



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG



LES 50 ANS  
DE FORMATION CONTINUE  
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS  
RÉTROSPECTIVE ET PERSPECTIVES

# PRÉFACE



## NORA BACK

Présidente de la  
Chambre des salariés

En 2021, la Chambre des salariés (CSL) fête un double anniversaire : un jubilé d'or, les 50 ans de formation continue, et un jubilé d'argent, les 25 ans de formation continue universitaire !

Depuis un demi-siècle, la CSL s'investit pour le développement et l'épanouissement des capacités professionnelles et sociales des salariés. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC), le Centre de formation pour adultes de la CSL, constitue un puissant instrument de promotion sociale et s'adresse à tout un chacun.

Le LLLC a indéniablement acquis une forte expérience en matière de formation continue et a fait figure de précurseur au Luxembourg en proposant dès 1971 des cours en informatique.

Depuis, son offre a connu un développement fulgurant. Au fil du temps, de nombreux partenariats se sont créés avec des acteurs notoires de la formation professionnelle continue et des institutions universitaires renommées. Toujours à l'avant-garde, il a été en 1996 le pionnier dans l'organisation d'études supérieures en formation continue dans notre pays.

Le LLLC ne se repose pas sur ses lauriers et conserve un dynamisme intact. Avec l'avènement de ce qu'il est désormais coutume d'appeler la numérisation et l'industrie 4.0, il veut offrir les meilleurs outils pour faire face aux nouveaux défis d'un monde du travail qui évolue sans cesse.

Les formations dispensées créent une action positive sur le marché du travail par l'amélioration de la qualification des salariés. Le LLLC contribue ainsi à l'essor de l'économie luxembourgeoise. Une population instruite et bien formée est essentielle pour garantir le bien-être social et la prospérité économique du pays.

Depuis 1971, 250 000 personnes se sont inscrites dans nos formations qui sont ouvertes aux salariés, aux demandeurs d'emploi, aux seniors ... en bref à toutes les personnes intéressées qui souhaitent maintenir leurs connaissances à jour.

Aujourd'hui, je veux saluer et remercier vivement toutes celles et tous ceux qui sont passés par notre centre de formation.

J'exprime également ma profonde reconnaissance aux différents ministres de l'Éducation nationale et à leurs équipes pour leur soutien durant toutes ces années, de même qu'aux directeurs et aux personnels des lycées, aux chargés de cours, à tous nos partenaires, institutions et universités, ainsi qu'à l'équipe du LLLC qui unissent leurs efforts pour que les enseignements se déroulent dans les meilleures conditions.

Grâce à vous toutes et à vous tous, le LLLC se positionne comme une référence en matière de formation continue au Luxembourg.

*Luxembourg, octobre 2021*



MERCI  
À NOS  
PARTICIPANTS !



71

21

# TABLE DES MATIÈRES

<b>LA FORMATION CONTINUE DE LA CSL AU SERVICE DES SALARIÉS DEPUIS 50 ANS</b>	<b>7</b>
Le LLLC : le centre de formation de la Chambre des salariés (CSL)	9
Le LLLC : un pionnier de la formation continue fête un double anniversaire !	12
Nos principaux partenaires actuels	16
<b>QUELQUES DATES CLÉS</b>	<b>19</b>
Les années 1970 : la formation pour adultes devient un objectif clé	21
Les années 1980 : l'extension et la reconfiguration des cours	29
Les années 1990 : tout s'accélère !	33
Les années 2000 : l'offre de formation s'agrandit	43
Les années 2010 : vers de nouveaux horizons	55
Les années 2020 : continuer à se perfectionner	69
<b>PARTAGES D'EXPÉRIENCES DE PERSONNALITÉS AYANT SUIVI NOS FORMATIONS</b>	<b>73</b>





LA  
FORMATION  
CONTINUE  
DE LA CSL  
AU SERVICE  
DES SALARIÉS

---

DEPUIS  
50 ANS

## LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE

50  
ans  
FORMATION CONTINUE

### La Chambre des salariés

La Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) fait partie des cinq chambres professionnelles du Grand-Duché de Luxembourg. Elle a été créée par la loi du 4 avril 1924 instituant les chambres professionnelles à base élective.

Tous les salariés, apprentis et retraités, travaillant ou ayant travaillé au Luxembourg, sont automatiquement affiliés à la CSL, indépendamment de leur nationalité ou de leur lieu de résidence.

La mission de notre chambre professionnelle est de défendre les intérêts de ses 550 000 ressortissants, résidents et frontaliers, actifs et retraités.

La CSL est une structure composée de 60 membres, élus tous les 5 ans, par ses ressortissants lors des élections sociales. Elle dispose d'un secrétariat administratif permanent composé de 84 salariés.

Les attributions de la CSL sont multiples et gravitent autour de la préservation et de l'amélioration des droits des salariés. Elle intervient régulièrement au niveau législatif où elle émet des avis sur les projets de règlement grand-ducal et projets de loi déposés à la Chambre des députés.

Elle siège en outre dans de nombreux organes consultatifs de l'État et intervient dans des dossiers socioéconomiques nationaux et européens afin d'empêcher toute dégradation sociale.

Elle organise, en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ainsi que les chambres professionnelles patronales, la formation professionnelle initiale dans l'enseignement secondaire.

Parmi les services qu'elle offre à ses ressortissants, il faut relever, d'une part, les publications qui informent les salariés sur leurs droits (travail, sécurité sociale, fiscalité et autres) et, d'autre part, les formations continues pour adultes qui sont proposées par le biais du Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC), qui est le Centre de formation pour adultes de la CSL. Notre chambre professionnelle dispense aussi des formations destinées aux organisations syndicales et aux délégations du personnel.

Elle dispose de deux centres de formation fonctionnels et modernes, le LLLC situé à Luxembourg-Bonnevoie et le Centre de formation et de séminaires (CEFOS) situé sur les bords de la Moselle à Remich.

La CSL, le LLLC et le CEFOS disposent, chacun, de leur propre site internet et sont activement présents sur les réseaux sociaux.



## Le LLLC, une infrastructure de pointe

Pour que les formations proposées puissent se dérouler dans les meilleures conditions, un nouveau bâtiment de la CSL a été inauguré en décembre 2018 à Luxembourg-Bonnevoie.

Ce bâtiment abrite des infrastructures fonctionnelles et modernes, avec un accès facilité grâce à sa proximité directe avec la gare de Luxembourg, les grands parkings de la Ville et les autres moyens de transport : tram, bus, taxis.

Si le contact direct entre les enseignants et les participants reste un aspect précieux de la transmission pédagogique, les outils numériques occupent également une place de choix dans les apprentissages dispensés au LLLC.



Le nouveau bâtiment dispose d'une capacité d'accueil de 485 personnes, avec une salle de conférence pour 100 personnes, un espace social avec terrasse pour 100 invités, 9 salles, dont 7 sont dédiées explicitement à des activités de formation, et 35 bureaux.

Équipé de matériel technologique et didactique de pointe, le nouveau bâtiment offre des locaux spacieux, modernes et facilement accessibles. Ces atouts permettent à la CSL de garantir à ses ressortissants des services, des actions de formation et d'autres activités dans des conditions optimales.





**LE LLLC ASSURE LA CONTINUITÉ  
DE SES FORMATIONS ...  
... À DISTANCE**

Découvrez notre offre complète  
des formations sur [www.LLLC.lu](http://www.LLLC.lu)



# 1971

LE LLLC A ÉTÉ UN DES PIONNIERS DE LA FORMATION CONTINUE.

AUJOURD'HUI, IL FÊTE UN DOUBLE ANNIVERSAIRE !



## Les 50 ans : la naissance des cours du soir en 1971

**Le début des activités de formation remonte aux années 1970.**

C'est, en effet, en 1971 que l'ancienne Chambre des employés privés (CEP-L) – devenue aujourd'hui la CSL suite à sa fusion avec l'ancienne Chambre de travail (AK) – s'aventure pour la première fois dans l'univers de la formation continue en proposant des cours en informatique en soirée.

Les cours du soir constituent encore aujourd'hui l'offre centrale du LLLC. Ils sont proposés sous forme modulaire et se déroulent, pour la plupart, en dehors des heures de travail. Chaque module est sanctionné par un certificat de réussite. Grâce à la possibilité de capitaliser les modules, le participant ayant réussi plusieurs modules regroupés dans un profil de formation a également droit à un diplôme.

L'offre de formation a connu au fil des années un développement horizontal et vertical extraordinaire, en misant sur l'élargissement des domaines d'apprentissage et l'approfondissement des contenus.



Depuis 50 ans, le LLLC a permis à plus de 250 000 inscrits d'étendre leurs connaissances et de développer leurs compétences professionnelles. Photo de la remise des diplômes des cours du soir en 2019.



## Le lancement des formations universitaires en 1996

**En 1996, un DESS\* en Management des entreprises est proposé avec l'Université Nancy 2.**

Notre chambre professionnelle a été un pionnier de l'organisation d'études supérieures en formation continue au Luxembourg. Dans les années 1990, les formations supérieures diplômantes offertes au Grand-Duché n'étaient guère à la portée des personnes travaillant à plein temps. Notre chambre professionnelle s'est efforcée de pallier ce manque en s'associant à des établissements d'enseignement supérieur pour proposer des formations, spécialement aménagées en soirée et en fin de semaine, permettant aux salariés de concilier travail et formation continue.

Cela s'est traduit par l'organisation, en 1996, d'un « DESS\* en Management des entreprises » à Luxembourg, en partenariat avec l'Université Nancy 2. Il est rejoint, l'année suivante, par un « DESS en Direction et Gestion des Ressources humaines ».

Au fil des années, de nombreux partenariats se sont créés avec des acteurs notoires de la formation professionnelle continue et des institutions universitaires renommées.



Signature, en 1996 à Luxembourg, du partenariat entre la Chambre des employés privés et l'Université Nancy 2, en présence notamment du président de l'Université, Pierre Bardelli, et du président de la CEP-L, Joseph Kratochwil.

\* Diplôme d'études supérieures spécialisées

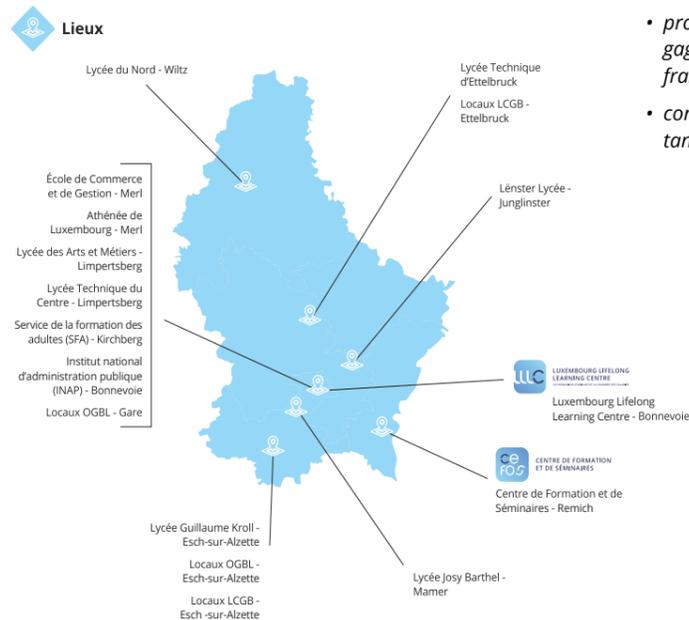
## L'esprit commun qui sous-tend les programmes de formation du LLLC

En reconnaissant l'enjeu d'une formation « tout au long de la vie » pour chaque salarié, notre chambre professionnelle n'a pas hésité à consacrer une large partie de ses activités au perfectionnement professionnel de ses ressortissants, grâce à la création de son Institut de formation pour adultes en 1971, qui a été remplacé en 2003 par le Luxembourg Lifelong Learning Centre.

Les lignes directrices suivantes ont guidé ses projets de conception de formations :

- sanctionner les cours du soir par un examen, sous l'égide du ministère de l'Éducation nationale ;
- proposer des formations de qualité avec des partenaires prestigieux (institutions universitaires renommées, acteurs notoires de la formation continue) ;
- offrir des formations à prix modéré ;
- permettre aux salariés d'optimiser leurs chances de promotion et d'évolution en entreprise ;
- donner aux salariés les moyens de consolider leur emploi ou de se reconvertir ;
- munir les salariés d'outils et de techniques de lutte contre le stress ;
- promouvoir des politiques de management gagnant-gagnant au sein des sociétés et réduire les sources de souffrance au travail ;
- contribuer par le biais de la formation à ce que les représentants du personnel mènent à bien leur mission.

### Régionalisation de l'offre de formation



# NOS FORMATIONS, VOTRE ATOUT



282 Modules en cours du soir

200 Séminaires

### Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU-A)

Option Littéraire

### Formations universitaires

- Master Management et Administration des Entreprises
- Master Marketing et Communication
- Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion Privée
- Master Contrôle de Gestion et Audit Organisationnel
- Master Financial Analysis and Strategy
- Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail
- Master Management des Organisations du Secteur Sanitaire et Social
- Master Technopreneurship
- Licence de Gestion
- Licence Métiers de la Gestion et Comptabilité, parcours Contrôle de Gestion - parcours Révision Comptable
- Bachelor in Applied Information Technology

### Formations spécialisées

- Diplôme Universitaire (DU) Sophrologie
- Diplôme Universitaire (DU) Yoga
- Diplôme Gestion de Patrimoine
- Diplôme Risk Management
- Certificat Contrôle Interne / Certified Internal Control Specialist (CICS)
- Formation Commerce Électronique (E-Commerce)
- Cours d'initiation à la langue luxembourgeoise A1.1.

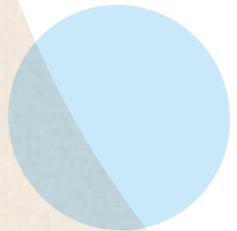
### Formations pour seniors

150 cours dans 7 domaines différents

### Certifications

- ICDL - World's Leading Computer Skills Certification
- Pearson VUE - IT certification and professional licensing
- Kryterion
- ACI - The Financial Markets Association





## NOS PRINCIPAUX PARTENAIRES ACTUELS



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Éducation nationale,  
de l'Enfance et de la Jeunesse



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire



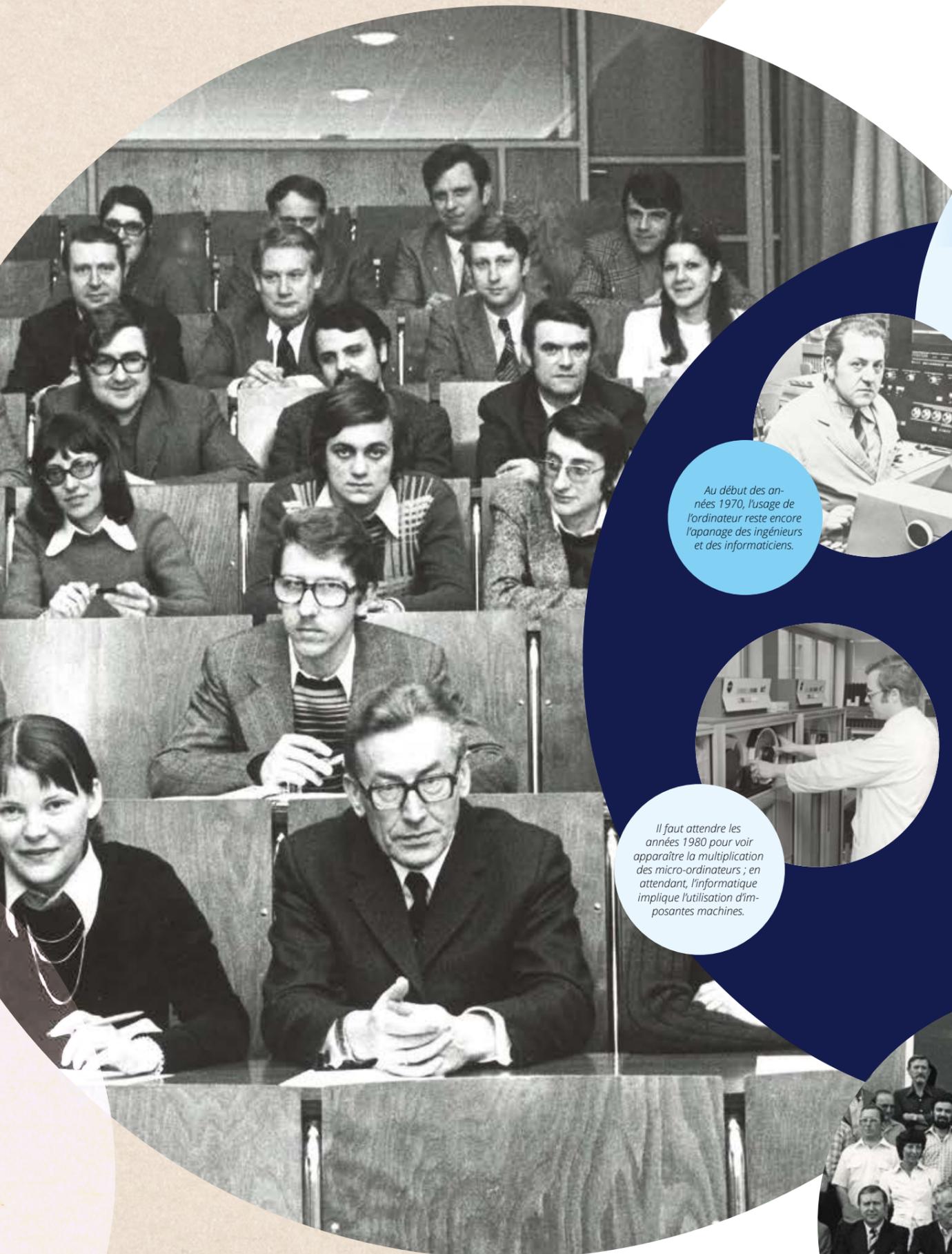
QUELQUES  
DATES  
CLÉS

777  
1988

LES ANNÉES  
1970:

LA FORMATION  
POUR ADULTES  
DEVIENT UN  
OBJECTIF CLÉ





1971  
LA CRÉATION  
DES PREMIERS  
COURS DU SOIR  
EN INFORMATIQUE  
DE GESTION

Au début des années 1970, l'usage de l'ordinateur reste encore l'apanage des ingénieurs et des informaticiens.



Il faut attendre les années 1980 pour voir apparaître la multiplication des micro-ordinateurs ; en attendant, l'informatique implique l'utilisation d'imposantes machines.

Les responsables de la CEP-L, les chargés de cours et les lauréats lors de la remise des diplômes en 1975.



Le ministre de l'Éducation nationale de 1974 à 1979, Robert Krieps, remet les diplômes aux participants des cours du soir.

Le **22 juin 1971**, la Chambre des employés privés du Luxembourg prend la décision d'organiser deux **cours d'informatique de gestion** sous la forme de cours du soir à partir du mois de septembre.

Ces cours ont un triple avantage :

- ils sont offerts à un **coût très démocratique** : 10 fois moins chers que ce que proposent les entreprises privées à l'époque !
- ce sont des **cours de qualité avec une évaluation** finale: la formation, dont le contenu bénéficie des conseils de professionnels, est sanctionnée par un examen.
- ils sont **reconnus** : les cours sont placés sous le haut patronage du ministère de l'Éducation nationale.

En 1971, le ministre de l'Éducation nationale, du Travail et de la Sécurité sociale, Jean Dupong, place les cours sous le haut patronage de son ministère.



Le **ministre de l'Éducation nationale** de l'époque, **Jean Dupong**, n'hésite pas un seul instant à placer les cours de notre chambre professionnelle **sous le haut patronage de son ministère** et à nommer un professeur-attaché du ministère comme commissaire en charge de surveiller l'organisation des épreuves d'examen.

Avec 225 inscriptions enregistrées la première année, le **succès** dépasse les prévisions et prouve que l'initiative de notre chambre répond à un réel besoin !

Faute de salles appropriées dans les établissements scolaires, les cours ont lieu au Casino syndical à Bonnevoie et à la Banque Internationale à Luxembourg.

La conséquence : notre chambre professionnelle est très vite confrontée à une demande générale d'extension des cours. L'offre de formation de l'année 1973 en témoigne : elle propose dorénavant un cycle complet de 3 années, assuré par des chargés de cours disposant d'un doctorat ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Après la réussite de l'examen, les participants à un module des cours du soir obtiennent un certificat du ministère de l'Éducation nationale qui leur atteste l'acquisition de connaissances dans un domaine déterminé.



Pose de la première pierre du Centre de formation à Remich, le 21 décembre 1973, et discours de Jean Klein, président de l'AK.

# 76

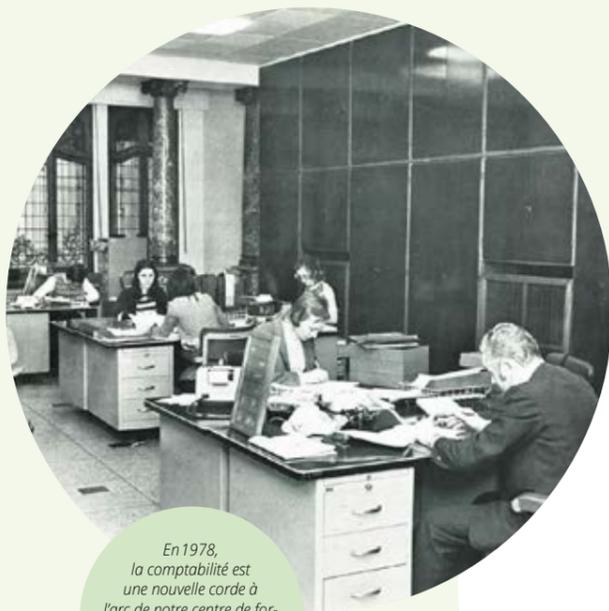
1976  
LA CRÉATION  
D'UN CENTRE  
DE FORMATION  
À REMICH



A l'instar de la CEP-L, la Chambre de travail (AK), qui défend les intérêts des ouvriers au Luxembourg, ouvre, le **14 avril 1976**, son **Centre de formation à Remich**. L'objectif affiché est de promouvoir la formation syndicale, sociale, économique et politique de ses membres. Cela se traduit concrètement par l'organisation de formations pour les cadres syndicaux et par l'accueil de séminaires et de conférences sur tous les sujets qui intéressent les ressortissants de l'AK.

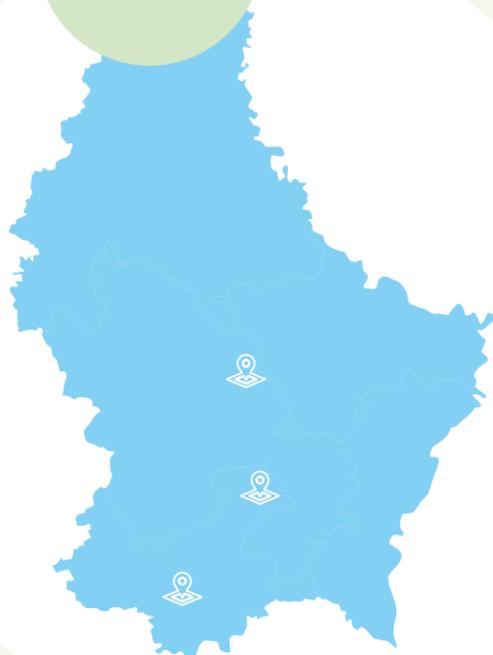
La loi portant réforme des délégations du personnel, votée le 18 mai 1979, va donner une nouvelle impulsion à la formation syndicale. En effet, avec cette législation, l'employeur est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps libre – dit congé-formation – nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation, organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées. Celles-ci visent le perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs.

Les deux principaux utilisateurs du centre de formation sont, d'une part, l'École supérieure du travail (EST), laquelle assure la formation des délégués et, d'autre part, l'Institut de formation économique et sociale (IFES) – qui sera créé en 1986 – lequel organise pour le compte de l'AK et des deux organisations syndicales, OGBL (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) et LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond), des formations qui concernent les relations individuelles et collectives de travail ainsi que la sécurité sociale.



En 1978, la comptabilité est une nouvelle corde à l'arc de notre centre de formation, qui suit l'évolution économique du pays et l'expansion du secteur bancaire.

Début de la régionalisation à Esch-sur-Alzette et à Ettelbruck.



La démocratisation de l'informatique, due à l'avènement du micro-ordinateur, apporte de nouvelles perspectives aux cours de formation continue. Le développement d'outils inédits, comme le traitement de texte, fait naître des besoins nouveaux en formation et rend nécessaire l'introduction d'options novatrices.

En 1978, les responsables de l'époque s'aventurent dans des domaines de formation différents en lançant des cours de comptabilité. Ils s'associent à la Société de comptabilité et prennent en charge l'organisation et le secrétariat des cours. Sur cette lancée, notre chambre professionnelle va proposer des **cours en sciences commerciales et financières**.

Dans les **années 1970**, la construction d'un **nouvel immeuble** pour la CEP-L, au 13, rue de Bragance à Luxembourg, est décidée. Cet immeuble accueille, jusqu'en 2018, un nombre important de formations proposées par notre chambre professionnelle.

Début des **années 1980** débute la **régionalisation de l'offre de formation** avec la délocalisation de certains cours dans différents lycées à Esch-sur-Alzette et Ettelbruck.

L'immeuble de la CEP-L, situé à Luxembourg, accueille, jusqu'en 2018, grand nombre de formations continues.





85  
86  
87  
81

LES ANNÉES  
1980:

.....  
L'EXTENSION  
ET LA  
RECONFIGURATION  
DES COURS

1981 – 1985 – 1986

## LA MONTÉE DE L'INFORMATIQUE ET LA CRÉATION DE L'IFES

Pendant l'année **1981**, la formation en informatique, qui a porté jusqu'à cette date sur la programmation, est étendue à **l'analyse informatique**. Par cette politique, les responsables de la CEP-L donnent suite à une demande émise par les participants, et surtout des cadres, confrontés à des problèmes de réorganisation interne de leur entreprise et à une informatisation croissante de celle-ci.

*Dans les années 1980, notre centre de formation se met au diapason de l'informatisation croissante de l'entreprise et renforce ses offres dans ce domaine, à l'image de ce cours de 3<sup>e</sup> année à Luxembourg qui enseigne notamment la programmation « Cobol ».*



Une continuelle mise à jour des formations proposées est indispensable. La **reconfiguration des cours d'informatique en 1985** exemplifie cette démarche. La **restructuration des cours de comptabilité et de sciences commerciales et financières en 1986** fait écho à l'entrée en vigueur de la loi portant application de la quatrième directive en matière de présentation des comptes des sociétés de capitaux.

Pour sa part, la Chambre de travail crée en **1986 l'Institut de formation économique et sociale (IFES)**. Le but d'un tel institut, qui s'établit dans les bâtiments du Centre de formation à Remich, répond à un besoin de formation toujours croissant de la part des syndicalistes. La défense des intérêts des travailleurs et leur participation sur le plan économique et politique exigent que les délégués des salariés soient formés de façon méthodique. La création de l'IFES, fondé comme établissement d'utilité publique, permet une offre de formation plus large et plus systématique.

Cet institut à Remich, auquel va s'ajouter un département de documentation et d'information socioéconomique, promeut la formation des travailleurs dans les domaines social, culturel, politique et économique, afin de les préparer à assumer pleinement leurs responsabilités dans la vie professionnelle et publique.

L'offre de formations proposée comprend des séminaires, des colloques, des congrès, des réunions d'information ainsi que des manifestations spécifiques sur les thèmes du droit du travail, du droit social, de la sécurité dans l'entreprise, des activités syndicales, des problématiques liées à l'environnement, des techniques de communication et de gestion de l'information. Le concept de la formation offerte par l'IFES sera, par la suite, entièrement renouvelé en 2004. L'offre s'adapte annuellement aux besoins et à la situation linguistique de milliers de participants.



Les présidents de l'OGBL, John Castegnaro, de l'AK, Georges Wotipka, et du LCGB, Marcel Glesener, signent, le 31 janvier 1986, les statuts de l'IFES.



L'IFES, dans les bâtiments du Centre de formation à Remich en 1986.



1987

## BÂTIR DES PONTS ENTRE LES ENSEIGNEMENTS AVEC LE COURS DE COMPTABILITÉ INFORMATISÉE

Le souci d'être à la pointe implique la nécessité de bâtir des ponts entre les disciplines enseignées. Dès la rentrée **1987**, une troisième année pour les cours en comptabilité et en sciences commerciales et financières, à savoir un « **cours de comptabilité informatisée** » s'ajoute au programme pour tenir compte du besoin croissant des comptables de se familiariser avec l'utilisation des nouvelles technologies et avec le maniement des logiciels les plus récents dans les domaines de la tenue de la comptabilité, de l'analyse financière et de la comptabilité analytique.

*Les efforts des participants sont récompensés, notamment lors de la cérémonie de remise des diplômes, le 8 juillet 1988, au Grand Théâtre de la Ville de Luxembourg.*



90  
94  
96  
99

LES ANNÉES  
1990:

.....  
TOUT  
S'ACCÉLÈRE

25  
Formation  
Continue

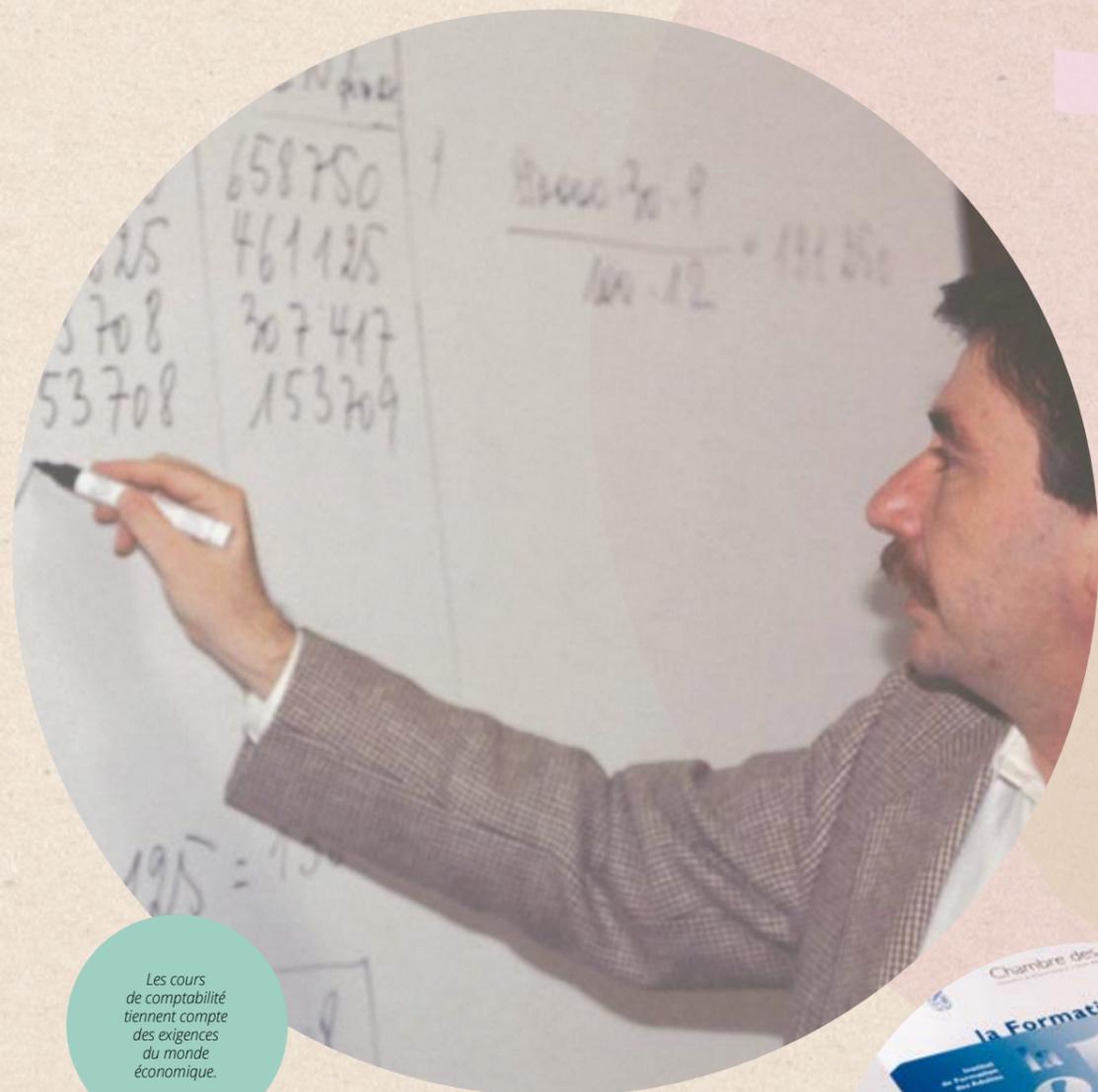
Chambre des Employés Privés  
Luxembourg

remise des diplômes



En 1990, l'offre de formation s'étoffe ! À côté des cours de formation continue en informatique et en comptabilité, des **séminaires de durée plus courte et plus spécialisés** sont proposés. L'idée est d'informer les salariés sur leurs droits (droit du travail, fiscalité) et, plus généralement, de familiariser un large public avec les questions économiques, juridiques et sociales.

Pour répondre aux souhaits des participants d'avoir accès à des formations plus flexibles et plus ciblées sur leurs besoins, **notre chambre professionnelle restructure ses cours du soir en 1994.**



Les cours de comptabilité tiennent compte des exigences du monde économique.

Chambre des Experts Fédéraux (CEPF)	
La formation continue du soir	
<b>Section 1 - Informatique &amp; Technologie d'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Informatique de base</li> <li>1.2. Informatique appliquée</li> <li>1.3. Informatique avancée</li> </ul>
<b>Section 2 - Comptabilité &amp; Fiscalité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1. Comptabilité de base</li> <li>2.2. Comptabilité avancée</li> <li>2.3. Fiscalité</li> </ul>
<b>Section 3 - Langues &amp; Communication</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Langues étrangères</li> <li>3.2. Communication</li> </ul>
<b>Section 4 - Droit du travail &amp; Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.1. Droit du travail</li> <li>4.2. Social</li> </ul>
<b>Section 5 - Autres connaissances de base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5.1. Anglais</li> <li>5.2. Français</li> </ul>
<b>Section 6 - Connaissances générales de base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6.1. Histoire</li> <li>6.2. Géographie</li> <li>6.3. Sciences</li> </ul>



# 1990 1994

## 1990 ET 1994 LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES FORMATIONS ET L'INTRODUCTION DE COURS SEMESTRIELS ET MODULAIRES



Fort de son succès, notre centre de formation attire de plus en plus de candidats.

Au niveau des cours du soir, la structure annuelle est remplacée par une **structure semestrielle et modulaire** pour permettre aux participants de suivre une formation continue diplômante et sur mesure dans le cadre de plusieurs sections.

La même année, des filières spécialement orientées vers les délégués du personnel, les membres des comités mixtes d'entreprise et les représentants du personnel sont créées.

Grâce au succès immense de la nouvelle offre, nous devenons **le premier offreur de formation continue diplômante en cours du soir** au Luxembourg ! En effet, c'est dans les années 1990 que le nombre d'inscriptions à notre centre de formation a le plus crû, en passant de 1330 personnes en 1989 à 4 065 en 1999, soit une **augmentation de plus de 305 % !**

Afin de conférer un **label de qualité** supplémentaire à son offre de formation, notre chambre professionnelle signe, dans les années 1990, trois accords de coopération avec des institutions et organismes reconnus : le **Centre de recherche public du Centre universitaire**, la **Société de comptabilité**, la **Conférence nationale des professeurs de sciences économiques et sociales**. En outre, l'**Institut de formation bancaire** décide de reconnaître une grande partie de nos cours d'informatique.



Consolidation du partenariat avec la Société de comptabilité.

## QUELQUES REMISES DES DIPLÔMES DES COURS DU SOIR EN PHOTO



Remise des diplômes avec le commissaire aux examens Paul Seiweroth, du Ministère de l'Éducation nationale.



Le Ministre de l'Éducation nationale Marc Fischbach délivre les diplômes des cours du soir aux participants.



Remise des diplômes des cours du soir avec la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Anne Brasseur, et le président de la CEP-L, Jean-Claude Reding.



Une lauréate entourée de la Présidente de la CSL, Nora Back, et du commissaire aux examens du MENJE, Pierre Reding.



# 1996

## LES PREMIÈRES FORMATIONS UNIVERSITAIRES



Ouverture de la première promotion du « DESS en direction et gestion des ressources humaines ».



Le président de l'Université Nancy 2, Pierre Bardelli, et le président de la CEP-L, Joseph Kratochwil, signent en 1996 à Luxembourg un accord permettant la dispense, au sein de notre centre de formation, de cours universitaires menant à des diplômes officiels français.



L'année 1996, déclarée « année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie », constitue un jalon remarquable pour notre centre de formation.

Notre chambre professionnelle renoue avec son rôle de pionnier conquis en 1971 – avec ses premiers cours d'informatique de gestion sous la forme de cours du soir – en introduisant **les premières formations continues de type universitaire dans le pays !**

Le **23 janvier 1996, un accord est signé avec** l'Institut d'administration des entreprises (IAE) de l'**Université Nancy 2**, mettant sur pied des formations universitaires proposées à Luxembourg et menant à des diplômes officiels français : le « DESS (Diplôme d'études supérieures spécialisées) en Management d'entreprises » puis, l'année suivante, le « DESS en Direction et Gestion des Ressources Humaines ».

Fort de ce succès, nous avons depuis **étendu nos coopérations avec des universités et institutions d'enseignement supérieur**. Des conventions avec les universités de Paris Panthéon-Assas, de Paris-Nanterre, de Toulouse, de Saint-Étienne, de Lille, de Rennes, de Strasbourg, de Lorraine, du Luxembourg, ainsi qu'avec le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) à Paris et l'Institut catholique des hautes études commerciales (ICHEC) à Bruxelles ont été signées depuis.

Ce précieux réseau d'excellence académique nous permet de proposer, depuis 1996, un nombre impressionnant de masters, de bachelors, et de diplômes universitaires au Luxembourg.

Afin d'honorer les lauréats ayant réussi leurs examens, nous avons toujours tenu à fêter leur réussite par une remise solennelle des diplômes.



Le président de la Commission européenne, Jacques Santer, nous fait honneur en acceptant, en 1997, de devenir le parrain de la 1<sup>re</sup> promotion des diplômés universitaires. Il est accompagné de la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Erna Hennicot-Schoepges, de l'ancien président du gouvernement, Pierre Werner, des représentants de la CEP-L et de l'Université Nancy 2.



REMISES  
DES DIPLÔMES  
DE 1997 À 2004



## 25<sup>e</sup> ANNIVERSAIRE DE LA FORMATION CONTINUE : UN PREMIER JUBILÉ D'ARGENT

Si l'année **1996** marque le début de nouvelles activités, c'est aussi l'occasion de fêter le **25<sup>e</sup> anniversaire de la formation continue** de notre chambre professionnelle. Pour célébrer cet anniversaire ainsi que la remise des diplômes et certificats aux lauréats des sessions 1995 et 1996 des cours du soir, une commémoration se déroule le 10 juillet au Grand Théâtre de la Ville de Luxembourg, en présence de 800 personnes, dont la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Madame Erna Hennicot-Schoepges. En 1996, 1407 certificats et diplômes sont décernés. Cette cérémonie est l'occasion de dresser le bilan d'un quart de siècle ayant connu un développement continu et fructueux, et de souligner l'importance que notre chambre professionnelle attache à la formation continue.



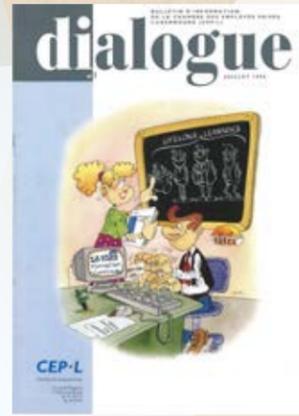
Le 10 juillet 1996, entourée du président de la CEP-L Joseph Kratochwil et du responsable de la formation continue Roger Melmer, la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Erna Hennicot-Schoepges, complimente les nouveaux diplômés, lors de la cérémonie célébrant les 25 ans de formation continue de notre chambre professionnelle.

# 71 1996



« 25 ans  
de formation continue »  
en 1996.





# 99

## 1999 LA LOI DU 22 JUIN SUR LE SOUTIEN ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

*La formation continue est un thème crucial sur lequel les deux chambres professionnelles salariales du secteur privé émettent, en 1997, des avis circonstanciés, en prévision de l'adoption d'une nouvelle législation par la Chambre des députés.*

Cette loi marque une étape importante dans le développement de la formation professionnelle continue au Luxembourg. Notre chambre professionnelle, appuyée par l'expérience de son centre de formation, intervient régulièrement au niveau législatif où elle émet des avis sur les projets de loi et de règlement grand-ducal déposés à la Chambre des députés. Ses avis sont transmis au Gouvernement, au Conseil d'État et à la Chambre des députés où ils peuvent influencer directement les travaux parlementaires, concourir à des modifications du projet législatif et améliorer ainsi la situation des salariés.

Son objectif est de **défendre les intérêts des salariés, des retraités et des apprentis**. Cette démarche implique la **promotion d'une formation professionnelle continue de qualité, accessible à tous**, basée sur l'**épanouissement professionnel et personnel**.

Dans cette optique, un avis détaillé est rendu par la Chambre de travail et la CEP-L sur le projet de loi devant donner naissance à la **loi du 22 juin 1999**. Une importance cruciale est accordée à la formation continue, qui constitue un investissement précieux pour le développement des capacités professionnelles et sociales des salariés.

**N° 4352<sup>6</sup>**  
**CHAMBRE DES DÉPUTÉS**  
Session ordinaire 1997-1998

---

**PROJET DE LOI**  
ayant pour objet

1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue
2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales

\* \* \*

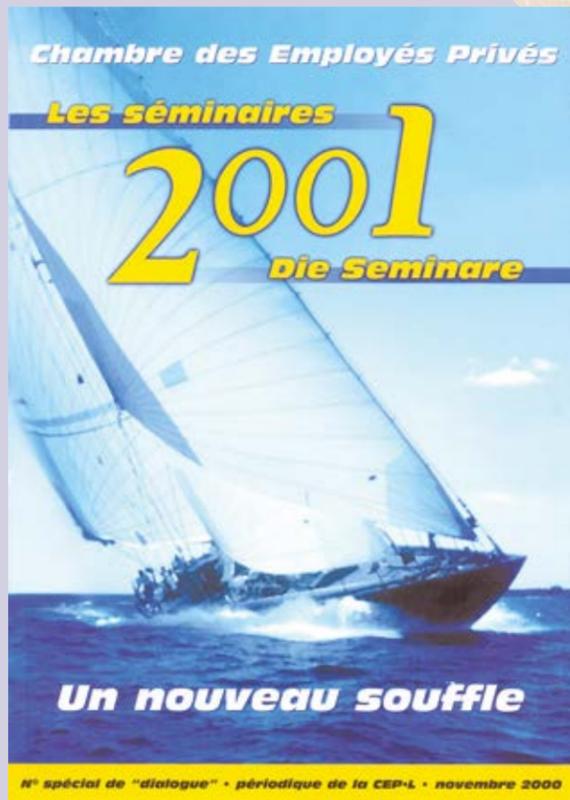
**AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES  
ET NOTE DU MINISTRE DE LA PROMOTION FÉMININE  
SUR L'AVANT-PROJET DE LOI**

	pages
1) Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (20.3.1997).....	2
2) Avis de la Chambre des Métiers.....	3
Dépêche du Directeur de la Chambre des Métiers au Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (28.3.1997).....	
3) Avis de la Chambre des Employés privés (22.4.1997).....	5
4) Avis de la Chambre de Travail (29.4.1997).....	16
5) Note du Ministère de la Promotion féminine (7.5.1997).....	23
6) Avis de la Chambre d'Agriculture.....	24
– Dépêche du Président de la Chambre d'Agriculture au Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (26.5.1997).....	
7) Avis de la Chambre de Commerce (17.6.1997).....	25



LES ANNÉES  
2000:

.....  
L'OFFRE  
DE FORMATION  
S'AGRANDIT



2001  
LE DÉBUT  
DES SÉMINAIRES

En **2001**, notre chambre professionnelle se lance dans une innovation supplémentaire. Des **séminaires** sont proposés **en journée**.

Ils rencontrent un grand succès auprès des salariés et des entreprises et donnent lieu à la publication d'un catalogue spécial qui continue d'être édité chaque année. Le catalogue annuel des séminaires n'a cessé de s'étoffer pour proposer, 20 ans plus tard, plus de 200 formations différentes, réparties en 10 domaines de compétences.

- Finance, Comptabilité, Fiscalité
- Développement personnel
- Sécurité, Bien-être, Santé au travail
- Ressources humaines, Développement professionnel
- Management, Leadership
- Bureautique, IT, Télécommunication
- Droit
- Gouvernance, Audit, Gestion des risques
- Communication, Marketing, Vente
- Logistique et Achat



# 02



Séance de signature, le 27 avril 2006, rassemblant la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Mady Delvaux, et le ministre de la Fonction publique, de la Réforme administrative et des Travaux publics, Claude Wiseler. Ils sont entourés par le président de la CEP-L, Jean-Claude Reding, et le directeur, Norbert Tremuth, ainsi que par le président de l'Association Luxembourgeoise des Ingénieurs, François Jaeger, et la secrétaire générale, Janine Bisdorff.



Remise des certificats en juin 2019. La remise des certificats ICDL/ECDL aux élèves et apprentis des formations administratives et commerciales est entre-temps devenue une tradition.

## 2002 LES CERTIFICATIONS INTERNATIONALES

Dès le début des années 2000, notre centre de formation perfectionne son offre, en permettant de décrocher des certifications internationales reconnues et demandées sur le marché du travail. Il devient ainsi un centre de certification accrédité de la **European Computer Driving Licence (ECDL)**, une certification internationalement reconnue attestant les compétences pratiques d'utilisation des applications informatiques les plus courantes.

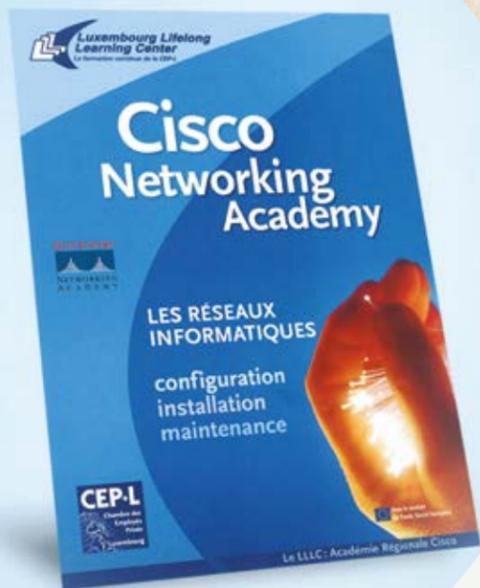
En 2006, l'État devient, en sus de l'Association Luxembourgeoise des Ingénieurs, notre 3<sup>e</sup> partenaire ECDL.

**À partir de 2002**, nous proposons des formations et des certifications **Cisco**, afin de répondre aux défis de la numérisation. En tant que Cisco Certified Networking Academy, notre centre de formation peut dorénavant proposer des formations spécialisées et reconnues en réseaux informatiques.

Compte tenu de l'évolution rapide des technologies de l'information et de la communication, notre centre de formation constitue, en outre, un centre de certification informatique agréé pour les tests mondialement reconnus délivrés par **Pearson VUE**.



Signature en 2003 du partenariat officialisant la collaboration entre la CEP-L et Cisco.



La collaboration entre le Lycée technique des Arts et Métiers et notre chambre professionnelle permet aux élèves en formation initiale de suivre des cours Cisco en configuration, maintenance et installation de réseaux informatiques.



En présence de Véronique Schaber, directrice du Lycée technique des Arts et Métiers, d'Yves Wengler, directeur du cours, et de Carlo Frising de la CEP-L, les participants de 2010 ont officiellement reçu leur certificat tant mérité.



Le ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, et la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Anne Brasseur, assistent à la naissance du LLLC, aux côtés des invités et des représentants de la CEP-L.



2003  
**LA NAISSANCE  
 DU LUXEMBOURG LIFELONG  
 LEARNING CENTRE (LLLC)  
 ET L'ÉLARGISSEMENT  
 DE L'OFFRE**

Lors de la cérémonie de remise des diplômes du DESS en 2003, la première remise universitaire sous l'égide du LLLC, la commissaire européenne à l'Éducation et à la Culture, Viviane Reding, ainsi que le président de la CEP-L, Joseph Kratochwil, et le directeur des études à l'Université Nancy 2, Alain Antoine, félicitent les lauréats.



IT Certification and Professional Licensing



International certifications



**Certification - ACI**  
 The Frankfurt School of Finance and Management





Le choix d'une dénomination en anglais est visionnaire car, outre l'accroissement des thèmes de formation, le LLLC va effectivement élargir, au cours du temps, ses langues d'enseignement. Le multilinguisme du Luxembourg est une évidence, et c'est pour cette raison que le LLLC va continuer à développer des formations tant en langue française, qu'allemande, luxembourgeoise, anglaise ou portugaise.

Afin de pouvoir étendre ses activités de formation à la partie anglophone de la population, le LLLC s'associe notamment en 2004 avec **l'Open University**, une université publique d'enseignement à distance basée au Royaume-Uni, afin de proposer des bachelors, des masters et d'autres diplômes en langue anglaise dans de nombreuses disciplines.

Au début de l'année 2008, les participants aux cursus de l'Open University s'élevaient à près de 240 étudiants.



2007

**LA LOI SUR LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION, LE BIEN-ÊTRE ET L'INAUGURATION DU CEFOS**

La loi sur le congé individuel de formation introduit le droit de bénéficier de 80 jours de congé-formation au cours de sa carrière professionnelle.

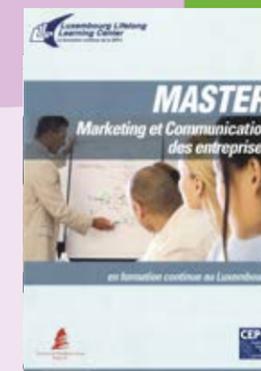
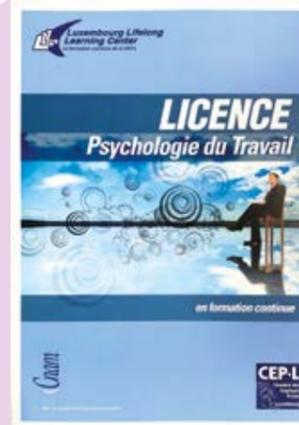
Ce congé spécial donne donc l'opportunité de participer à des cours, de se préparer et de participer à des examens, ou d'accomplir toute autre activité en relation avec une formation éligible. Et **parmi les prestataires de formations éligibles figure le LLLC !**

Dès le début, notre centre de formation a soutenu ce nouveau dispositif légal qui représente une réelle opportunité pour de nombreuses personnes ayant rarement ou peu bénéficié de formations. Il a ainsi **réadapté le volume d'heures des cours du soir** afin que les participants puissent bénéficier du congé-formation. Le LLLC a également **systématiquement informé ses ressortissants de leur droit au congé formation et assuré la promotion** de ce dispositif.

A côté du développement professionnel et personnel des salariés, **l'amélioration des conditions de travail et la promotion du bien-être** sont des préoccupations majeures du LLLC.

Et c'est en **2007** que le LLLC complète, en coopération avec le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), grand établissement public d'enseignement supérieur et de recherche en France, son offre de parcours universitaires par une licence en Psychologie du travail. L'objectif étant de former des psychologues du travail capables d'intervenir dans de nombreux domaines de l'entreprise, allant de la formation au changement organisationnel, en passant par la santé et la sécurité au travail.

L'année **2007** voit en outre la signature d'un accord avec **l'Université Paris-2 Panthéon-Assas**, afin de pouvoir offrir un master en Marketing et communication des entreprises et un master en Management de projets logistiques en formation continue.



Le président Jean-Claude Reding, le directeur Norbert Tremuth et Messieurs Roger Melmer et Carlo Frising de la CEP-L célèbrent, en 2007 à Paris, la signature de la convention qui les unit à l'Université Paris-2 Panthéon-Assas, représentée à son tour par son président Louis Vogel et les professeurs Pierre Louis Dubois et Serge Vendemini.

2007



Discours de Nando Pasqualoni, président de la Chambre de travail, lors de l'inauguration en 2007.

L'année **2007** est décidément riche en événements puisque c'est le 12 novembre que la Chambre de travail inaugure son nouveau **Centre de formation et de séminaires (CEFOS)** à Remich, en présence du ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen.

L'ancien centre de formation datant de 1976 est remplacé par le CEFOS : une nouvelle construction répondant mieux aux exigences des apprenants et des utilisateurs.

2007  
L'INAUGURATION  
DU CEFOS



Les invités d'honneur pour l'ouverture officielle du CEFOS à Remich.

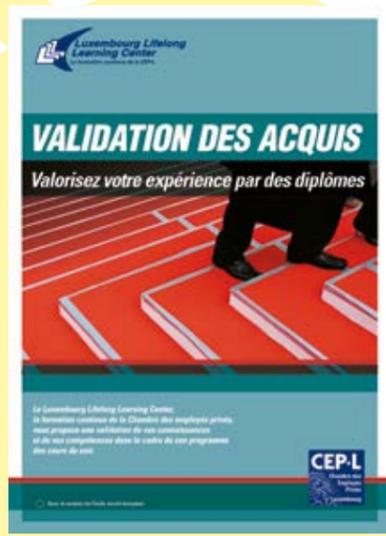


Discours du ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, lors de l'inauguration en 2007.

50  
ans  
FORMATION CONTINUE

Dans son rôle de précurseur, le LLLC introduit en **2008** au Luxembourg, dans le cadre de ses cours du soir, la **validation des acquis de l'expérience (VAE)**, laquelle permet à toute personne pouvant justifier d'une expérience professionnelle conséquente d'obtenir un diplôme sans suivre de cours ni passer d'examens. Cet instrument permet, par exemple, à une personne qui a travaillé pendant plusieurs années dans un service comptable, ou qui a acquis des connaissances comptables par un autre moyen, d'introduire une demande de validation pour un diplôme d'adjoint comptable.

2008  
LA VALIDATION  
DES ACQUIS  
DE L'EXPÉRIENCE



2009  
LE STATUT UNIQUE  
ET LA FUSION  
DES CHAMBRES  
SALARIALES  
CEP-L ET AK

Le **1<sup>er</sup> janvier 2009** entre en vigueur la loi qui concrétise le **statut unique pour tous les salariés** ayant un statut de droit privé, ce qui a permis la fusion des statuts de l'ouvrier et de l'employé privé. Cette réforme a également conduit à la création **d'une seule chambre professionnelle** pour les salariés de droit privé. La Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) a donc pris la succession de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés, ce qui a entraîné la création **d'une offre de formation continue pour tous les salariés !**

Le ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, accompagné du premier président de la CSL, Jean-Claude Reding, et des premiers directeurs, René Pizzaferrri et Norbert Tremuth, lors de l'Assemblée constituante à Remich.



C'est également à partir de **2009** que la CSL, en partenariat avec le ministère de la Santé, l'Association d'assurance accident et l'Inspection du travail et des mines, **forme les délégués à la sécurité dans les entreprises**. Les cours portent notamment sur le cadre juridique, les principes d'organisation, l'évaluation de la situation en entreprise et l'établissement d'un plan en matière de sécurité et de santé au travail.

50  
ans  
FORMATION CONTINUE

LES ANNÉES  
2010:

VERS  
DE NOUVEAUX  
HORIZONS



# 10



Le docteur Carlo Steffes, chef de la division Santé au travail au ministère de la Santé, le président de la CSL, Jean-Claude Reding, accompagné du directeur adjoint, Roger Melmer, ainsi que le directeur du CNAM, Jean-Claude Bouly, et le responsable communication, Guy Keckhut, lors de la conférence de presse.



En collaboration avec le ministère de la Santé et le CNAM, le LLLC présente en **2010** une formation tout à fait nouvelle intitulée « **Bien-être et santé au travail** » (BEST). Cette formation s'adresse aux responsables RH, de service ou de projet, mais aussi aux délégués du personnel, à l'égalité, à la sécurité et aux travailleurs désignés. L'objectif est de mettre à disposition une boîte à outils pour améliorer le bien-être et le bon fonctionnement de l'équipe de travail, notamment par une meilleure compréhension des relations entre le travail et la santé.



50 ans  
FORMATION CONTINUE

C'est en **2011** que le LLLC, grâce au concours de l'Université de Lorraine, introduit au Luxembourg le **Diplôme d'accès aux études universitaires** (DAEU).



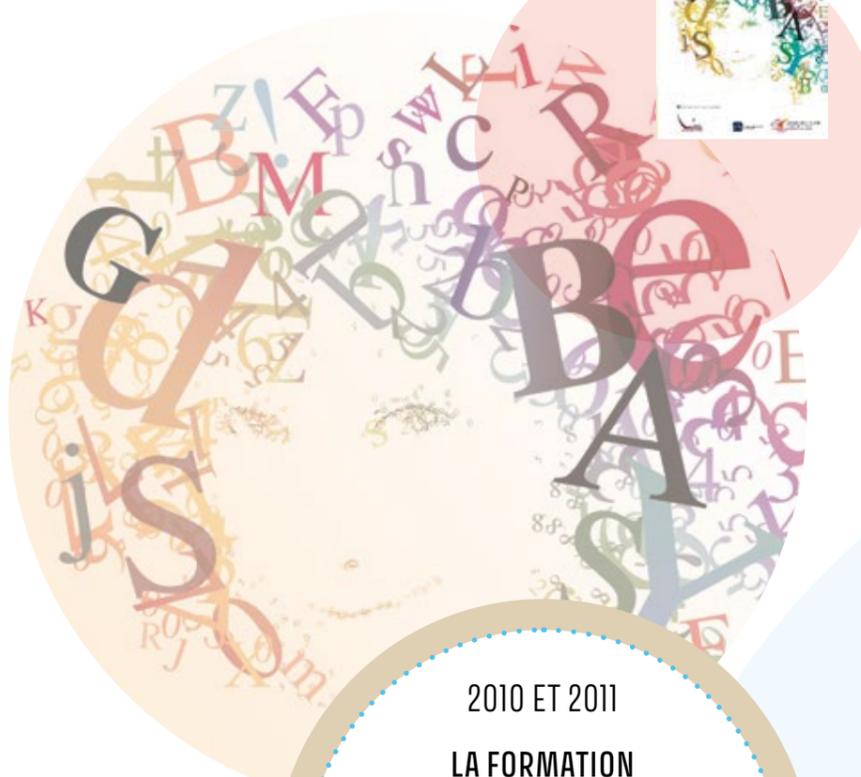
L'idée est de donner à des personnes ne possédant pas de diplôme de fin d'études secondaires, la possibilité de décrocher un sésame pour entamer des études universitaires.

L'objectif est le même qui anime toutes nos offres de formation : contribuer à l'ascension sociale de nos ressortissants !

En été **2011**, lors d'une séance d'information grand public, le LLLC présente sa **refonte du système des cours du soir** pour mieux répondre aux nouvelles attentes des salariés.



La session d'information, qui a eu lieu à l'Athénée de Luxembourg, est sortie de l'ordinaire. Les nouveaux profils ont été présentés par l'homme de lettres Claude Frisoni, sous forme de sketches !

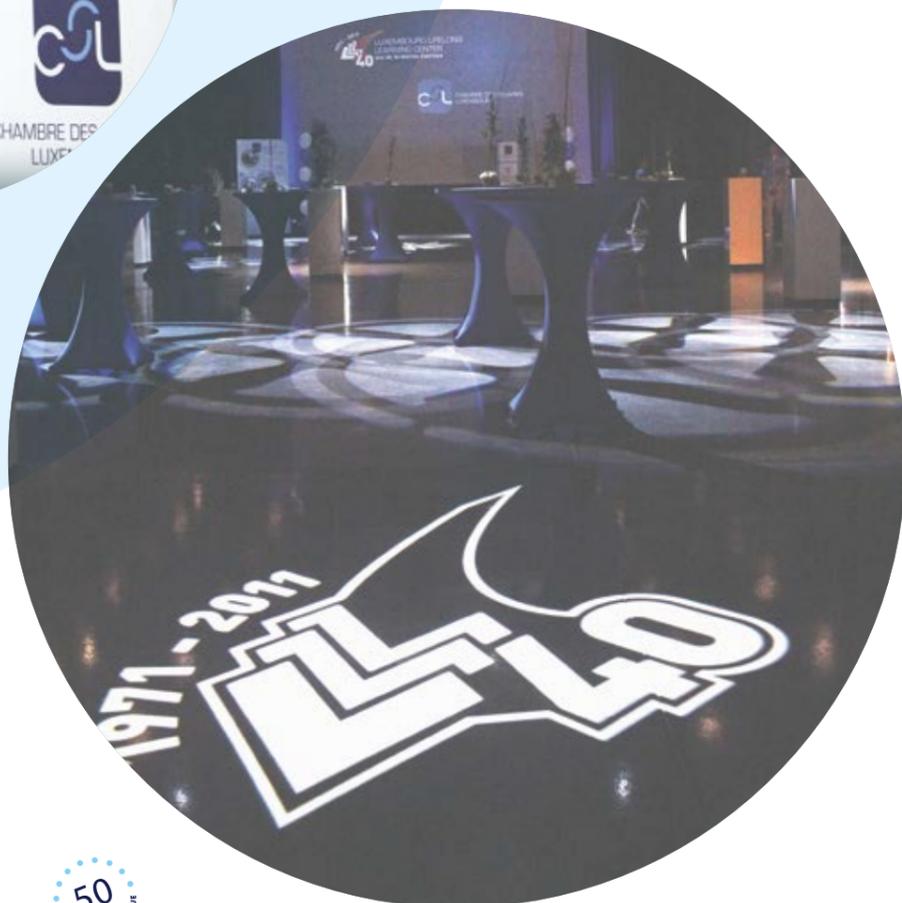


2010 ET 2011  
**LA FORMATION BIEN-ÊTRE ET SANTÉ AU TRAVAIL, LE DAEU, LA REFONTE DES COURS DU SOIR ET LES 40 ANS !**



50 ans  
FORMATION CONTINUE

L'année **2011** marque également les **40 ans de formation continue** du LLLC ! De nombreux invités sont venus au Centre culturel Tramsschapp à Luxembourg pour célébrer cet anniversaire en présence de la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Mady Delvaux-Stehres.



# 13

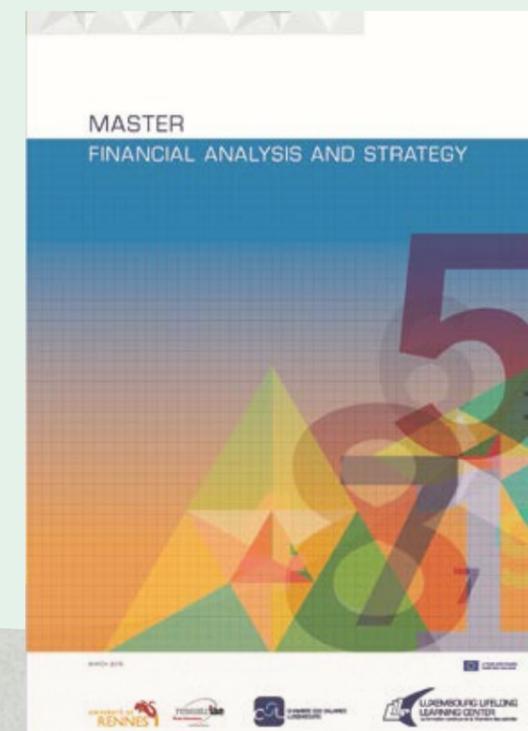
Des pourparlers avec l'Université de Rennes I sont engagés, lesquels aboutissent en 2013 à l'offre d'un master en langue anglaise au Luxembourg, le « Master Financial Analysis and Strategy ».

L'objectif de ce programme est de former des managers financiers hautement qualifiés en matière d'analyse financière et d'évaluation d'entreprise qui sauront combiner les techniques de la stratégie financière et de l'analyse financière.



Le professeur Patrick Navatte de l'Université de Rennes I et le président de la CSL, Jean-Claude Reding, signent, en présence du directeur adjoint, Roger Melmer, le partenariat qui lie les deux institutions.

2013  
L'INTRODUCTION  
D'UNE FORMATION  
UNIVERSITAIRE  
EN LANGUE ANGLAISE



La notoriété et le succès des cours du soir de la CSL n'ont cessé de grandir au fil du temps. Le LLLC propose pas moins de 250 modules dans divers domaines de formation : bureautique et informatique, comptabilité et contrôle de gestion, droit, action commerciale, compétences sociales, économie et gestion, logistique et achat.

Cette expérience acquise au fil du temps a permis la conclusion d'un partenariat en **2015** entre la CSL et **l'Agence pour le développement de l'emploi** (ADEM), permettant à des demandeurs d'emploi d'accéder gratuitement aux cours du soir et aux séminaires proposés par le LLLC.

Sur base de cette expérience réussie, les deux institutions ont décidé d'élargir leur collaboration en matière de formation continue pour demandeurs d'emploi qui se concrétise, en 2017 dans les locaux du LLLC, par la signature d'un accord entre le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit, et le président de la CSL, Jean-Claude Reding, ainsi que le directeur, Norbert Tremuth.



2015  
LE PARTENARIAT  
AVEC L'ADEM

15



2016  
L'ACCORD  
DE COLLABORATION  
AVEC L'UNIVERSITÉ  
DU LUXEMBOURG

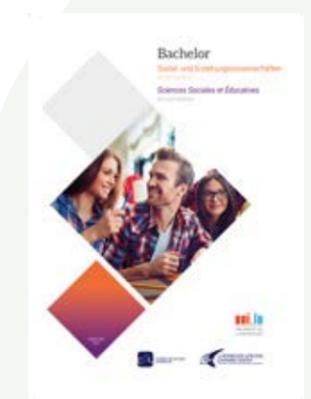
En **octobre 2016**, un accord de collaboration est signé avec l'Université du Luxembourg, qui propose un bachelor professionnel informatique en formation continue. Notre coopération avec l'Université s'est poursuivie avec la mise en place, à partir de **décembre 2016**, d'une formation académique en horaire aménagé permettant aux éducateurs diplômés et aux éducateurs gradués d'obtenir un Bachelor en sciences sociales et éducatives.



Les étudiants de la première promotion du Bachelor en sciences sociales et éducatives.



Accueil de la première promotion du Bachelor en sciences sociales et éducatives par Petra Böwen, directrice des études à l'Université du Luxembourg, Jean-Claude Reding, président de la CSL, et Carlo Frising, directeur adjoint de la CSL.



2016

## LES 20 ANS DE FORMATIONS UNIVERSITAIRES



L'année **2016** a aussi été l'occasion de célébrer les **20 ans de formations universitaires continues** du LLLC.

La séance académique s'est tenue au Cercle Cité de Luxembourg le 17 mars, rehaussée par la présence de SAR le Grand-Duc Hérédier Guillaume de Luxembourg, le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Claude Meisch, le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit, et le ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, Marc Hansen.

La soirée a été animée par l'historien Ben Fayot, qui a tenu un exposé historique sur la formation continue au Luxembourg, et par Yves Attou, parrain de la promotion et président du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie.



## LISTE DES FORMATIONS UNIVERSITAIRES ET SUPÉRIEURES QUI ONT ÉTÉ PROPOSÉES AU FIL DES DERNIERS 25 ANS

### 1996

Diplôme d'études supérieures spécialisées en Management des entreprises (DESS-CAAE) en collaboration avec l'Université Nancy 2

### 1997

Diplôme d'études supérieures spécialisées en Direction et Gestion des ressources humaines (DESS-DGRH) en collaboration avec l'Université Nancy 2

### 2004

- Formations universitaires à distance en langue anglaise en collaboration avec l'Open University
- Diplôme universitaire de technologie (DUT) en Gestion en collaboration avec l'Université du Luxembourg
- Diplôme universitaire de technologie (DUT) en Informatique en collaboration avec l'Université du Luxembourg

### 2005

Diplôme universitaire en Analyse et audit de la responsabilité sociale des entreprises en collaboration avec l'Université Toulouse-1

### 2006

Formation managériale pour le Secteur d'aide et de soins et le Secteur social en collaboration avec l'APEMH, l'Institut universitaire international Luxembourg et l'Institut régional du travail social de Lorraine

### 2007

- Licence en Psychologie du travail en collaboration avec le CNAM
- Master en Marketing et Communication des entreprises en collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris-2)
- Master en Management des Projets logistiques en collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris-2)

### 2009

- Licence en Management logistique et Transport en collaboration avec l'Université Bordeaux-4
- Licence en Sciences de gestion en collaboration avec l'Université Nancy 2
- Master en Banque, Finance, Assurance, Ingénierie financière et commerciale, parcours Fonds et Gestion privée en collaboration avec l'Université Paris Ouest - Nanterre La Défense
- Formation luxembourgeoise en management médical en collaboration avec le Département d'économie de la santé de l'Université libre de Bruxelles

### 2010

Formation BEST : Bien-être et santé au travail, en collaboration avec le CNAM Lorraine, la Division de la Santé au travail du ministère de la Santé et l'Association européenne de promotion de la santé

## 2011

- *Master en Gestion des Ressources humaines et Relations du travail en collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris-2)*
- *Diplôme d'université en Techniques de relaxation et Sophrologie en collaboration avec l'Université Jean Monnet de Saint-Étienne et l'Institut européen de Sophrologie du travail (IEST)*
- *Diplôme d'université en Gestion de l'Égalité, de la Non-discrimination et de la Diversité (GENDD) en collaboration avec l'Université Paul Verlaine de Metz*

## 2014

- *Double master en Management des Projets Logistiques – Achat international en collaboration avec les universités Panthéon-Assas (Paris-2) et Strasbourg.*
- *Master Financial Analysis and Strategy en langue anglaise en collaboration avec l'IGR-IAE de l'Université de Rennes I*
- *Licence Gestion comptable, parcours Contrôle de Gestion en collaboration avec l'IUT Henri Poincaré de l'Université de Lorraine*
- *Licence Management des Organisations, Métiers de la Comptabilité : Comptabilité et Paie en collaboration avec le CNAM*
- *Licence en Gestion Comptable et Financière des PME-PMI en collaboration avec le CNAM*

## 2016

- *Bachelor en Informatique en collaboration avec l'Université du Luxembourg*
- *Bachelor en Sciences sociales et éducatives en collaboration avec l'Université du Luxembourg*

## 2018

- *Master en Management des Organisations du Secteur sanitaire et social en collaboration avec l'IAE Metz de l'Université de Lorraine*

## 2019

- *Master Contrôle de Gestion et Audit organisationnel en collaboration avec l'Université de Lorraine*
- *Diplôme universitaire en Sophrologie en collaboration avec l'Université de Lille*

## 2020

- *Master Technopreneurship en collaboration avec l'Université du Luxembourg et l'ILNAS*

## 2021

- *Diplôme universitaire en Yoga en collaboration avec l'Université de Lille*

Le 3 décembre 2018 a lieu l'**inauguration officielle du nouveau bâtiment de la CSL** à Luxembourg-Bonnevoie. À cette occasion, le président de la CSL, Jean-Claude Reding, et le président de la Coopérative du Casino syndical, Guy Greivelding, ont pris la parole, en présence notamment du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit.

Ce bâtiment, en face des Rotondes, abrite désormais le centre de formation continue de la CSL : le LLLC. L'immeuble offre des locaux spacieux, modernes et facilement accessibles aux participants, ainsi que des salles de formation équipées des dernières technologies de pointe pour garantir aux apprenants les meilleures conditions d'études. Ces atouts permettent à la CSL de garantir à ses ressortissants des services et des actions de formation dans des conditions optimales.



Le ministre Nicolas Schmit et le président de la CSL, Jean-Claude Reding, entourés par le directeur de la CSL, Norbert Tremuth et le président du Casino syndical, Guy Greivelding.

2018

L'INAUGURATION  
DU NOUVEAU  
BÂTIMENT DE LA CSL

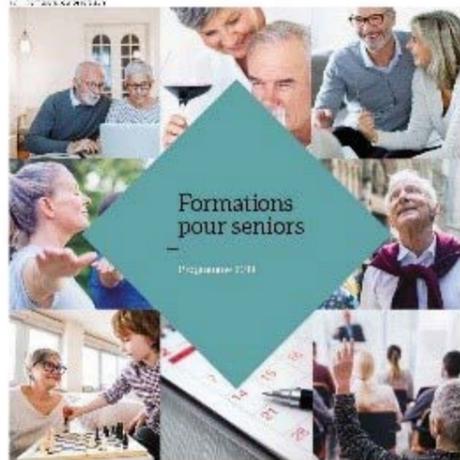


2019

## L'OFFRE SPÉCIFIQUE POUR LES SENIORS

En 2019, le LLLC se lance dans l'aventure de la **formation pour seniors** et propose aux personnes âgées de plus de 60 ans et/ou aux personnes retraitées une multitude de cours et d'activités.

La CSL prend également l'initiative d'élaborer un concept, en étroite collaboration avec les **syndicats**, pour la création d'un cadre de **formation pour les délégués du personnel** qui sont confrontés à un nombre croissant de problématiques. La réalisation du projet est menée en partenariat avec le **ministère du Travail, l'École supérieure du travail (EST)** et les chambres professionnelles patronales.



2019

## LA FORMATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET LA COOPÉRATION INTERNATIONALE

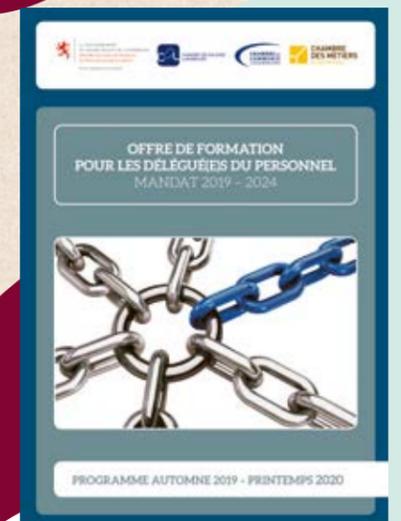
Conscient des enjeux communs concernant le domaine de la formation continue en Europe, la CSL a signé une prise de position commune avec **les chambres salariales d'Autriche, de Brème et de Sarre** concernant la formation continue, le **13 juin 2019**, dans le cadre de la journée internationale des chambres professionnelles salariales à Kirkel en Sarre.

Face à l'importance cruciale qui revient à la formation continue des salariés pour anticiper, préparer et accompagner la transition numérique, les chambres réclament l'introduction d'un droit légal à une qualification professionnelle reconnue, ainsi qu'un droit légal à la formation continue assorti d'un droit à un congé et à une compensation de salaire.

*La CSL signe, le 13 juin 2019 à Kirkel en Sarre, une prise de position commune, avec les chambres salariales d'Autriche, de Brème et de Sarre, pour améliorer la formation continue en Europe.*



*Le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Dan Kersch, dans les locaux du LLLC en 2019, en compagnie de la présidente de la CSL, Nora Back, du vice-président, Jean-Claude Reding, et du directeur, Sylvain Hoffmann.*



Les formations pour les délégués du personnel : 85 modules dans 8 domaines

- 01 Connaissance de la législation sur les délégations du personnel
- 02 La compréhension et l'analyse des données de la situation de l'entreprise
- 03 La sécurité et la santé dans l'entreprise
- 04 La prévention et la gestion des événements collectifs et individuels
- 05 La formation professionnelle et l'apprentissage
- 06 Le régime complémentaire de pension
- 07 L'égalité de traitement - la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle
- 08 La communication dans l'entreprise et le travail en équipe

2021

LES ANNÉES  
2020:

CONTINUER À  
SE PERFECTIONNER



# 20

## 2020 LES FORMATIONS À DISTANCE

En février **2020** la remise des diplômes universitaires a lieu dans les locaux de la CSL à Bonnevoie. Cet événement a permis aux lauréats présents de récolter leur sésame et de fêter leur réussite, fruit de leurs efforts et de leurs sacrifices tout au long de la formation suivie au LLLC.

Le président du Conseil de gouvernance de l'Université du Luxembourg, Yves Elsen, nous a fait l'honneur d'être le parrain de cette promotion.

Le LLLC a pu bénéficier **en 2020 et 2021** de son **expérience acquise antérieurement en matière d'enseignement à distance**, pour les appliquer à d'autres formations.

La situation sanitaire a imposé la mise en place de nouvelles dispositions pour les apprentissages, afin de préserver la santé de tous.



## 2021 LE DOUBLE JUBILÉ



## MERCI À NOS PARTICIPANTS !

L'année **2021** constitue un jalon important puisqu'elle marque un **double anniversaire pour le LLLC**, à savoir un jubilé d'or, avec les 50 ans de la formation continue ainsi qu'un jubilé d'argent, avec les 25 ans du lancement de ses formations universitaires.

LE DÉFI:  
PERMETTRE À TOUT UN CHACUN  
DE SUIVRE DES FORMATIONS  
CONTINUES DE QUALITÉ

En raison des changements économiques et technologiques, les entreprises et les salariés sont obligés de s'adapter en permanence. Avec l'actuelle **transition verte et numérique**, de nombreuses professions existantes vont changer, voire disparaître. Afin de protéger les perspectives professionnelles et sociales des salariés, il est indispensable de développer des programmes ambitieux en matière de formation continue et de reconversion professionnelle. Il est par conséquent nécessaire de mettre en pratique la « **formation tout au long de la vie** » sous forme d'un **véritable droit individuel** et de créer une dynamique de l'apprentissage entraînant avec elle **tous les âges et toutes les catégories socioprofessionnelles**.

Dans ce contexte, **la Commission européenne**, les **États membres**, et les **partenaires sociaux** doivent coopérer, tous ensemble, et mettre en place les dispositifs et se donner les moyens financiers afin de fournir aux salariés les formations nécessaires, pour éviter qu'une rupture sociale profonde se développe concomitamment à la transition écologique et numérique.

Le LLLC, le centre de formation de la CSL, se doit d'être réactif et **continuera**, à l'avenir, **de proposer des solutions de formation, de haute qualité et à des prix abordables, qui s'adaptent aux besoins des salariés et à l'évolution continue du monde** qui nous entoure.

50  
ans  
FORMATION CONTINUE

PARTAGES  
D'EXPÉRIENCES  
DE PERSONNALITÉS  
AYANT SUIVI NOS  
FORMATIONS



## FRANÇOIS BAUSCH

Vice-Premier ministre,  
ministre de la Défense,  
ministre de la Mobilité  
et des Travaux publics

### Pourriez-vous nous dire quelle est ou quelles sont les formations que vous avez suivies grâce au LLLC ?

J'ai suivi plusieurs formations à la Chambre des salariés, dont une en droit civil et une autre en économie générale qui était divisée en plusieurs modules, et finalement j'ai fait une formation continue liée au secteur financier.

J'ai acquis une très bonne expérience au sein de la Chambre des salariés, et ces formations ont été d'une grande utilité pour la poursuite de ma carrière politique.

### Pourquoi avez-vous choisi de vous inscrire à ces formations ? Quelles étaient vos motivations initiales ?

Je ne suis pas juriste à la base et ces formations s'avéraient nécessaires pour avoir un aperçu global et pour mieux comprendre les notions juridiques en tant que membre de la Commission juridique de la Chambre des députés. Je pense notamment au cours de droit civil. D'ailleurs, j'ai également suivi un nombre de formations continues en économie par intérêt personnel, spécifiquement sur le secteur des finances et sur la bourse, mais également pour ma formation politique, étant membre de la Commission des finances à la Chambre des députés.

### Pourriez-vous nous expliquer si les formations suivies ont pu rencontrer vos attentes ?

Les formations suivies ont tout à fait correspondu à mes attentes. La personne enseignante joue un rôle essentiel dans la transmission des savoirs. J'ai eu l'opportunité de rencontrer des professeurs de l'Athénée de Luxembourg et aussi d'autres enseignants très passionnés par leur domaine et leurs connaissances. J'ai surtout apprécié la qualité des formations en raison du côté très pratique. En effet, les cours proposaient un bon mélange entre théorie et pratique.

### Que vous ont apporté ces formations sur le plan professionnel ?

Les nouveaux savoir-faire se sont avérés très utiles sur le plan professionnel.

Ces formations m'ont permis d'améliorer mes connaissances dans le secteur des finances et d'avoir rapidement une vue d'ensemble sur le fonctionnement des produits financiers. Comme

les notions fondamentales de la bourse me passionnaient, il est évident que les qualifications acquises m'ont été bénéfiques lors de mes activités dans la Commission des finances et du budget de la Chambre des députés.

### Qu'est-ce que ces formations vous ont procuré sur le plan personnel et humain ?

Tout au long de ma vie, j'ai suivi des formations, ce que je considère avant tout comme une question de personnalité et d'état d'esprit. En effet, grâce à mon approche autodidactique, j'ai repris mes études en secondaire en suivant des cours du soir et j'ai participé à de nombreuses formations continues, notamment pour développer mes connaissances et étendre mon savoir-faire.

L'acquisition des connaissances uniquement par la théorie et au sens d'apprentissage « par cœur » mène peut-être à l'obtention d'un diplôme, mais l'importance de l'apprentissage par la pratique est sans doute le meilleur moyen de mettre en application les nouvelles compétences acquises dans un cadre professionnel.

### Quelle a été votre appréciation générale des formations suivies dans notre Centre ?

Le Centre de formation continue de la Chambre des salariés présente aujourd'hui une opportunité formidable pour acquérir de nouvelles compétences professionnelles et sociales grâce à son large choix de cours, comme par exemple le master en business. De même, l'existence de ce centre de formation comble une lacune importante dans le système éducatif luxembourgeois. À vrai dire, comparé à nos voisins allemands et français, le Luxembourg ne dispose malheureusement pas assez d'éducation pour adultes et de hautes écoles dans un cadre professionnel.

L'existence d'une « Volkshochschule » peut notamment être favorable pour tous les retraités qui participent aujourd'hui, en tant qu'auditeurs libres, aux cours proposés à l'Université du Luxembourg pour un complément de formation ou pour leur culture personnelle.

### Comment envisagez-vous l'importance et le rôle de la formation professionnelle continue à notre époque au Luxembourg ?

La formation professionnelle continue a toujours joué un rôle essentiel et aujourd'hui, à l'ère du numérique, l'évolution sociétale impose de se former tout au long de sa vie.

Face à l'évolution accélérée des secteurs d'activités économique et technologique, il n'est aujourd'hui plus possible de se reposer après sa formation initiale. Il s'avère primordial de continuer à suivre des formations pour actualiser ses connaissances et ses pratiques dans une société en évolution permanente, tant au niveau professionnel que personnel.

### Quels arguments pourriez-vous donner aux salariés pour les inciter à suivre des formations continues ?

Comme déjà mentionné, la formation continue est de nos jours un élément incontournable pour comprendre le fonctionnement de la société en mutation constante, et également pour développer une perspective critique envers celui-ci.

Suivre une formation continue est un moyen pour apprendre, non seulement les fondements de la vie et de sa société, mais également pour pouvoir s'y engager activement, que ce soit dans la société civile ou dans un parti politique. Il s'agit d'un outil indispensable tout au long de la vie !

### Pourriez-vous nous dire quelle est ou quelles sont les formations que vous avez suivies grâce à notre Centre ?

J'ai suivi la promotion 16 du master en Administration des entreprises de l'Université Nancy 2 (2009-2010).

### Pourquoi avez-vous choisi de vous inscrire à cette formation ? Quelles étaient vos motivations initiales ?

Il y avait deux motivations principales.

La première était liée au fait que je souhaitais asseoir mes compétences en gestion d'entreprise par une formation académique et renforcer mes connaissances acquises à travers mes expériences professionnelles à Luxembourg. Même si je lisais déjà beaucoup à l'époque et le fait que l'offre de formation à distance était moins fournie qu'aujourd'hui, je voulais avoir une formation diplômante en gestion d'entreprises.

La deuxième motivation était liée au fait qu'à l'époque j'envisageais également de partir à l'étranger pour acquérir une expérience internationale. Je me suis rendu compte en postulant à des postes de management que, malgré une expérience certaine à Luxembourg, il me manquait l'équivalent d'un MBA (master of business administration) pour pouvoir plus facilement postuler.

### Pourriez-vous nous expliquer si la formation suivie a pu rencontrer vos attentes ?

Oui, absolument. J'ai pu, grâce aux deux années passées au sein du master, compléter mes compétences dans des domaines déjà connus. En même temps, j'ai pu me doter de nouvelles connaissances comme en « supply chain management » ou en marketing qui étaient des sujets que je n'avais pas vus de façon formelle avant ce master.

### Que vous a apporté cette formation sur le plan professionnel ?

Au niveau professionnel, je suis tout d'abord sorti du master principalement avec une confiance renforcée par rapport à mes compétences existantes en gestion d'entreprises.

En même temps, je me rappelle, lors du processus de recrutement qui mènera à ma nomination en tant que country manager pour Microsoft Luxembourg en 2014, qu'un des premiers commentaires du vice-président Europe de Microsoft était de me faire remarquer que c'était important d'avoir un master en gestion d'entreprises pour le poste convoité.

Sans avoir eu besoin de me rassurer sur les raisons de m'être lancé dans le master quelques années au préalable, cela n'a fait que renforcer une très bonne décision. Je pense que sans le master en poche, ma nomination au poste de country manager Luxembourg de Microsoft aurait été négativement influencée.

### Qu'est-ce que votre formation vous a procuré sur le plan personnel et humain ?

Au départ, j'avais une certaine appréhension par rapport au master car je ne savais pas si j'allais être à la hauteur, d'autant plus que les cours se donnaient principalement les soirs en semaine et que j'avais déjà des journées bien remplies au niveau de mon travail.

Le master m'a apporté de nouvelles choses, tant au niveau humain que personnel.

Au niveau humain, tout d'abord, j'ai rencontré des personnes très diverses parmi les collègues étudiants, mais également le staff éducatif du master ; ce qui était intellectuellement et socialement enrichissant.

Au niveau personnel, j'ai aussi rencontré une personne qui est devenue et restée un de mes meilleurs amis jusqu'à aujourd'hui. Quand vous passez toutes vos soirées et plusieurs week-ends pendant deux ans avec le même groupe de personnes, cela crée forcément des liens.

### Quelle a été votre appréciation générale de votre formation dans notre Centre ?

De façon générale, j'ai beaucoup apprécié le master au sein de la Chambre des salariés.

### Comment envisagez-vous l'importance et le rôle de la formation professionnelle continue à notre époque au Luxembourg ?

L'environnement professionnel n'accepte plus, selon moi, le cycle standard d'apprentissage suivi par un travail basé sur l'apprentissage acquis dans le passé, qui s'érode de plus en plus avec le temps. Au contraire, le monde professionnel demande que les gens soient non seulement à jour de façon régulière sur leurs compétences, mais même qu'elles démontrent une volonté continue d'enrichir des nouvelles compétences tout au long de leur vie.

### Quels arguments pourriez-vous donner aux salariés pour les inciter à suivre des formations continues ?

Comme déjà expliqué au point précédent lié aux attentes du monde professionnel, un de mes critères principaux de sélection pour des futurs salariés c'est de regarder si la personne démontre, à travers son curriculum vitae, une volonté continue d'approfondir et d'acquérir de nouvelles compétences.



## CANDI CARRERA

Country manager  
de Microsoft Luxembourg



## MICHEL NATHAN

Docteur en urologie,  
ancien directeur général  
du Centre hospitalier  
Émile Mayrisch à Esch-sur-Alzette

### Pourriez-vous nous dire quelle est ou quelles sont les formations que vous avez suivies grâce à notre Centre ?

Le master of business administration avec l'Université Nancy 2 (1999-2000).

### Pourquoi avez-vous choisi de vous inscrire à cette formation ? Quelles étaient vos motivations initiales ?

Après une formation certifiante à l'Université de Bruxelles en management médical, je me suis rendu compte du chemin que j'avais à parcourir d'un point de vue formation pour assumer la responsabilité de gestion d'un grand hôpital. J'ai voulu donner l'exemple à mon fils, lycéen à l'époque, sans devoir sermonner pour le motiver à faire ses études, cela a fort bien fonctionné !

J'étais curieux et je recherchais un challenge intellectuel différent. Je voulais apprendre la réalité du « real world business », et non plus une autre formation moulant ses participants dans une focalisation artificielle d'un secteur qui me paraissait se détacher de la réalité économique avec les symptômes de l'« in-breeding » (endogamie).

### Pourriez-vous nous expliquer si la formation suivie a pu rencontrer vos attentes ?

Oui, mais par cinq mécanismes bien différents :

1. la formation en elle-même ;
2. les échanges permanents avec des étudiants de milieux divers ;
3. le stress, très formateur, qui par moments était à la limite du supportable dans le contexte de la vie professionnelle et familiale ;
4. la nécessité de devoir apprendre des matières dont je n'avais jusque-là aucune notion, ...et parfois une nette abnégation ;
5. l'effet formateur et de capacité analytique sur un esprit jusque-là focalisé dans une monoculture intellectuelle très professionnelle, mais avec ses limites dans un monde complexe.

### Que vous a apporté cette formation sur le plan professionnel ?

La modestie de comprendre ce que je faisais, de pouvoir décider lucidement, d'être au niveau des autres administratifs – un challenge rare pour un chirurgien. Mais également de bâtir des ponts avec d'autres formations effectuées par la suite, de nouer des contacts et, finalement, la capacité de réaliser une vision de cadre idéal professionnel.

### Qu'est-ce que votre formation vous a procuré sur le plan personnel et humain ?

La satisfaction d'être capable de réussir, une dimension nouvelle dans mes réflexions professionnelles et mon argumentation. Mais aussi un avantage évident dans les discussions dans mon milieu professionnel et une capacité analytique nouvelle.

### Quelle a été votre appréciation générale de la formation suivie dans notre Centre ?

Ce fut dur en continuant sa vie professionnelle, mais cela reste possible au Luxembourg, c'est une chance unique !

### Comment envisagez-vous l'importance et le rôle de la formation professionnelle continue à notre époque au Luxembourg ?

Cela est indispensable ! Notre société a évolué en une centaine d'années de l'agricole, vers l'industriel, vers les services, toujours dans un cadre contextuel et de ressources en somme modestes ; comparés aux pays environnants. Sans dynamisme, intelligence, assimilation de compétences et développement des connaissances, je ne vois pas comment nous pourrions affronter un avenir.

J'ai appris avec passion le métier de chirurgien spécialisé, mais j'ai vu la profession évoluer rapidement en une génération et j'ai compris la nécessité de faire évoluer ses infrastructures afin d'y offrir la qualité de services professionnellement et éthiquement indiqués. J'ai pu terminer ma carrière comme manager, en forgeant activement ce cadre vers une vision optimisée.

J'ajouterais qu'une vie intéressante est celle où l'on peut s'endormir le soir en ayant la conviction d'avoir appris quelque chose de nouveau. Mais l'apprentissage n'est possible que si l'on se crée un cadre pour pouvoir apprendre et savoir apprendre.

### Quels arguments pourriez-vous donner aux salariés pour les inciter à suivre des formations continues ?

Un objectif de réussite purement matériel constitue, en fait, toujours un risque permanent, et génère souvent une attitude insatisfaite et envieuse. Mais une réussite professionnelle et matérielle solide se construit sur une fondation large, des intérêts diversifiés et une base de connaissances suffisamment étoffée pour analyser et révéler ses lacunes, destinées à être comblées.

### Pourriez-vous nous dire quelle est ou quelles sont les formations que vous avez suivies grâce à notre Centre ?

Le Diplôme Universitaire de Sophrologie avec l'Université de Lille (2019-2020).

### Pourquoi avez-vous choisi de vous inscrire à cette formation ? Quelles étaient vos motivations initiales ?

Après avoir été élue déléguée syndicale permanente, j'ai été étonnée par le fait que tellement de salariés viennent à ma rencontre ; j'ai alors constaté qu'il y avait de la souffrance chez une partie du personnel.

Parmi les thèmes récurrents figurent les problématiques liées au fait qu'il y a toujours une charge de travail plus importante, moins de temps pour accomplir les tâches, des manques dans l'acquisition des compétences, des difficultés pour atteindre les objectifs, liées à la pression et la peur de ne pas y arriver.

L'estime et le manque de confiance en soi sont aussi des sentiments rencontrés par nombre de salariés. Il faut gérer l'influence du regard des autres, de possibles difficultés à s'affirmer et gérer la relation avec les autres.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est également un défi à relever, qui peut mener à un épuisement professionnel, un burnout.

Tous ces facteurs, et d'autres encore, peuvent conduire à un absentéisme très élevé. Aussi, j'ai pris conscience qu'être déléguée syndicale allait au-delà de ce que je m'imaginai et je me suis rappelé que les premières semaines je sortais du bureau en me sentant perdue et dépassée.

J'ai ainsi suivi quelques formations concernant la gestion du stress et du burnout. Mes compétences étaient limitées pour pouvoir aider les salariés et j'ai compris que ce que je ressentais, c'était la souffrance des salariés.

Lorsque j'ai entendu parler de la sophrologie, j'ai compris que la première étape constituait à recueillir l'avis des salariés, et que la seconde était de convaincre la direction à accepter de faire des séances pendant les heures de travail.

### Pourriez-vous nous expliquer si la formation suivie a pu rencontrer vos attentes ?

J'accompagne individuellement les salariés pendant leurs heures de travail dans l'entreprise, et j'ai de bons résultats avec un absentéisme moins élevé !

### Que vous a apporté votre formation sur le plan professionnel ?

La sophrologie m'a aidée à être plus en contact avec mon vécu de l'instant, à l'accueillir et à être ainsi plus en lien avec ma réalité objective. Je fais davantage confiance à moi-même et à mon vécu corporel et émotionnel ; ce dont j'ai besoin pour accompagner les salariés.

### Qu'est-ce que la formation vous a procuré sur le plan personnel et humain ?

Ma première découverte a été la prise de conscience que j'étais là pour les autres, sans être vraiment là pour moi-même, ainsi que mon manque de confiance en moi. Aujourd'hui, avec du

recul, je peux dire que la sophrologie m'a sauvée ! Je vivais à un rythme où je ne me rendais plus compte de mes propres ressentis. J'avais des difficultés à m'ajuster à mes « réels » besoins et limites.

Aussi, j'ai compris que la sophrologie est véritablement le chemin sur lequel j'évolue, où parfois j'ai besoin de marquer un temps de pause pour accueillir et intégrer ce qui se présente à moi. Toutefois, tout ce que je vis m'enseigne, me permet de mieux me connaître et de grandir.

### Quelle a été votre appréciation générale sur votre formation dans notre Centre ?

J'ai apprécié la richesse et la diversité des enseignements transmis, tant sur le plan personnel que professionnel.

### Comment envisagez-vous l'importance et le rôle de la formation professionnelle continue à notre époque au Luxembourg ?

La formation continue permet aux salariés d'évoluer professionnellement, mais elle procure également d'autres bénéfices non négligeables comme :

- la maîtrise des nouvelles technologies ;
- le développement personnel ;
- l'efficacité ;
- l'épanouissement ;
- des qualifications pour un nouveau métier ou une nouvelle carrière.

### Quels arguments pourriez-vous donner aux salariés pour les inciter à suivre des formations continues ?

Suivre une formation continue vous permettra de vous perfectionner dans votre métier, de développer des compétences supplémentaires et de mieux répondre aux attentes du marché de l'emploi.



## SONIA DA SILVA NEVES

Déléguée syndicale  
permanente chez Bram  
à Bertrange



## ÉRIC TSCHIRHART

Professeur de physiologie,  
conseiller spécial du recteur  
et ancien vice-recteur  
de l'Université du Luxembourg

### Pourriez-vous nous dire quelle est ou quelles sont les formations que vous avez suivies grâce à notre Centre ?

J'ai suivi le DESS-CAAE (Certificat d'aptitude à l'administration des entreprises), la première promotion, lancée en 1996. La CSL l'avait mis en place en collaboration avec l'Institut d'administration des entreprises (IAE) de l'Université Nancy 2, maintenant Université de Lorraine.

### Pourquoi avez-vous choisi de vous inscrire à cette formation ? Quelles étaient vos motivations initiales ?

Scientifique de formation, je n'avais aucune notion formelle de gestion ou autre.

En 1993-1997, mon travail de chercheur avait produit un certain nombre de résultats qui pouvaient être exploités industriellement. Autrement dit, la propriété intellectuelle qui en dérivait laissait penser que la valorisation des composés chimiques dérivés des cannabinoïdes était une option pour la création d'une entreprise de développement de nouvelles molécules à visée anti-inflammatoire, sans effet sur le système nerveux central, et donc sans effet sur le comportement. Il était impensable pour moi de considérer cette aventure sans un bagage minimal de formation en gestion d'entreprise.

### Pourriez-vous nous expliquer si la formation suivie a pu rencontrer vos attentes ?

Le DESS-CAAE fonctionnait déjà à Nancy, et nombre d'enseignants en provenaient. J'ai retrouvé un cadre académique qui me convenait pleinement, avec de très bonnes interactions avec les intervenants. Le fait d'être un groupe restreint, avec une assez grande diversité, a été un atout également pour le fonctionnement du DESS-CAAE.

Pour autant, le niveau de formation initiale des participants était plutôt homogène, et certains disposaient déjà d'une très bonne expérience professionnelle en gestion d'entreprise. Cela a permis des échanges fructueux entre étudiants et intervenants.

### Que vous a apporté cette formation sur le plan professionnel ?

Immédiatement, rien, car le projet entrepreneurial envisagé n'a pu se réaliser pour des raisons techniques et politiques. Il était très difficile à l'époque d'expliquer l'importance du cannabis médical. Aujourd'hui, nous sommes dans une tout autre constellation de réflexion. Nous étions bien trop en avance.

En 2007, le recteur Rolf Tarrach me demanda de reprendre toute la gestion administrative et financière de l'Université du Luxembourg. Le Conseil de gouvernance de l'Université donna son accord et ma nomination fut validée par arrêté grand-ducal. J'ai occupé cette position presque cinq ans, avec un travail structurel à réaliser sur tous les aspects opérationnels et réglementaires de l'Université. Ce fut une période très intense et enrichissante, où j'ai rencontré beaucoup de gens sincèrement motivés et fidèles, qui m'ont fait confiance. Je ne crois pas les avoir abandonnés une seule fois dans leurs missions respectives, et ce, bien qu'une fonction administrative et financière soit plus communément perçue comme un frein plutôt qu'un catalyseur d'activités.

Ma position de vice-recteur aux affaires académiques a directement suivi, avec les mêmes modalités de nomination. J'en garde une grande fierté. Fonctionnellement, à la thématique près, j'ai retrouvé les mêmes défis : inventaire des « choses », reporting, réglementations les plus légères possibles afin de favoriser la créativité et l'expérience entrepreneuriale de l'Université. La liberté intellectuelle et opérationnelle est créatrice de nouveautés, pas l'imposition de carcans insupportables, qui sont efficacement démotivants.

Globalement, une bonne partie du programme du DESS-CAAE m'a permis de gagner du temps sur des aspects formels de gestion administrative et financière. Le fait d'avoir une vision académique doublée d'une vue administrative, ressources humaines (RH) et financière permet de circulariser une situation, et donc de prendre une décision managériale avec tous les éléments prospectifs pertinents.

### Qu'est-ce que votre formation vous a procuré sur le plan personnel et humain ?

Cela ne faisait pas très longtemps que j'étais arrivé au Luxembourg. J'ai pu rencontrer des personnes d'autres horizons, et j'ai gardé des relations très régulières avec certaines. Je suis même le parrain des deux enfants d'un de mes collègues de promotion, qui est donc devenu un ami, maintenant de longue date. Luxembourg étant très grand... il m'arrive régulièrement de croiser l'un(e) ou l'autre, avec grand plaisir.

Je garde un très bon souvenir de l'abord de la fonction RH durant cette formation. Les intervenants étaient aussi impertinents voire polissons que moi, et les échanges ont été décidément très constructifs. C'est peut-être la partie des cours que j'ai le plus aimée, contre toute attente.

Sur le plan personnel, j'ai appris à mettre de côté la tour d'ivoire scientifique dans laquelle je vivais. Un de mes mentors m'avait dit un jour : « ne traitez personne mal quand vous montez, sinon la redescende sera très difficile ». Cela a été un excellent exercice d'humilité, qui m'a permis de gagner la confiance, je crois, de nombre de collaborateurs avec lesquels j'ai eu la chance de travailler. Certains regrettent de ne plus travailler avec moi, d'autres probablement pas...

### Quelle a été votre appréciation générale de la formation suivie dans notre Centre ?

Globalement, je reste sur une très bonne impression, avec une très bonne organisation, une certaine simplicité d'opération qui a permis une bonne interaction avec tous les intervenants. La taille limitée du groupe de formation permet également un travail serein et des moments de questions-réponses avec une grande valeur ajoutée.

### Comment envisagez-vous l'importance et le rôle de la formation professionnelle continue à notre époque au Luxembourg ?

D'après l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'ère de l'économie du savoir est celle où la productivité et la croissance de l'économie, bref la « performance économique » des pays, dépendent de plus en plus du savoir, de l'éducation, de l'information et de la technologie. Parallèlement, le triangle de la connaissance, avec l'éducation, la recherche et l'innovation, est un élément clé d'un soutien à l'économie du savoir, qui s'est inscrit déjà en 2009 dans le cœur de la stratégie de Lisbonne. Ces deux arguments plaident inévitablement pour une poursuite et un renforcement de la formation professionnelle continue, afin de s'assurer d'une place enviable dans l'économie du savoir, sans sacrifier pour autant un développement durable.

De plus, il n'est pas envisageable d'occulter la personnalisation de la formation continue, qui doit être adaptée au besoin, délivrée au bon moment, délivrée aux bonnes personnes, et adaptée dans sa modalité (en mode e-learning & adaptative learning, présentiel, ou autre). Même la personne en formation professionnelle continue devient parfois formateur, une tendance qui se généralise dans les dispositifs de partage de connaissance en interne ou de formation entre pairs.

Sans doute aucun, la formation de demain, au sens le plus large, apporte non seulement des connaissances mais également les clés pour continuer son apprentissage en autonomie afin de rester en phase avec cette « nouvelle économie ».

### Quels arguments pourriez-vous donner aux salariés pour les inciter à suivre des formations continues ?

Le monde accélère, et les entreprises aussi, dans une instantanéité pas forcément directement utile mais qui porte une réactivité numérique que l'on se doit d'intégrer par une formation permanente. Je suis convaincu que la formation est aujourd'hui envisagée comme un véritable process en plusieurs étapes intégrées au travail de chaque salarié.

Le modèle de formations mixtes (blended learning) est une excellente solution d'apprentissage flexible et ad hoc pour le salarié : en mixant présentiel et distanciel, il répond aux enjeux des entreprises (diminution de coûts logistiques), tout en restant efficace pédagogiquement (par la relation avec le formateur, la possibilité d'échanger et de mettre en pratique).

C'est une vraie opportunité pour se former, avec une personnalisation de son trajet d'apprentissage et un rythme adaptatif, permettant une évolution vers une autoformation à travers des plateformes d'agrégation de ressources. Le salarié, l'entreprise et l'organisme de formation identifieront alors ensemble les objectifs d'apprentissage et les contenus à acquérir. Le salarié devient acteur de sa formation continue.

71



21





# Un grand **MERCI**

**aux 250 000 inscrits qui nous ont fait confiance et nous ont permis de les accompagner dans leur projet de développement professionnel et personnel**

## Notre offre de formation continue des 50 dernières années

	Nombre d'inscrits	%
■ Cours du soir	147 373	<b>58,8 %</b>
■ Séminaires	22 379	<b>8,9 %</b>
■ Formations universitaires	5 518	<b>2,2 %</b>
■ Certifications	21 245	<b>8,5 %</b>
■ Formations pour délégués du personnel	23 880	<b>9,5 %</b>
■ Formations spécialisées	30 263	<b>12,1 %</b>
<b>Total</b>	<b>250 658</b>	<b>100 %</b>



Depuis 50 ans, la Chambre des salariés (CSL) s'investit dans le développement et l'épanouissement des compétences professionnelles et sociales des salariés.

En 2021, le Centre de formation pour adultes de la CSL, le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC), fête un double anniversaire : ses 50 ans de formation continue et ses 25 ans de formations continues universitaires.

La CSL a indéniablement acquis une expérience forte en matière de formation. Elle fait figure de visionnaire au Luxembourg, en étant la première à s'aventurer dans l'univers de la formation continue en proposant en soirée, dès 1971, des cours en informatique.

Depuis, l'éventail de son offre a connu un développement fulgurant. Au fil du temps, de nombreux partenariats se sont créés avec des acteurs notoires de la formation professionnelle continue et des institutions universitaires renommées.

Toujours à l'avant-garde, notre Centre de formation a été, en 1996, le pionnier dans l'organisation d'études supérieures en formation continue au Luxembourg, comme en témoigne l'accord signé avec l'Université Nancy 2 mettant sur pied des formations universitaires proposées à Luxembourg et menant à des diplômes officiels.

Une population instruite et bien formée est un facteur clé pour garantir le bien-être social et la prospérité économique de notre pays.

Le LLLC contribue par ses formations à faire progresser ses participants en les aidant à acquérir les compétences indispensables pour bâtir une réussite durable dans un monde du travail qui évolue sans cesse. La formation continue du LLLC constitue donc un puissant instrument de promotion sociale pour tout un chacun.

Le LLLC se doit de rester à la pointe des nouvelles évolutions sociétales et proposer des formations innovantes de haute qualité qui répondent aux besoins personnels et professionnels des salariés.

Éditeur :



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250  
csl@csl.lu | www.csl.lu

ISBN 9782919888474



9 782919 888474