- **Diplôme d'Études Spécialisées (DES) Gestion de Patrimoine** *1 avril 2014*
partenaire : ICHEC-Entreprises

- **Certificat en Contrôle Interne (CICS)** *2 avril 2014*
partenaire : ICHEC-Entreprises & Internal Control Institute Belgium

- **Diplôme d'Études Spécialisées (DES) Management et Développement (Coaching) des Hommes** *17 juin 2014*
partenaire : ICHEC-Entreprises

AGENDA

Séminaires

Économie, Finances et Comptabilité

S1101	Régimes matrimoniaux, donations et successions	29 janvier & 5 février 2014
S1079	Introduction à la fiscalité luxembourgeoise des personnes physiques	11 & 18 février 2014
S1109	Structuration de patrimoines et d'entreprises : risques techniques / d'incrimination	18 février 2014

Développement personnel et professionnel

S2208	Soft skills for executive assistants	12 th February 2014
S2209	Accueil - réception : offrir un accueil de qualité	4 mars 2014

Bien-être et Santé au travail

S3047	Stressprävention - Zeit für sich und ihre Arbeit	3. und 4. März 2014
S3029	Prévenir l'épuisement professionnel	5 & 6 mars 2014

Gestion des ressources humaines et Formation

S4137	Gestion d'une équipe	10 & 11 février 2014
S4103	S'affirmer sans s'imposer	13 & 14 mars 2014

Management et Marketing

S5206	Delegation and empowerment	6th February 2014
S5211	Mieux maîtriser la gestion de projet et des changements	10 & 11 mars 2014

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