

GO FORMATION

NEWSLETTER

N° 11/2014 12 décembre 2014

ACTUALITÉ 1

La Chambre des salariés et la Chambre de commerce signent un partenariat stratégique

Comment retenir les talents destinés aux fonctions managériales dans l'entreprise ?

AGENDA 4

- Formations longues
- Séminaires

La Chambre des salariés et la Chambre de commerce signent un partenariat stratégique

Avec la volonté commune d'assurer le développement de l'assurance qualité en matière de formation professionnelle continue (FPC), la Chambre des salariés (CSL) et la Chambre de commerce ont scellé à la date du 1^{er} décembre 2014 leur collaboration afin d'initier un positionnement politique commun et faire évoluer positivement la qualité des formations et des formateurs, dans le respect de la stratégie gouvernementale en matière de « Lifelong Learning », communément appelée « S3L ».

Le partenariat est formalisé à travers la signature d'une déclaration d'intention de la part des deux chambres professionnelles.

La formation professionnelle continue : une évolution avant tout quantitative

La FPC a connu ces vingt dernières années une forte croissance et constitue un pilier incontournable des dispositifs d'apprentissage tout au long de la vie. Sous l'influence positive des impulsions européennes et de nombreuses mesures et initiatives à l'échelle nationale en faveur de l'accès à la formation au sens large et à la FPC en particulier, le marché a connu une forte expansion d'un point de vue organismes, formateurs ainsi que programmes.

Cette évolution avant tout quantitative est certes nécessaire mais insuffisante si l'on considère la réalité éco-



assis de gauche à droite : le Président de la Chambre des salariés **Monsieur Jean-Claude Reding** et le Président de la Chambre de commerce **Monsieur Michel Wurth**

debout de gauche à droite : le Directeur adjoint de la Chambre des salariés et Chargé de Direction du LLLC **Monsieur Roger Melmer**, le Directeur de la Chambre des salariés **Monsieur Norbert Tremuth**, le Directeur général de la Chambre de commerce **Monsieur Carlo Thelen**, le Directeur de la LSC **Monsieur Gérard Eischen** et **Madame Sylvia Riddlesprige**, conseillère en formation à la LSC

suite ...

nomique à laquelle, tant les entreprises que les salariés, se voient confrontée et où le changement perpétuel rime forcément avec la nécessité de s'adapter et donc de se former en continu, de manière efficace et qualitative. Or, à défaut d'un cadre national en matière d'assurance qualité pour le domaine de la formation non-formelle que représente la FPC, l'utilisateur continuera à être confronté à une vaste offre peu transparente et lisible dont la reconnaissance par le marché de l'emploi restera souvent incertaine.

Recentrer, clarifier, labelliser : pour une offre qualitative, claire et transparente

Sur base de ces constats et de l'enjeu que représente la formation non-formelle pour leurs ressortissants respectifs, la Chambre de commerce et la Chambre des salariés se sont accor-

dées, en tant qu'acteurs clés de l'éducation et de la formation, sur une alliance stratégique en matière d'assurance qualité pour la FPC.

Ce partenariat vise en premier lieu une collaboration rapprochée entre les deux chambres dans les domaines de la formation des formateurs d'adultes. À travers les différents programmes organisés par le Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés et la LSC, l'organisme de formation de la Chambre de commerce, les chambres professionnelles forment ensemble chaque année près de 14.000 apprenants grâce à l'intervention d'un pool considérable de plus de 400 formateurs occasionnels et professionnels au total. Au-delà de la simple technicité, l'excellence de ces intervenants passe nécessairement par des compétences pédagogiques et didactiques accrues et donc l'amélioration continue de ce savoir-faire. A cet effet, les partenaires entendent déployer

ensemble, dès 2015, une offre de formation unique à destination des formateurs d'adultes dans le cadre du dispositif « Train the Trainers ». Cette initiative va de pair avec la définition d'un positionnement concerté des deux chambres vis-à-vis des formateurs pour valoriser les efforts de formation de ces derniers, notamment à travers l'implémentation d'une labellisation commune.

D'un point de vue politique, ce rapprochement permettra enfin aux deux chambres de défendre d'une seule voix leurs positions en matière d'assurance qualité auprès du Gouvernement et de faire avancer, en référence aux recommandations émises dans le cadre des travaux relatifs à la stratégie nationale du « Lifelong Learning » (S3L), l'implémentation d'un cadre valorisant et transparent pour la formation non-formelle.

NOS PROCHAINS MASTERS :

MASTER

Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail le CIFFOP de l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

OBJECTIFS :

- > Prépare à des fonctions d'encadrement et de management dans les directions RH d'entreprises nationales et internationales.
- > Amène à réfléchir à leur décision dans le domaine des ressources humaines tout en tenant compte des modèles de gestion et des modes de gouvernance présents et susceptibles d'évoluer dans leur entreprise.

PUBLIC CIBLE :

S'adresse aux détenteurs d'un diplôme de niveau Bac+4 ou M1 et ayant une expérience professionnelle d'au moins 3 années, ou aux cadres d'entreprises (Bac+2) faisant preuve d'une expérience professionnelle significative dans le domaine RH souhaitant valider leur expérience professionnelle, réorienter ou accélérer leur carrière.

DÉBUT :
6 mars 2015

DURÉE : ± 220 hrs,
réparties sur 1,5 ans

MASTER

Financial Analysis and Strategy with the IGR-IAE of the University of Rennes I

OBJECTIVES :

- > Aims to train financial managers to acquire the skills to be able to combine financial strategy and financial analysis ;
- > Offers a combination of advanced knowledge allowing for skills development in two complementary competency domains : financial analysis, valuation and financial engineering, in an international environment ;
- > Allows students to evolve in the labour market and constitutes a trampoline for a dynamic career.

TARGET POPULATION :

Structured financing analyst, credit analyst, LBO analyst, financial analyst, risk analyst, capital investment analyst, merger and acquisition analyst, credit manager, specialist in financial communication, auditor, company project manager, corporate restructuring advisor, financial strategy advisor...

START :
March, 5th 2015

DURATION :
18 months

Pour plus de détails, consultez notre site : www.LLCC.lu

ACTUALITÉ

Comment retenir les talents destinés aux fonctions managériales dans l'entreprise ?

Un collaborateur destiné à devenir le futur manager est choisi pour un certain nombre de compétences tant techniques qu'humaines, c'est quelqu'un qui à l'intérieur de son entreprise est considéré comme un talent. Or, les personnes compétentes pour un poste de manager sont généralement et idéalement de bons communicateurs, tant internes qu'externes et leurs compétences restent ainsi rarement un secret. Des entreprises concurrentes peuvent donc facilement être tentées de débaucher ce talent en lui offrant divers avantages.

Dans un tel contexte l'aspect rétention des talents prend de l'importance. Quand on parle de rétention, le premier critère qui vient à l'esprit est la rémunération. C'est d'ailleurs souvent à l'aide d'offres de revenus plus intéressants que des firmes concurrentes peuvent essayer de débaucher les meilleurs collaborateurs d'une entreprise. Or, tout ne se limite pas à la rémunération proprement dite, ni aux attrayants bonus qui peuvent venir s'y rattacher. On pourrait répondre à cela qu'à défaut de privilèges financiers significatifs des avantages en nature comme une voiture de société, un laptop, un ordinateur-tablette... et la liste est infinie, vont faire pencher la balance en faveur de l'un ou de l'autre, mais à nouveau cela reviendrait à réduire le fonctionnement de l'humain à de simples considérations pécuniaires et/ou économiques. Or, de plus en plus d'études et de cas empiriques soutiennent qu'à l'aspect financier se rajoutent des facteurs pratiques et humains.

Commençons par les aspects pratiques, liés à la nature du travail. Le modèle de Karasek, développé par ce dernier en 1979 montre qu'un bon équilibre entre latitude décisionnelle et demandes liées au poste est essentielle à la satisfaction du travailleur. Un manager ayant de

nombreuses responsabilités et dont les attentes liées au poste sont significatives doit donc idéalement se retrouver dans une situation où cette importante charge de travail est compensée par une liberté de décision conséquente, afin de ne pas se retrouver dans une situation de dissonance engendrant du stress.

En outre, les hommes et femmes sont par nature des êtres sociaux, évoluant dans un environnement social, régi par des interactions humaines. Un aspect non-négligeable de la rétention est donc l'ambiance, l'atmosphère dans laquelle le talent est censé évoluer de jour en jour, de mois en mois et d'année en année. Or, comment créer une ambiance agréable ? L'installation de lieux de rencontres qui favorisent l'échange (cantines, cafétérias, salles de détente, salles de sport...) est importante afin de créer des liens entre collègues. Un autre aspect qui se rattache à l'aspect humain est l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Un manager qui en plus d'un environnement de travail vers lequel il se réjouit de revenir chaque matin a la possibilité d'avoir une vie privée épanouie est certainement plus satisfait qu'un travailleur dont l'un de ces aspects est délaissé. Or, la satisfaction est un critère non-négligeable influençant - en synergie avec d'autres - la décision de rester auprès ou de quitter un employeur.

À tous ces facteurs s'ajoutent bien entendu les possibilités de développement, comme la formation continue, accessibles aux salariés. Afin de retenir les travailleurs les plus compétents il faut leur donner les moyens, tant temporels que matériels, de se développer aussi bien d'un point de vue professionnel et technique que d'un point de vue personnel. Dans ce cadre il s'agit de ne pas négliger les soft skills qui sont indispensables à tout bon manager.

On voit donc clairement que la rétention des talents dépend de multiples facteurs et qu'afin d'éviter qu'un manager sur lequel on mise ne parte ou ne soit tenté de quitter l'entreprise il convient de tenir compte non seulement des éléments de nature pécuniaire, mais également des aspects liés à la nature du travail et 'last but not least' des facteurs humains.

Savoir gérer les ressources humaines - ou disons plutôt l'humain - au sein de l'entreprise et dans l'intérêt tant de l'un que de l'autre requiert d'importantes connaissances et compétences de la part des responsables du service des ressources humaines dans l'entreprise. Ces connaissances et aptitudes s'acquièrent par l'expérience professionnelle, mais à la base de cette dernière il est nécessaire qu'il y ait des fondations sérieuses constituées de connaissances théoriques et académiques. C'est n'est que grâce à une formation cohérente et approfondie constituant une base solide que le professionnel des RH pourra profiter pleinement des expériences qu'il acquerra au fur et à mesure de son évolution professionnelle. N'oublions pas que seule une vue d'ensemble des facteurs impliqués dans la rétention s'avèrera efficace dans la rétention à long terme des talents, et c'est justement cette vue transversale qui est acquise par l'intermédiaire de formations universitaires de qualité, telle que le Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail que le Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés du Luxembourg organise en collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II). La prochaine promotion de ce Master très prisé débutera le 6 mars 2015. Les inscriptions sont ouvertes jusqu'au 26 janvier 2015, respectivement jusqu'au 19 janvier 2015 pour les préinscriptions.

[Pour plus d'informations, cliquez ICI](#)

AGENDA

Formations longues

- Diplôme d'Études Spécialisées en Risk Management *20 janvier 2015*
partenaire : ICHEC-Entreprises

- Licence Gestion Comptable, parcours Contrôle de Gestion *9 février 2015*
partenaire : IUT Poincaré de l'Université de Lorraine

- Master Administration des Affaires, spécialité administration des entreprises *9 février 2015*
partenaire : ISAM-IAE de l'Université de Lorraine

- Diplôme d'Études Spécialisées (Specialised Studies Diploma) International Treasury Management *10th February 2015*
partner : ICHEC-Entreprises

IN ENGLISH

- Master Financial Analysis and Strategy *5th March 2015*
partner : IGR-IAE de l'Université de Rennes I

IN ENGLISH

- Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail *6 mars 2015*
partenaire : Université Panthéon-Assas (Paris II)

- Diplôme d'Études Spécialisées Gestion de Patrimoine *31 mars 2015*
partenaire : ICHEC-Entreprises

- Licence Management des Organisations Métiers de la Comptabilité : Comptabilité et Paie *2015*
partenaire : Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam)

AGENDA

Séminaires

Finances, Fiscalité et Comptabilité

S1180	Sustainable and responsible investment : what is it ?	5th & 6th January 2015
S1079	Introduction à la fiscalité luxembourgeoise des personnes physiques	20 & 27 janvier 2015
S1179	Vendre des produits financiers	22 & 23 janvier 2015
S1188	Les fondamentaux de la macroéconomie	22 & 23 janvier 2015
S1141	Financial instruments	29th & 30th January 2015
S1093	Introduction à la fiscalité luxembourgeoise des personnes morales	3 & 10 février 2015

Gestion des Ressources Humaines et Formation

S4147	Gestion de la mobilité interne dans l'entreprise	14 janvier 2015
-------	--	-----------------

Management, Leadership

S5235	Heute Kollege/in - morgen Führungskraft: ein Rollenwechsel, der alle Beteiligten fordert	6. März & 24. April 2015
-------	--	--------------------------

Technologies de l'Information et de la Communication

S6103	Outlook	10 février 2015
S6074	Excel VBA - une qualité supplémentaire pour la bureautique	6 & 13 mars 2015

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

ECDL

European Computer
Driving Licence

UN ATOUT POUR VOTRE CV :

certifiez vos compétences en informatique!

L'ECDL s'adresse à tous !

Certification mondialement reconnue
qui prouve vos connaissances en informatique.
Plus de 13 millions de personnes dans 150 pays
ont opté pour cette certification.

Passer la certification ECDL

- Lieu :** Chambre des salariés,
13 rue de Bragance,
L-1255 Luxembourg
- Méthode d'évaluation :** tests pratiques sur ordinateur
- Langue au choix :** français 🇫🇷, allemand 🇩🇪 ou anglais 🇬🇧
- Prochaine session :** organisée en continu
en journée ou en soirée

Préparer la certification ECDL (facultatif)

- Formations e-learning agréées par la Fondation ECDL pour préparer les intéressés à réussir les certifications (10€, accessible pendant une année)
- Séminaires ou Cours du soir du LLLC



Plus d'informations
sur www.ecdl.lu

OFFRE SPÉCIALE : **Profitez-en vite,
passez votre ECDL pour 25€*!**

La Chambre des salariés soutient financièrement la certification ECDL et œuvre ainsi
pour le professionnalisme et le dynamisme de la population active.

* Offre limitée aux 5000 premiers inscrits jusqu'au 31 décembre 2015.



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG



ASSOCIATION
LUXEMBOURGEOISE
DES INGÉNIEURS



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG



ECDL

13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg

T +352 27 494 600
F +352 27 494 650

formation@LLLC.lu
www.LLLC.lu



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