



# GO FORMATION

## NEWSLETTER

N° 8/2015 22 octobre 2015

### ACTUALITÉ 1

Orientation tout au long de la vie - une nécessité dans un monde qui évolue

### ÉVÈNEMENTS 3

Conférence EQAVET - Introduction, expériences et points forts

### AGENDA 5

## ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE – UNE NÉCESSITÉ DANS UN MONDE QUI ÉVOLUE

Depuis la crise économique de 2008, le marché de l'emploi en Europe constitue un défi grandissant pour les travailleurs et cela d'autant plus que leur niveau de qualification est bas. En outre, les pays membres de l'Union Européenne se trouvent confrontés à un taux de chômage croissant parmi les jeunes, qui rencontrent de plus en plus de difficultés à décrocher un premier emploi. La période de transition entre les études et le premier emploi s'allonge. Ainsi, en 2009 la durée moyenne de cette transition était de 6,5 mois. Cette situation ne s'est pas améliorée étant donné qu'il s'agit – lorsque ces jeunes trouvent finalement un travail – souvent d'emplois précaires. Ainsi, en 2013 plus de 40% des jeunes de moins de 25 ans avaient des contrats de travail temporaires.

Les périodes de transition ne sont pas seulement allongées entre études et premier emploi, mais également entre deux emplois. Ainsi la période de chômage entre la fin d'un contrat et le début d'un nouvel emploi s'est allongée progressivement les dernières années.

Une autre conséquence de la crise est que les employeurs se trouvent de plus en plus concernés par la survie immédiate de leur entreprise que par le développement professionnel et la promotion sociale de leurs salariés. Ils ne sont donc, pour la plupart, pas intéressés à éduquer et à former leur personnel, le bénéfice immédiat d'une telle démarche n'étant pas toujours apparent dans l'immédiat.

En vue des objectifs de la stratégie EU2020 et dans le but de remédier à cette situation catastrophique, le

développement et l'implémentation d'un dispositif d'orientation couplé à un apprentissage tout au long de la vie devient inéluctable.

Pour rappel, les objectifs de la stratégie EU2020 sont le plein emploi, c'est-à-dire 75% des adultes entre 20 et 64 ans en situation d'emploi, la réduction du nombre de personnes quittant l'enseignement sans qualification (inférieur à 10%), l'augmentation du pourcentage de diplômés de l'enseignement tertiaire à 40% parmi les 30 à 34 ans et la réduction de la pauvreté.

Une manière efficace de pourvoir à ces objectifs est le développement de l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que la mise en place de systèmes de guidance accompagnant les personnes lors de leurs transitions dans un monde sans cesse changeant et sur un marché de l'emploi parfois imprédictible. Le besoin en compétences n'est pas toujours facile à prévoir et des connaissances et compétences adaptées à la demande d'aujourd'hui peuvent s'avérer obsolètes rapidement. Pour améliorer ses chances sur le marché de l'emploi il est donc crucial de s'adapter à ces changements et d'aligner dans la mesure du possible ses compétences sur la demande.

Emploi et inclusion sociale vont de pair et il s'agit donc en particulier de cibler les populations à risque, et plus concrètement les jeunes ainsi que les chômeurs de longue durée afin de prévenir une désocialisation. Dans ces cas, un suivi individualisé comprenant du coaching et du mentorat afin de guider et d'orienter ces populations vulnérables et de les sou-



# ACTUALITÉ

suite...

tenir dans leurs efforts de formation et la construction d'un projet professionnel cohérent permet une (ré-)intégration dans le marché de l'emploi et parallèlement une réintégration sociale.

L'élément central reste, comme mentionné plus haut, l'apprentissage tout au long de la vie et afin que celui-ci puisse se faire tout au long de la vie, c'est-à-dire également lorsque les gens sont en situation d'emploi, il importe de

leur donner également des possibilités de se former sur le lieu de travail. Les employeurs doivent faciliter la formation sur le lieu de travail ainsi que la conclusion de contrats d'apprentissage. Les connaissances et compétences acquises de manière informelle et non-formelles doivent pouvoir être reconnues et validées. Pour la réalisation concrète de ces objectifs les entreprises et les institutions d'enseignement professionnel et académiques doivent développer des

synergies encourageant la formation basée sur des projets concrets sur le lieu du travail. Une certaine perméabilité entre enseignement professionnel et enseignement tertiaire est désormais rendue possible par l'implémentation du CEC (Cadre Européen des Certifications) et des CNC (Cadre National des Certifications) correspondants aux niveaux nationaux des États membres de l'Union européenne.

LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER : CENTRE DE FORMATION POUR ADULTES

MASTER

## MARKETING ET COMMUNICATION DES ENTREPRISES

avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

### OBJECTIFS :

- Former aux métiers du marketing et de la communication des entreprises.
- Permettre l'exercice progressif de responsabilités professionnelles en entreprise dans les domaines de la communication publicitaire, promotionnelle, « corporate », internationale, globale et intégrée, chez l'annonceur, en agences conseil en communication, en régies publicitaires ainsi que dans des sociétés d'études et de conseil en marketing.

### PUBLIC CIBLE :

- Cadres salariés.
- Personnes qui ont déjà une expérience du marketing et de la communication, mais qui ont besoin de parfaire leurs connaissances afin de pouvoir mieux évoluer au sein de la profession et d'être en mesure d'exercer, à moyen terme, de hautes responsabilités en entreprise.

DÉBUT DES COURS :  
13 novembre 2015

DURÉE :  
Une année académique

LIEU :  
Luxembourg



13 rue de Bragance  
L-1255 Luxembourg  
T +352 27 494 600  
F +352 27 494 650  
formation@LLLC.lu



Direct media about you

Pour plus de détails, consultez notre site : [www.LLLC.lu](http://www.LLLC.lu)

# ÉVÈNEMENTS

## CONFÉRENCE EQAVET - INTRODUCTION, EXPÉRIENCES ET POINTS FORTS

Dans la stratégie nationale S3L (Lifelong Learning stratégie), un des principes retenus consiste à « Développer de façon systématique la qualité du LLL ». Dans ce contexte la Chambre des salariés prend l'initiative d'organiser en date du lundi 16 novembre 2015 une conférence intitulée « EQAVET\*, introduction, expériences et points forts ». La conférence est ouverte à tout intéressé. (inscription requise : [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu))

### Le contenu

Le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels a pour objectif d'améliorer les services des prestataires de formation en proposant des outils et des indicateurs communs de gestion de la qualité au niveau européen. Ce cadre, élaboré par les États membres en collaboration avec la Commission européenne, a fait l'objet d'une recommandation adoptée par le Parlement européen et le Conseil en 2009.

EQAVET propose d'offrir un point de référence commun afin de garantir la transparence et la cohérence des formations et des certifications, de favoriser la confiance mutuelle entre les différents

acteurs de formation et de promouvoir la mobilité des apprenants.

Pour développer, contrôler et améliorer l'efficacité de l'offre de formation et des pratiques en matière de gestion, un cycle de la qualité subdivisé en 4 phases lesquelles sont reliées l'une à l'autre de manière systématique a été conçu.

Ce cadre contient 4 critères de qualité, à savoir la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et la révision, qui sont accompagnés d'une série d'indicateurs tels que :

- l'investissement dans la formation des enseignants et des formateurs ;
- le taux de participation et le taux d'achèvement des programmes ;
- le taux de placement des apprenants ;
- l'utilisation sur le lieu de travail des compétences acquises ;
- le pourcentage de participants appartenant à des groupes défavorisés ;
- les mécanismes d'identification des besoins en formation du marché du travail ;
- les systèmes utilisés pour favoriser un meilleur accès aux formations.

### Les intervenants

**Koen BOIS D'ENGHIEN** travaille à la Commission européenne à la direction générale emploi, affaires sociales et inclusion. Monsieur BOIS D'ENGHIEN est conseiller politique en charge du développement de la politique européenne en matière de l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels.



**Jeff BRIDGFORD** est conseiller spécial auprès du Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats et a pris des responsabilités pour l'élaboration des politiques d'éducation et de formation. Sa dernière étude sur l'apprentissage en Europe s'intitule « Vers un cadre européen de qualité pour les apprentissages et la formation par le travail ».



Pour plus d'informations : [www.eqavet.eu](http://www.eqavet.eu)

\* EQAVET = European quality assurance in vocational education and training

Pour plus d'informations et inscriptions : [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

## CONFÉRENCE EQAVET - INTRODUCTION, EXPÉRIENCES ET POINTS FORTS

Lundi  
16 novembre 2015 à 18h30

Lieu :  
CSL |  
13 rue de Bragance |  
L-1255 Luxembourg |

# AGENDA

## 2015

- Licence Sciences de Gestion *9 novembre 2015*  
partenaire : ISAM-IAE (Université de Lorraine)
- Master Marketing et Communication des Entreprises *13 novembre 2015*  
partenaire : Université Panthéon-Assas (Paris II)
- Diplôme d'Études Spécialisées  
Gestion Financière *17 novembre 2015*  
partenaire : ICHEC-Entreprises





## 2016

- Certificat en Contrôle Interne *27 janvier 2016*  
partenaire : ICHEC-Entreprises
- Licence Management des Organisations -  
Métiers de la Comptabilité : Comptabilité et Paie *janvier 2016*  
partenaire : Conservatoire national des arts et métiers
- Certificat de compétence Management de la Santé,  
du Bien-Être et du Développement Durable au Travail  
pour les TPE/PME *19 février 2016*  
partenaire : Université Panthéon-Assas (Paris II)
- Diplôme d'Études Spécialisées  
Ingénierie Financière *février 2016*  
partenaire : ICHEC-Entreprises




# AGENDA

## Séminaires

### Finances, Fiscalité et Comptabilité

S1173		La banque pour non-banquiers	9 & 10 novembre 2015
S1162		Introduction to the preparation of consolidated accounts	9th & 10th November 2015
S1158		Analyse financière, une vision synthétique à partir de cas pratiques	11 & 18 novembre 2015
S1174		Maîtrise des coûts avec Lean Six Sigma	16 & 17 novembre 2015

### Développement personnel et professionnel

S2216		Classez vite et bien	13 novembre 2015
S2217		La toolbox de la secrétaire efficace	13 novembre 2015
S2152		Getroffen - Schlagfertigkeit und Humor im Arbeitsalltag	23. November 2015

### Qualité, Sécurité, Bien-être et Santé au travail

S3039		Gérer son stress pour mieux vivre personnellement et professionnellement	11 novembre 2015
-------	---	--	------------------





### Management, Leadership

S5228		Le leadership au féminin	9, 10 & 11 novembre 2015
S5210		La gestion des stocks et approvisionnements	23 novembre 2015



### Technologies de l'Information et de la Communication

S6141		Flash introduction	12 & 13 novembre 2015
-------	---	--------------------	-----------------------

### Droit

S7015		Der Elternurlaub	9. November 2015 (morgens)
S7017		Kein Arbeitsvertrag ist unendlich : was sind bei der Beendigung des Arbeitsvertrages meine Rechte und meine Pflichten?	11. November 2015 (nachmittags)
S7010		Meine Arbeitszeiten: Theorie und Praxis	20. November 2015 (morgens)
S7008		Arbeitnehmervertretung: Missionen und Interventionen	23. November 2015 (nachmittags)

### Marketing, Communication et Vente

S8004		Boostez votre référencement et augmentez le trafic sur votre site web	11 novembre 2015
S8005		Facebook : optimisez votre communication professionnelle	18 novembre 2015

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