



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS



Séance académique

**50 ans de formation continue
de la Chambre des salariés**

**Allocution de
de Mme Nora BACK,
*présidente de la Chambre des salariés***

Seul le discours prononcé fait foi

Luxembourg, le 6 octobre 2021

Messieurs les ministres Claude Meisch et Dan Kersch,

Monsieur le commissaire européen Nicolas Schmit,

Cher professeur Henning Salling Olesen,

Chers invités d'honneur,

Chers partenaires,

Mesdames et Messieurs,

Il m'est un grand plaisir de vous accueillir ce soir pour fêter ensemble un doublé jubilé dont nous sommes très fiers : les 50 ans de formation continue de la Chambre des salariés et les 25 ans de formation *universitaire* continue.

Permettez-moi de commencer par vous rappeler les humbles débuts de nos activités de formation et d'en relever les points saillants.

Les premières formations de notre chambre ont été lancées au temps où il existait encore deux chambres salariales : la Chambre des employés privés, représentant les employés privés, et la Chambre de Travail, défendant les intérêts des ouvriers. Comme vous le savez, les deux ont fusionné avec l'avènement du statut unique en 2009, pour devenir la Chambre des salariés.

Ce sont les responsables de la Chambre des employés privés qui ont pris l'initiative, il y a 50 ans, d'organiser un premier cours du soir en informatique de gestion. C'était en 1971. A l'époque, le Premier ministre du Luxembourg s'appelait Pierre Werner; ses homologues étaient Georges Pompidou en France, Willy Brand en Allemagne et Richard Nixon aux Etats-Unis. En Suisse, les femmes ont obtenu le droit de vote. L'économie luxembourgeoise était peu diversifiée et dominée par la sidérurgie. Le monde du travail était infiniment moins complexe et moins technologique, de même que la société.

Tout ceci pour vous faire apprécier l'étendue du chemin que nous avons traversé. En 50 ans, le monde a évolué énormément et notre centre de formation avec lui !

Le premier cours du soir en informatique durait une année scolaire et se tenait dans une salle de fêtes devant 225 auditeurs. Il a vite été complété par deux cours supplémentaires en informatique.

7 années plus tard, des formations en comptabilité sont introduites en soirée, et avec eux le début de la régionalisation des cours dans différentes localités du Luxembourg. Ce principe d'une offre décentralisée a survécu jusqu'à nos jours, tout comme le principe de pratiquer des prix modérés afin d'ouvrir l'accès à la formation continue à tous les niveaux de revenus.

Une troisième devise qui a guidé nos initiatives et qui allait de pair avec notre volonté de faire progresser les salariés, c'était d'offrir des formations reconnues. Dès leur lancement, les cours du soir ont été placés sous le haut patronage du ministère de l'Education nationale sous le ministre Jean Dupong.

Notre chambre a toujours veillé à proposer des formations en dehors des heures de travail, pour éviter que les salariés ne doivent demander l'accord préalable de leur patron.

Ce n'est en 1990, que notre chambre change de paradigme et offre pour la première fois des cours en journée. Ces formations de courte durée, les séminaires, vont devenir un produit phare de notre centre de formation à côté des cours du soir !

L'année 1996 marque ensuite un tournant décisif qui influencera considérablement le développement futur de notre programme d'enseignement et qui contribuera à asseoir la réputation de notre centre de formation. Il s'agit de la signature d'une convention de coopération avec l'Université de Nancy 2 visant la délocalisation d'une formation universitaire de niveau BAC +5 au Luxembourg. Avec le lancement du DESS en Management des entreprises en horaire aménagé, notre chambre

professionnelle s'impose comme un pionnier de l'organisation d'études supérieures en formation continue au Luxembourg.

Depuis lors, elle a conclu de nombreux partenariats avec des institutions universitaires de renommée pour proposer des masters, des bachelors et des licences en soirée et les weekends. L'objectif étant de permettre aux salariés de concilier leurs projets de formation continue avec leur vie professionnelle et privée. Un nombre important de personnes ont pu décrocher un diplôme de l'enseignement supérieur par cette voie.

En 2003, notre chambre professionnelle décide de réunir ses activités de formation sous un label plus moderne et plus dynamique : c'est la naissance du Luxembourg Lifelong Learning Centre !

Au fil des années, l'offre de formation du LLLC a connu un élargissement considérable avec le développement de nouveaux domaines de formation et la conception de nouveaux produits de formation. Parmi ces derniers, il y a lieu de citer les formations spécialisées et les formations seniors, mais également les certifications informatiques et professionnelles. Depuis 2005, le LLLC s'est graduellement créé une réputation comme centre de test agréé délivrant des tests de certification pour différents éditeurs de logiciels et constructeurs informatiques, ceci notamment via des partenariats avec Pearson VUE, CISCO et l'ECDL Foundation.

En 2011, elle a conclu un partenariat avec l'Université de Lorraine pour introduire le Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) au Luxembourg. Ce diplôme permet à des personnes ne possédant pas de diplôme de fin d'études secondaires d'entamer des études universitaires.

De manière générale, les formations du LLLC se sont toujours inscrites dans l'objectif :

- de contribuer à la progression des salariés en entreprise
- de donner aux salariés les moyens de consolider leur emploi ou de se reconvertir
- de contribuer au bien-être des salariés en leur donnant les moyens de lutter contre le stress
- de promouvoir des politiques de management gagnant-gagnant au sein des entreprises.

Aujourd'hui, le LLLC figure parmi les plus grands offreurs de formation au Luxembourg avec un programme de formation comprenant entre autres plus de 280 cours du soir, 200 séminaires, 11 programmes universitaires diplômants et 7 formations spécialisées. Pendant un demi-siècle, il a formé les salariés et contribué à l'essor de l'économie luxembourgeoise. Depuis 1971, il a enregistré 250.000 inscrits toutes formations confondues.

L'histoire de succès du Luxembourg Lifelong Learning Centre n'aurait pu aboutir sans l'appui des instances publiques et la fidélité des participants. Je voudrais profiter de cette soirée pour exprimer mes remerciements à tous ceux qui ont contribué à nos 50 ans de succès, et j'espère que je n'oublie personne :

- Les différents ministres de l'Education nationale et leurs équipes ;
- Les directeurs des lycées, leurs responsables techniques et leurs équipes ;
- Les chargés de cours;
- Nos partenaires;
- Nos universités partenaires avec leurs professeurs ;
- L'équipe du LLLC ;
- Et tous les participants pour leur confiance et leur fidélité.

Mesdames et Messieurs,

50 ans, c'est l'occasion de regarder en arrière et de faire le bilan des années écoulées. Mais c'est aussi l'occasion de regarder vers l'avant, car ce serait une erreur de se reposer sur ses lauriers et de s'en tenir là. En tant qu'institution et prestataire de formations, nous sommes soumis aux mêmes pressions que les salariés que nous représentons.

Nous devons nous adapter continuellement à un monde qui change, et rester au fait des évolutions technologiques, économiques, sociétales et pédagogiques. Le gros défi, et je pense que c'est le même pour tous les acteurs du domaine de l'éducation et de la formation continue, c'est de préparer les apprenants aux exigences du monde professionnel de demain, monde qu'il est difficile d'entrevoir,

même s'il est possible de dégager les grandes lignes des développements à venir. La question de comment préparer les gens à des métiers qui n'existent pas encore aujourd'hui est certes galvaudée, mais elle n'en est pas moins pertinente.

La transition écologique et digitale va sans doute engendrer un besoin accru pour des mesures de reskilling et d'upskilling de la main d'œuvre.

Pour pouvoir offrir des formations de qualité à tous les salariés et leur permettre de développer des compétences techniques et transversales à la hauteur des défis de demain, une réforme globale du système de formation professionnelle continue s'impose.

Il est vrai qu'il existe des dispositifs légaux favorisant l'apprentissage tout au long de la vie, comme le congé individuel de formation et la validation des acquis, mais ils ne sont point suffisants. Congus respectivement en 2007 et 2009, ils doivent être adaptés aux besoins d'aujourd'hui dans le sens d'une meilleure flexibilité. La procédure pour obtenir une VAE doit être facilitée et assortie d'un congé pour préparer le dossier VAE et le nombre de jours de congé individuel disponibles devrait être augmenté.

Actuellement, de nouveaux dispositifs sont en phase de discussion, voire en cours d'élaboration. En garantissant un accès égalitaire à la formation continue à tous les salariés, quel que soit leur poste en entreprise ou leur niveau d'études, ils ont le potentiel de devenir des instruments d'éducation et de promotion sociale puissants.

Je parle du compte personnel de formation et du droit individuel à la formation. Ce dernier relève d'une importance capitale pour nous en tant que chambre salariale et nous espérons que notre orateur principal, le professeur Henning Salling Olesen, pourra apporter des réflexions intéressantes à ce sujet.

Je vous remercie de votre attention et je passe la parole à Monsieur le Ministre Dan Kersch.

Luxembourg, le 6 octobre 2021