

POURQUOI S'INTÉRESSER À LA GESTION DE L'ÉGALITÉ, DE LA NON-DISCRIMINATION ET DE LA DIVERSITÉ AU CŒUR DE LA GRANDE RÉGION ?

La volonté de réduire les inégalités, la valorisation du respect des différences et la recherche de l'inclusion sont des objectifs partagés par de nombreux pays. Si l'importance accordée à ces thématiques peut varier en fonction de spécificités socio-historiques et culturelles, l'arsenal juridique en faveur de l'égalité de traitement et de la lutte contre les discriminations s'est considérablement développé depuis les années 2000, dans toute l'Europe. Ces préoccupations se sont traduites par la reconnaissance de critères ou de motifs de discrimination (19 en France, 6 au Luxembourg) dans les lois nationales et par la mise en place d'institutions ou de dispositifs dédiés à ces questions.

Mais l'existence d'un arsenal juridique ne suffit pas à assurer le développement de bonnes pratiques de « gestion de la diversité » dans les entreprises et les organisations si un important travail de formation des personnes n'est pas entrepris en complément. En la matière, les inspirations sont souvent à rechercher au-delà des frontières nationales. C'est dans cette perspective que le Diplôme de l'Université de Lorraine en Gestion de l'égalité, de la non-discrimination et de la diversité (GENDD), dispensé au Luxembourg, cherche à promouvoir la mise en réseau d'actrices et d'acteurs européens.

Le Luxembourg, qui se caractérise à la fois par une économie forte et une diversité culturelle importante, constitue, de par sa situation géographique, un point de rencontre particulièrement intéressant pour favoriser le partage et la propagation des bonnes pratiques de GENDD au sein de la Grande Région. En effet, la vitalité de l'économie luxembourgeoise ainsi que les projections sur le plan de sa démographie laissent entendre que la situation socio-économique du Grand Duché est tout à fait propice au renforcement de la diversité culturelle. A l'identique de ses pays voisins, on observe au Luxembourg un processus de vieillissement de la population largement atténué par l'immigration et le recours à la main d'œuvre frontalière. Les prévisions pour les années à venir montrent que cette évolution va se poursuivre.

Malgré cela, les entreprises luxembourgeoises semblent encore peu concernées par la question de la diversité ; elle n'est pas intégrée à leur stratégie globale et la problématique de la discrimination reste trop souvent éludée. Le contexte multiculturel du pays paraît dédouaner les entreprises d'une véritable politique en matière de gestion de la diversité. Les enjeux de qui s'y rapportent sont en général assez peu clairement identifiés y compris sur le plan strictement économique en regard de son impact sur la performance de l'entreprise. Lorsqu'elle est identifiée, la thématique de la diversité apparaît comme une notion quelque peu diluée dans celle plus en vogue de Responsabilité sociale des entreprises (RSE), ce qui ne semble pas faciliter la mise en œuvre de démarches qui lui sont spécifiquement dédiées. C'est ce qui ressort d'une étude initiée fin 2009 par l'Institut pour le mouvement sociétal qui montre que seule la moitié des entreprises interrogées ont adopté une démarche en faveur de la diversité. Cette étude porte sur un ensemble de dimensions qui englobent la variété des origines ethniques et géographiques, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation familiale, le niveau des diplômes... considérés comme autant de facteurs de différenciation. Elle s'intéresse donc à la diversité entendue en un sens large qui va bien au-delà des aspects légaux relevant de la discrimination et qui intègre des valeurs positives, humaines et sociales.

Parmi les freins à la mise en œuvre d'un réel management de la diversité, le plus fréquemment évoqué est l'absence de motifs économiques ou d'enjeu commercial. Un second frein au développement des pratiques de GENDD est le manque de sensibilisation et de prise de conscience des responsables et managers. Certains estiment « que tout va bien et qu'il n'y a pas de problèmes liés à la diversité au Luxembourg » tandis que d'autres

sont conscients des problèmes mais « ne savent pas par où commencer ». C'est autant la méconnaissance des dispositifs légaux que celle des possibilités d'actions concrètes qui freine la mise en œuvre de démarches en faveur de la diversité.

Au vu des caractéristiques du Luxembourg et de sa situation géographique au cœur de la Grande Région, qui fait que 44% des emplois sont occupés par des frontaliers, il peut paraître surprenant de constater une si faible prise de conscience des enjeux socio-économiques de la diversité, alors que la majorité des entreprises doit aller chercher sa main d'œuvre en dehors des frontières.

Si de nombreuses organisations sont désireuses d'avancer sur ces sujets, elles ne savent pas toujours comment s'y prendre. C'est donc cette demande croissante de compétences spécifiques qui a motivé la mise en place du Diplôme d'université en Gestion de l'égalité de la non-discrimination et de la diversité (DU GENDD) dans le cadre d'un partenariat entre l'Université de Lorraine et la Chambre des salariés du Luxembourg. Pour répondre aux enjeux évoqués précédemment, cette formation mêle les intervenants universitaires et professionnels en provenance des différents pays de la Grande Région. De nombreux d'intervenant(e)s de disciplines complémentaires (sciences humaines, gestion et droit), de plusieurs universités et Grandes Écoles et de professionnels(les) d'organismes luttant contre les discriminations (comme p.ex. CET, OLAI, Défenseur des Droits, Info-Handicap...) ou engagés de par leurs fonctions et leurs activités en GENDD (direction d'établissement, RRH, consultant(e), responsables de confédération professionnelle) viennent y partager leurs connaissances et expériences avec les participants.

Ce diplôme s'adresse aux femmes et aux hommes, professionnels concernés par la réduction des inégalités de traitement, le respect des différences et l'inclusion, quel que soit leur secteur d'activité. Toute personne souhaitant acquérir des compétences dans ce domaine en complément de son activité ou dans l'objectif d'une prise de fonction dédiée à ces questions au sein d'une entreprise, d'un établissement public ou parapublic, d'une collectivité territoriale, d'une association à but non lucratif peut y participer : responsable ressources humaines, chef de service, consultant(e), conseiller(ère) en recrutement, conseiller(ère) en emploi, en insertion ou en orientation, formateur(trice), syndicaliste, responsable ou animateur(trice) de confédération professionnelle, inspecteur(trice) du travail, responsable d'association, membre d'organisations non gouvernementales ou d'institutions européennes.

Le programme de ce diplôme (120 heures au total) est organisé autour de 6 modules de 20 heures. Les cours se déroulent au Luxembourg, les vendredis et samedis (environ une fois par mois durant 8 mois) et en soirée.

Stéphane LEYMARIE et Pascal TISSERANT

*Maîtres de conférences à l'Université de Lorraine
Co-responsables D.U. GENDD
<http://www.formation-gendd.com>*

DIPLÔME D'UNIVERSITÉ GESTION DE L'ÉGALITÉ, DE LA NON-DISCRIMINATION ET DE LA DIVERSITÉ

EN COLLABORATION AVEC L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE

- permet de se procurer des connaissances au niveau de la gestion de la diversité et des problématiques de l'égalité de différents groupes minoritaires ou traditionnellement en position de faiblesse au sein de notre société
- permet d'acquérir des compétences dans le domaine de l'égalité, de la non-discrimination et de la diversité en complément de son activité ou dans l'objectif d'une prise de fonction dédiée à ces questions

Détail des offres : www.LLCC.LU

Début de la formation :
7 février 2014



INTERVIEW AVEC LA RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE DU MASTER ADMINISTRATION DES AFFAIRES, SPÉCIALITÉ ADMINISTRATION DES ENTREPRISES (MAA) ET DE LA LICENCE SCIENCES DE GESTION (LSG) QUE LE LLLC ORGANISE EN COLLABORATION AVEC L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE.

La 19^e promotion du MAA et la 4^e promotion de la LSG vont débiter le 22 janvier 2014. Les personnes intéressées peuvent encore s'inscrire à travers le site internet du LLLC. Les admissions se font sur dossier. Si le dossier est retenu lors de la phase de présélection, un entretien de motivation aura lieu.

Bonjour Madame Carvoeur,

○ Comment vous expliquez-vous le grand succès que connaissent ces deux formations ?

Elles sont adaptées au marché du travail luxembourgeois et suffisamment diversifiées pour correspondre à un grand nombre d'emplois. De plus, elles permettent d'obtenir un diplôme conforme aux objectifs du processus de Bologne.

○ À qui s'adresse le Master Administration des Affaires et la Licence Sciences de gestion ?

Le master s'adresse à des titulaires de 240 ECTS, l'équivalent d'un bac+4 ou à des personnes qui ont une expérience professionnelle significative dans n'importe quel domaine, hormis la gestion d'entreprise.

En revanche, pour accéder à la licence il faut être titulaire de 120 ECTS, l'équivalent d'un bac+2 dans le domaine de la gestion d'entreprise ou présenter une expérience significative dans ce domaine.

○ Quel en sont les objectifs ?

Pour le master, il s'agit d'un diplôme « double compétence » qui complète une formation initiale dans un autre domaine. A titre d'exemple, un ingénieur, qui veut devenir chef de projet a besoin de connaître les rouages de la gestion d'entreprise.

La licence permet d'accéder à des professions qui demandent un bac+3, comme la profession de comptable. Elle donne accès à différents masters tels que le Master Banque, Finance, Assurance, le Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail, le Master Marketing et Communication des Entreprises...

○ Comment se déroule le Master en Administration des Affaires et la Licence Sciences de Gestion en pratique ?

Les deux formations se déroulent principalement en cours du soir, à partir de 17h30, et parfois les samedis et s'étendent sur deux années académiques.

○ Comment assurez-vous que le contenu des deux formations soit en adéquation avec le marché du travail ?

Les programmes font l'objet d'une évaluation nationale tous les 5 ans, évaluation qui se fonde sur l'insertion professionnelle des détenteurs des diplômes.

En ce qui concerne le master, la formation a suivi les rebonds de l'économie depuis sa création il y a plus de 50 ans sans que son succès se démente.

○ Est-ce que vous avez observé une évolution dans le profil des candidats au cours des dernières promotions ?

Ils sont toujours semblables et toujours différents.

Merci beaucoup Mme Carvoeur.



Laure CARVOEUR,

responsable pédagogique du Master Administration des Affaires (MAA), spécialité Administration des Entreprises et de la Licence Sciences de gestion (LSG)

Les tous derniers chiffres de l'apprentissage

Le Service d'orientation professionnelle de l'Agence pour le développement de l'emploi vient de présenter ses chiffres relatifs aux placements¹ en apprentissage pour l'année scolaire 2013/2014.

502 jeunes sont encore, au moins en théorie, à la recherche d'un poste d'apprentissage au 4.11.13, tandis que 316 postes d'apprentissage offerts par des entreprises restent inoccupés à cette même date. Ventilé par niveau de formation, il s'agit de 312 candidats à une formation de niveau DAP (diplôme d'aptitude professionnelle) et 188 candidats à une formation CCP (certificat de capacité professionnelle) toujours à la recherche, par rapport à 252 offres de postes pour le niveau DAP et 43 pour le niveau CCP. La date ultime pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage se situe au 1^{er} novembre. Un bilan définitif du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage pour l'année scolaire 2013/2014 ne sera dressé qu'au 31.12.13.

Le tableau ci-dessous permet de comparer la situation actuelle à celle de l'année précédente. À noter que les chiffres relatifs au placement en apprentissage englobent les apprentis en formation initiale et les apprentis en apprentissage pour adultes.

Situation apprentissage	Demandeurs de postes d'apprentissage	Offres de postes d'apprentissage	Placements en apprentissage
Au 2.11.2012	434	230	1841
Au 4.11.2013	502	316	1692

Des chiffres provisoires et non officiels, concernant la conclusion de nouveaux contrats d'apprentissage pour l'année scolaire 2013/2014 ne vont apparaître que fin novembre environ 815 nouveaux contrats ont été conclus pour les formations du commerce, de l'industrie, de l'HORECA et du secteur santé et social, environ 706 nouveaux contrats pour les formations de l'artisanat et environ 61 nouveaux contrats pour les formations horticoles. Nous estimons que 80% des nouveaux contrats sont des contrats DAP et 20% des contrats CCP. Comparé à l'année scolaire 2012/2013 pour laquelle au 31.12.12 un total de 1.601 nouveaux contrats fût compté, le nombre de contrats resterait stable.

Le déséquilibre entre l'offre et la demande d'un poste d'apprentissage s'avère plus ou moins important selon les métiers/professions et les explications en sont multiples : manque d'offre de postes d'apprentissage en nombre suffisant, manque de candidats intéressés, orientation professionnelle lacunaire, problèmes de langue, inadéquation entre les niveaux de formation recherchés....

En gros, les mêmes tendances que l'année précédente s'affichent. Pour la formation de l'agent administratif et commercial, à titre d'exemple, actuellement 61 personnes sont encore à la recherche d'un poste d'apprentissage, contre 58 personnes l'année dernière. 41 placements ont pu être réalisés pour la formation de commis de vente, contre 43 l'année dernière. Cependant, l'année dernière 30 demandes de postes d'apprentissage pour le CCP commis de vente restaient non satisfaites, contre 59 cette année.

Malgré un équilibre quasi parfait entre le nombre d'offres et de demandes de postes d'apprentissage pour certaines formations, le « matching » entre offre et demande n'a pas fonctionné. Tel est le cas pour les formations de cuisinier et de serveur, à titre d'exemple, où 27 jeunes postulants pour le métier de cuisinier et 19 jeunes postulants pour le métier de serveur n'ont pas décroché de contrat d'apprentissage.

Même dans des branches d'activités dans lesquelles l'économie luxembourgeoise souhaite se développer dans les prochaines années, telles que la logistique et l'informatique, les demandes de postes d'apprentissage sont plus importantes que les postes offerts, ce qui suscite des interrogations.

La CSL regrette que les chiffres relatifs au placement ne constituent qu'une photo de la situation actuelle et ne renseignent sur le total des demandeurs de postes d'apprentissage qui ont manifesté entre mai et octobre courant leur volonté d'entamer un apprentissage.

¹ Le terme placement en apprentissage englobe à la fois les contrats d'apprentissage déjà conclus et les « promesses d'embauche ».

Le bilan bien au-delà de 500 jeunes et candidats à un apprentissage pour adultes sans contrat d'apprentissage chaque année est désastreux à nos yeux et constitue un réel défi pour les années à venir. Il s'agit de mieux préparer les jeunes pour une formation professionnelle, à élargir l'offre de formations professionnelles et à mettre d'urgence en œuvre la stratégie nationale du lifelong-learning, notamment à travers une multiplication des voies de formation professionnelle continue.

Le programme gouvernemental tout récent comprend certaines pistes prometteuses en matière d'éducation et de formation. La CSL, en tant que partenaire de la formation professionnelle, représentant de tous les salariés au Luxembourg et, en particulier, des apprentis soutiendra le nouveau gouvernement lors de la mise en œuvre de ces politiques.

ICHEC-Entreprises

Risk Management

Prochaine formation : 14 janvier 2014

[CLIQUEZ ICI POUR PLUS D'INFORMATIONS](#)



FORMATION

TECHNIQUES DE RELAXATION ET SOPHROLOGIE



Institut Européen de Sophrologie du Travail

Techniques de relaxation et sophrologie

Prochaine formation : 30 janvier 2014

[CLIQUEZ ICI POUR PLUS D'INFORMATIONS](#)

FORMATIONS LONGUES

- **Diplôme d'Études Spécialisées (DES)
en Risk Management** *14 janvier 2014*
partenaire : ICHEC-Entreprises

- **Master Administration des Affaires, spécialité
Administration des Entreprises** *22 janvier 2014*
partenaire : ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine

- **Licence Sciences de Gestion** *22 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*

- **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

SÉMINAIRES

Économie, Finances et Comptabilité

S1092	Domiciliation : réglementation, organisation comptable et administrative des sociétés	8 janvier 2014
S1179	Vendre des produits financiers	22 & 23 janvier 2014
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 2013
S1093	Introduction à la fiscalité luxembourgeoise des personnes morales	25 février & 4 mars 2014
S1064	Introduction à la fiscalité internationale et à la structuration de patrimoines et d'entreprises	25 février & 4 mars 2014
S1148	Établir les états financiers en normes IAS-IFRS : consolidation, goodwill et perte de valeur	27 & 28 février 2014

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