



GO FORMATION

NEWSLETTER

N° 5/2017

15 mai 2017

ACTUALITÉ _____ 1

1. Accès collectif – financement de la formation continue en entreprise
2. Remise des diplômes universitaires du Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés: 113 lauréats à l'honneur

AGENDA _____ 7

1. ACCÈS COLLECTIF – FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

Le Formabref de l'Observatoire de la formation au Luxembourg étudie régulièrement la contribution financière de l'État à la formation en entreprise.

Dans le cadre de l'accès collectif les entreprises peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide financière. Ainsi, il faut que les activités de formation prévues pour les salariés de l'entreprise soient documentées dans un plan de formation ou fixées par convention collective.

Pour les plans de formation dont le montant total est inférieur à 75.000€ la soumission d'un bilan de formation dans les délais fixés par règlement grand-ducal est en principe suffisante.

Pour les entreprises dont l'investissement dans le cadre du plan de formation dépasse le seuil de 75.000€ une approbation du ministre de l'Éducation est nécessaire. L'entreprise doit dans ce cas présenter les objectifs de la formation, la durée et la planification, le budget prévu ainsi que l'avis de la délégation du personnel, le cas échéant. A l'issue de l'année en question un rapport final devra être soumis dans les délais prévus.

1. Secteurs

En ce qui concerne les secteurs d'activité ce sont les entreprises du « Secteur de la finance et de l'assurance » qui, en 2014*, ont perçu le montant le plus élevé (13,3 millions d'€), suivi par les « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » (10,6 millions d'€).

Or, la plupart des demandes en 2014, qu'elles aient été renouvelées

ou nouvelles, émanaient des secteurs « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » et « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ».

Les activités spécialisées, scientifiques et techniques sont en général celles dont la plupart des salariés détiennent des diplômes de niveau supérieur ou universitaire. Le fait que ces dernières comptent le plus grand nombre de demandes et le montant de l'aide le plus élevé, après le secteur bancaire, souligne le phénomène bien connu selon lequel ce sont en principe les personnes les plus qualifiées qui suivent le plus de formations.

2. Taille des entreprises

En étudiant la distribution des aides financières dans le cadre de l'accès collectif en 2014 on constate que les grandes entreprises sont celles qui en profitent le plus. Plus précisément, 10% des entreprises touchent 71.5% du montant des aides financières tandis que les 90% restants reçoivent 28.5% du montant total. Une analyse plus approfondie révèle que deux tiers de l'aide financière reviennent aux entreprises dépassant les 250 salariés.

3. Aides par salarié

En 2014, l'aide moyenne accordée aux entreprises par salarié s'élève à 290€. Cependant, on remarque que ce sont les plus petites entreprises (de 1 à 9 et de 10 à 19 salariés) où le montant de l'aide par salarié est



* L'analyse la plus récente a été réalisée pour l'année 2014

ACTUALITÉ

le plus élevé avec 536€ resp. 392€ par personne. Ces dernières sont suivies de près par les très grandes entreprises (≥1000 salariés) avec une aide d'un montant de 347€ par personne.

Il n'en reste pas moins que le montant moyen de 290€ par an et par personne est dérisoire et ne permet pas de financer des formations diplômantes de moyenne ou de longue durée qui pourraient constituer une réelle plus-value tant pour le salarié que pour l'entreprise.

4. L'aspect légal

Un nouveau projet de loi concernant l'accès collectif¹ est sur le point d'être voté et force est de constater qu'il aura des répercussions non seulement sur le financement, mais également sur l'accès des salariés à la formation continue.

Ainsi, le montant de l'aide financière sera plafonné en fonction de la taille de l'entreprise. Lorsqu'on confronte ce plafonnement au montant déjà réduit du montant moyen investi par salarié – 290€ – on voit mal l'intérêt de cette mesure.

En plus, le plafonnement des formations d'adaptation au poste de travail à 80 heures ne peut trouver le consentement de notre chambre professionnelle étant donné que cette restriction lèse surtout les salariés.

5. Nos propositions

La Chambre des salariés insiste sur la nécessité d'introduire un droit à la formation continue couplé à des aides financières et autres pour les salariés.

En outre, dans le cadre du plan de formation des entreprises l'accès collectif devrait soutenir des formations pour tous les salariés indépendamment de leur niveau de qualification et du type de formation. Cette dernière mesure revêt une importance particulière parce qu'elle permettrait à tous les salariés de sécuriser leurs parcours professionnels.

Le plafonnement prévu de l'aide financière devrait être revu à la hausse afin d'encourager les entreprises à investir dans des formations de moyenne et de longue durée.

Afin que le plus grand nombre de personnes puisse profiter de l'offre de formation continue, un comité à la formation professionnelle continue tripartite et un vrai dispositif d'orientation à l'intention des salariés devraient être établis.

Des études sur les besoins actuels et futurs du marché de l'emploi s'avèrent indispensables afin de faciliter le maintien dans l'emploi du plus grand nombre de salariés possible et permettant aux personnes en recherche d'emploi et aux jeunes de s'intégrer sur le marché du travail.

Finalement, la validation des acquis de l'expérience (VAE) devrait être promue car elle valorise les apprentissages non-formels et informels, et accentue les connaissances et savoir-faire acquis plutôt que la manière dont ces derniers ont été acquis. Afin de soutenir les salariés s'engageant dans une démarche de VAE, la Chambre des salariés juge l'instauration d'un congé VAE, à l'instar du congé formation, incontournable.

¹ *Projet de loi portant modification des articles L. 542-7. à L. 542-14., ainsi que des articles L. 542-17. et L. 542-19. du Livre V, titre IV, Chapitre II, section 2 du Code du travail concernant le soutien et le développement de la formation continue*

ACTUALITÉ

2. REMISE DES DIPLÔMES UNIVERSITAIRES DU LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS² : 113 lauréats à l'honneur

Promotion Marc Hansen



Remise des
diplômes
universitaires

en présence de

Monsieur
Marc Hansen,
ministre délégué
à l'Enseignement
supérieur et à la
Recherche

et de

Monsieur
Jean-Claude Reding,
président de la
Chambre des
salariés

Le 5 avril 2017 a eu lieu la traditionnelle remise des diplômes universitaires du Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLLC) de la Chambre des salariés (CSL).

Cet événement a été l'occasion pour 113 lauréats de récolter leur diplôme, fruit de leurs efforts et de leurs sacrifices tout au long de la formation qu'ils ont suivie et de fêter leur réussite.

La soirée a débuté avec le discours d'ouverture du président de la Chambre des salariés, Monsieur Jean-Claude Reding.

Ensuite, Monsieur Marc Hansen, ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, a introduit la cérémonie par son discours intitulé « Le système d'enseignement supérieur au Luxembourg: défis et opportunités ». Il a relevé que pour 2020, le Luxembourg vise un taux de 66% de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les personnes âgées de 30 à 34 ans et dépasse avec cette ambition le seuil des 40% fixé dans la stratégie Europe 2020. Il a insisté sur le fait que dans une économie de la connaissance, basée sur les services et l'innovation, comme celle du

Luxembourg, de plus en plus d'emplois nécessitent des personnes hautement qualifiées.

En plus, il convient d'assurer une adéquation entre l'offre de formation et la demande sur le marché de l'emploi et de démocratiser l'accès à l'enseignement supérieur par une valorisation des acquis formels et informels ou la validation des acquis de l'expérience. Afin d'encourager les salariés à s'engager dans un projet de formation un soutien financier et organisationnel adéquat s'avère indispensable.

Finalement, Monsieur Hansen a félicité les lauréats pour leur engagement tout au long des années précédentes et a relevé les accomplissements de la Chambre des salariés comme précurseur dans le domaine du « Lifelong learning » au Luxembourg.

Les responsables des formations universitaires et supérieures ont honoré les lauréats de leur présence et les diplômés ont été remis par Messieurs Hansen et Reding.

Ainsi, la longue et fructueuse collaboration avec l'Université de Lorraine a

abouti à la remise de 7 diplômes de la 20^e promotion du Master Administration des Affaires et de 9 diplômes de la 5^e promotion de la Licence Sciences de Gestion.

19 lauréats de la 3^e promotion du Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail et 8 lauréats du Master Marketing et Communication des Entreprises qui ont été organisés avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II), ainsi que 7 lauréats des deux Masters Management de Projets Logistiques et Achats Internationaux, en collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II) et l'Université de Strasbourg, se sont vu remettre leurs diplômes.

Ensuite, 18 lauréats du Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion Privée organisée en partenariat avec l'Université Paris Nanterre (Paris X) et 6 lauréats du Master Financial Analysis and Strategy proposé en collaboration avec l'Université de Rennes I, ont récolté leurs diplômes.

La 1^{ère} promotion de la Licence Gestion Comptable avec l'IUT Poincaré de l'Université de Lorraine a permis à 11 lauréats de se voir remettre un diplôme.

² Communiqué de presse No. 5 de la CSL du 7 avril 2017

ACTUALITÉ

En outre, 13 lauréats du Diplôme d'Université Techniques de Relaxation et Sophrologie se sont vus remettre leur diplôme. Finalement, les participants aux formations LLLC – ICHEC Entreprises de Bruxelles étaient à l'honneur. Ont été diplômés 4 lauréats de la 3e promotion du Diplôme Gestion de Patrimoine et 10 lauréats de la 3e promotion du Certificat en Contrôle Interne.

Dans le cadre de la remise des diplômes de nombreuses personnalités se sont jointes au président de la CSL et au ministre délégué à l'enseignement supérieur afin d'exprimer leurs félicitations personnelles aux lauréats.

Madame Laure Carvoyeur de l'Université de Lorraine, Monsieur Denis Choffel et Monsieur Miloud Guendouz de l'IUT Poincaré de l'Université de Lorraine, le professeur Didier Folus et Madame Béatrice de Séverac de l'Université Paris Nanterre, le Professeur Florence André-Le Pogamp de l'Université de Rennes I, les professeurs Jacques Rojot, Philippe Legendre et Serge Vendemini de l'Université Panthéon-Assas, le professeur Jacques Liouville et Madame Elisa Debailly de l'Université de Strasbourg, Monsieur Philippe Smans et Monsieur Philippe Dupont d'ICHEC-Entreprises ont participé à la remise des diplômes.



Monsieur Marc Hansen, ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche

La remise des diplômes universitaires du Luxembourg Lifelong Learning Center était cette année parrainée par Monsieur le Ministre Marc Hansen.

Ci-dessous son discours sur le thème « Le système d'enseignement supérieur au Luxembourg: défis et opportunités »

« Chers diplômés,
Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur,
Mesdames et Messieurs
les Professeurs,
Mesdames, Messieurs,

C'est un grand honneur d'intervenir dans le cadre de la remise de vos diplômes. Et je me sens profondément honoré par la haute distinction que vous, Monsieur le Président, m'accordez cette année.

Chers diplômés, je tiens à vous féliciter. Vous avez vraiment de quoi être fiers aujourd'hui:

Fiers d'avoir acquis un diplôme de qualité après de longues études.

Fiers de pouvoir renforcer votre équipe au travail avec vos nouveaux savoirs et compétences.

Et surtout fiers d'avoir réussi vos études en alternance avec votre travail qui, lui aussi, exige de vous concentration, habileté, rapidité et anticipation.

Lors de cette nouvelle édition de la remise des diplômes du Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés vous serez récompensés pour tous les efforts et tout le travail qui ont précédé. Votre diplôme est la preuve tangible de vos efforts, de votre persévérance et de votre réussite.

Mesdames, Messieurs,

Pourquoi suis-je particulièrement satisfait de pouvoir vous remettre vos diplômes ?

L'objectif en matière d'enseignement supérieur fixé par la stratégie Europe 2020 consiste à porter à 40% la proportion de personnes âgées de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une qualification équivalente. La cible du Grand-Duché est même supérieure. En 2020, le Luxembourg envisage d'atteindre la marque de 66% de per-

sonnes âgées de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur.

Pourquoi 66% ? Selon plusieurs études, notamment de l'OCDE, les hauts diplômés ont plus de chances de trouver un emploi et bénéficient des avantages au chapitre des revenus d'emplois. En effet, selon une estimation, 35% de l'ensemble des emplois dans l'Union européenne exigent des qualifications élevées. Dans une économie de plus en plus mondialisée et fondée sur la connaissance, l'Europe a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée pour rester compétitive en matière de productivité, de qualité et d'innovation. Ceci est particulièrement vrai pour le Luxembourg, un pays aux activités économiques spécialisées, notamment dans le secteur des services. D'après les estimations, deux emplois sur trois créés au Luxembourg requerront une formation de type enseignement supérieur en 2020.

À l'heure actuelle, le taux des personnes nées au Grand-Duché et titulaires d'un diplôme d'études supérieures s'élève à environ 48%. Un taux au-dessus de la moyenne européenne, mais insuffisant pour la demande du marché de l'emploi national. Grâce au fait que le Luxembourg a su attirer des personnes hautement qualifiées de l'étranger, la proportion a grimpé à 52%.

Donc toute remise de diplômes d'enseignement supérieur au Luxembourg ne peut être que saluée !

À première vue, dans les débats européens en matière de formation, l'accent est mis souvent sur le rôle du capital humain dans la promotion du développement économique. Il s'agit bien entendu d'un objectif important pour une économie qui s'oriente de plus en plus vers le savoir. Mais la garantie d'une qualification adéquate n'est de loin pas la seule fonction de l'enseignement supérieur. Aujourd'hui nous nous attendons à ce que les diplômés soient équipés de compétences transversales, telles que l'esprit critique, la capacité de l'autonomie et de la curiosité intellectuelle, ainsi que la présentation d'arguments basés sur des faits et des éléments de preuve. Ces compétences s'avèrent indispensables, justement en ces temps de propagation de rumeurs et de désinformations.

L'enseignement supérieur est absolument indispensable pour toute société

ACTUALITÉ

démocratique. La question qui se pose: Ne serait-il donc pas souhaitable d'en exiger aussi une préparation à la vie de citoyen actif dans des sociétés démocratiques ? Il s'agit d'un vrai processus d'apprentissage de l'exercice pratique de la citoyenneté, qui gagnera en importance compte tenu du déficit démocratique constaté aujourd'hui dans l'ensemble des pays développés.

Selon plusieurs études, c'est la composante sociologique qui détermine souvent la participation citoyenne active ou non. C'est-à-dire l'âge, les revenus, mais aussi le niveau d'éducation. Donc, la réponse à ma question précédente est: OUI. À mon avis, l'enseignement supérieur a un grand rôle à jouer en ce qui concerne le renforcement de la démocratie participative.

Élever le niveau de qualification de toute une génération ou même de toute une population, c'est un défi majeur pour un pays. Pour ce faire, nous déployons des efforts importants et le gouvernement mobilise plusieurs leviers.

Un premier levier est l'élargissement de l'accès à l'enseignement supérieur.

D'un point de vue législatif, il existe peu d'obstacles:

L'article 23 de notre Constitution précise que « chacun est libre de faire ses études dans le Grand-Duché ou à l'étranger et de fréquenter les universités de son choix ». Vous pourrez donc suivre ce que votre cœur vous dit.

L'article 23 « prévoit » également « un système d'aides financières en faveur des étudiants ». Une première loi sur les aides financières a été adoptée en 1977, afin d'accorder un soutien financier à la mobilité étudiante – il ne faut pas oublier qu'à cette époque, le Luxembourg n'offrait pas encore de cycle complet d'études universitaires et que tous les étudiants luxembourgeois étaient immanquablement amenés à fréquenter des universités

et établissements d'enseignement supérieur plus ou moins éloignés.

Depuis, notre système d'aide financière pour études supérieures mobilise des ressources financières assez importantes afin que tous aient la possibilité d'étudier dans une université de leur choix: donc, liberté et financement d'études.

Le deuxième levier en vue de l'augmentation du niveau de qualification au Luxembourg est le suivant.

Après la phase d'accès aux études d'enseignement supérieur, il s'agit d'encourager nos étudiants à poursuivre leurs études jusqu'à la fin et de se battre jusqu'à la remise des diplômes. Souvent, un étudiant qui se voit confronté à des conditions d'enseignement peu qualitatives, renonce à continuer. C'est pourquoi une des priorités européennes retenues par les ministres responsables de l'enseignement supérieur lors de la réunion ministérielle en Arménie en mai 2015 est de garantir la qualité et la pertinence des apprentissages et des enseignements.

Si depuis toujours, l'enseignement constitue l'une des missions traditionnelles de l'université, la question de la qualité de la formation dispensée est plus que jamais au cœur de nos efforts. Les formations doivent permettre aux étudiants de développer les compétences qui satisfont le mieux leurs propres aspirations et les besoins sociétaux. La pertinence de l'enseignement supérieur permet ainsi d'attirer un plus grand nombre d'étudiants et d'aider ceux-ci à terminer leurs études avec succès. Dans ce contexte, des facteurs clés seront le développement d'un concept cohérent d'apprentissage centré sur l'étudiant et l'exploitation des bénéfices potentiels des technologies numériques.

En conséquence, il importe au gouvernement de garantir la qualité de tous les programmes offerts au Luxembourg, quels que soient leur taille et le nombre des étudiants. C'est pour cette raison que le

gouvernement luxembourgeois a adapté et renforcé ses dispositions nationales concernant l'assurance de la qualité des établissements d'enseignement supérieur et de leurs programmes. Récemment, la loi sur l'organisation de l'enseignement supérieur a été modifiée de telle manière qu'elle a été mise en conformité avec les standards européens et qu'elle nous permet, depuis peu, dans le cadre de l'accréditation des établissements d'enseignement supérieur étrangers implantés sur le territoire du Grand-Duché, de travailler avec des agences européennes reconnues et spécialisées dans l'évaluation des établissements d'enseignement supérieur.

Un objectif qui va de pair avec l'enseignement qualitatif est l'insertion professionnelle des diplômés. Il faut assurer qu'à la fin de chaque cycle d'études, les diplômés possèdent les compétences appropriées pour une insertion professionnelle immédiate. En même temps, l'enseignement supérieur doit leur permettre de développer des compétences génériques susceptibles d'être requises pour leur insertion future au cours de leur vie professionnelle. Nous devons donc renforcer le dialogue avec les employeurs, par la mise en œuvre de programmes qui allient, de façon équilibrée, théorie et pratique et qui dotent les étudiants des aptitudes, à la fois spécifiques et transversales, pour entreprendre et innover.

Mesdames, Messieurs,

Même si le gouvernement encourage et promeut la mobilité étudiante et la poursuite des études à l'étranger, pour les raisons évoquées précédemment, il soutient également le développement de l'enseignement supérieur et la diversification de son offre au Luxembourg.

À côté du développement très prononcé de l'Université du Luxembourg depuis 2003 avec actuellement 6.200 étudiants, vous avez

ACTUALITÉ

certainement pris connaissance les dernières années de la création de nouveaux établissements d'enseignement supérieur privés au Luxembourg, comme à Differdange ou à Wiltz. Je ne peux que saluer l'engagement de ces acteurs en vue d'étendre et, surtout, de diversifier l'offre existante. À l'avenir, il importera aux autorités compétentes de piloter davantage le système et d'identifier les besoins et les lacunes éventuelles au niveau de l'offre de formations d'enseignement supérieur pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail, sans oublier l'assurance et le contrôle de la qualité des formations offertes.

La croissance du système national nous permet de démocratiser l'enseignement et de le rendre plus inclusif – une autre priorité retenue par les ministres de l'enseignement supérieur en 2015. La dimension sociale de l'enseignement supérieur, c'est la création d'une université pour tous. Le corps étudiant qui accède à l'enseignement supérieur, à tous les niveaux, devrait refléter la diversité de notre population.

Déjà en 2003, les ministres en charge de l'enseignement supérieur ont souligné l'importance de la dimension sociale dans la construction de l'espace européen d'enseignement supérieur (EEES):

« Le besoin d'accroître la compétitivité doit être contrebalancé par l'objectif qui vise à améliorer les caractéristiques sociales de l'espace européen de l'enseignement supérieur, pour renforcer la cohésion sociale et réduire les inégalités sociales ainsi que les inégalités entre les sexes à l'échelle nationale et européenne. »

Afin de rendre accessible l'enseignement supérieur à toutes les couches de la population, j'identifie trois domaines d'actions majeurs pour accueillir davantage d'apprenants non traditionnels et de créer des environnements plus propices à l'apprentissage; à part l'élargissement de l'accès déjà évoqué précédemment.

Tout d'abord, la politique luxembourgeoise, ensemble avec les acteurs de l'enseignement supérieur, doit renforcer les efforts en vue d'une mise en œuvre correcte et cohérente des outils du Processus de Bologne. Je me réfère à l'apprentissage centré sur l'étudiant, le cadre luxembourgeois des qualifications, l'assurance interne de la qualité ou des acquis

d'apprentissage. Ces outils accroissent une meilleure transparence et lisibilité du système et le rendent ainsi plus attractif aux futurs étudiants, provenant du Luxembourg ou de l'étranger.

Deuxièmement, une organisation plus flexible du système d'enseignement supérieur améliorerait l'accès et la poursuite des études. Il faudra notamment diversifier les filières d'accès à l'enseignement supérieur, en acceptant comme critères valables d'accès la reconnaissance des acquis formels et informels ou la validation de l'expérience professionnelle.

Une autre option est le développement de programmes d'études à temps partiel qui permettrait une autonomie financière de l'étudiant.

Le troisième champ d'action est celui des taux d'achèvement, ou autrement dit la réduction du taux d'abandon. Les étudiants, en particulier ceux issus de groupes défavorisés ou sous-représentés, ont besoin d'une orientation académique et professionnelle précoce, plus et mieux ciblée et un soutien et des conseils spécialisés – une piste que nous poursuivons avec notre service informations études au sein du ministère et avec d'autres initiatives.

Revenons maintenant aux étudiants ayant accompli avec succès leurs études supérieures. Arrivés au bout de leur chemin avec l'entrée au parcours professionnel, de nouveaux défis surgissent et doivent être surmontés par les diplômés. Peu connues à ce jour par nos services statistiques, sont les inadéquations entre l'offre et la demande sur le marché du travail, donc entre les compétences demandées et offertes. La dernière enquête européenne sur les entreprises, réalisée au printemps 2013, a montré que près de 40 % des entreprises dans l'ensemble de l'Union ont du mal à recruter du personnel ayant les compétences demandées. Il existe plusieurs formes d'inadéquation des compétences.

- L'inadéquation « verticale », communément appelée « sous-éducation » ou « sous-qualification », se produit lorsqu'une personne occupe un emploi nécessitant un niveau supérieur de qualification.
- L'inadéquation « horizontale » désigne les cas dans lesquels c'est le type de

qualification, plutôt que son niveau, qui n'est pas adapté à l'emploi.

L'inadéquation est parfois temporaire, lorsqu'une personne accède à un emploi nouveau. Mais lorsque des taux élevés d'inadéquation deviennent persistants, ils peuvent avoir un coût économique et social important. C'est pourquoi une analyse fine approfondie de la situation actuelle du système d'enseignement supérieur, ainsi que de celle sur le marché de l'emploi devient nécessaire, afin de mieux conseiller et orienter nos futurs étudiants. Bien sûr, sans jamais mettre en question le libre choix d'études.

Chers diplômés,

J'ai fait un peu le tour, de façon non exhaustive, de la situation actuelle et à venir du système d'enseignement supérieur au Grand-Duché.

Avant de terminer je voudrais vous demander un service. Si au cours des années à venir, vous rencontrerez des jeunes, des amis ou des collègues qui voudraient ou qui sont en train de poursuivre des études. Encouragez-les à le faire et soutenez-les dans leurs efforts. Vous l'avez fait, vous avez réussi, vous êtes exemplaires et vous pouvez nous aider à les persuader.

Je termine en réitérant mes plus sincères félicitations à vous, les diplômés. Pour y arriver, vous n'étiez sans doute pas tout seuls. Vous avez pu compter sur le soutien moral de votre famille et de vos amis. Et j'aimerais donc féliciter aussi toutes les personnes qui vous ont accompagné lors de cette épreuve.

Finalement, avant de vous remettre votre diplôme, vous méritez bien, collectivement, nos félicitations et nos applaudissements. »

Monsieur Marc Hansen,
ministre délégué à l'Enseignement
supérieur et à la Recherche

AGENDA

FORMATIONS SUPÉRIEURES

- **Master Management de Projets Logistiques et Master Achat International (2 diplômes universitaires)** *2 juin 2017*
partenaire : Université Panthéon-Assas, Paris II et Université de Strasbourg
- **Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives** *18 septembre 2017*
partenaire : Université du Luxembourg
- **Bachelor Informatique** *2 octobre 2017*
partenaire : Université du Luxembourg
- **Licence Sciences de Gestion** *2 octobre 2017*
partenaire : ISAM-IAE, Université de Lorraine
- **Diplôme d'Études Spécialisées Risk Management** *octobre 2017*
partenaire : ICHEC-Entreprises
- **Diplôme d'Accès aux Études Universitaires Option littéraire (DAEU-A)** *octobre 2017*
partenaire : Université de Lorraine
- **Master Banque, Finance, Assurance Parcours Fonds et Gestion privée** *octobre 2017*
partenaire : Université Paris-Nanterre
- **Master Marketing et Communication des Entreprises** *novembre 2017*
partenaire : Université Panthéon-Assas, Paris II
- **Diplôme d'Études Spécialisées Management et Développement (Coaching) des Hommes** *automne 2017*
partenaire : ICHEC-Entreprises
- **Diplôme d'Études Spécialisées Gestion de Patrimoine** *automne 2017*
partenaire : ICHEC-Entreprises

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

AGENDA

SÉMINAIRES

Finances, Fiscalité et Comptabilité

S1207		Update in accounting, company and tax laws and regulations	9 th June 2017
S1196		Perfectionnement en comptabilité informatisée: SAGE BOB 50	13 & 14 juin 2017
S1195		Actualités en droit comptable, en droit des sociétés et en droit fiscal	16 juin 2017

Développement personnel et professionnel

S2230		Productivité et time management	18 mai 2017
S2242		Savoir se faire entendre et être compris	18 mai 2017
S2243		Optimisez votre performance, en respectant vos motivations personnelles et en mobilisant vos ressources	12 & 19 juin 2017
S2192		Améliorer son efficacité professionnelle et personnelle	13 & 14 juin 2017
S2235		Zen-like Presentations	14 th & 15 th June 2017

Qualité, Sécurité, Bien-être et Santé au travail

S3068		L'ergonomie au poste du travail	1 juin 2017
-------	---	---------------------------------	-------------

Management et Leadership

S5231		Manager au quotidien	22, 23 mai, 26 & 27 juin 2017
S5243		Motivation und Mehrwert für Führungskräfte in Zeiten der Veränderung	12. & 13. Juni 2017

Technologies de l'Information et de la Communication

S6171		Word : publipostage, protections, formulaires et modèles de documents	29 mai 2017
S6157		Illustrator	1 & 2 juin 2017
S6173		Excel : validations, partages et protections	12 juin 2017
S6174		Excel : les charts et sparklines	12 juin 2017
S6168		Excel : les essentiels, la gestion des listes et l'introduction aux PivotTables	19 juin 2017

Droit

S7024		Les grands arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne en matière de droit social	24 mai 2017
S7008		Comprendre le fonctionnement des structures de représentation des salariés	12 juin 2017
S7002		Le droit au congé du salarié	14 juin 2017
S7021		Savoir appliquer correctement les règles en matière de modification des conditions de travail	19 juin 2017

Marketing, Communication et Vente

S8028		Développez vos affaires grâce à l'approche marketing	13 juin 2017
S8021		Maîtriser les relations publiques via les outils de relations presse	16 juin 2017

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