

LSC

Renforcer l'offre et la qualité

Depuis toujours, la formation continue s'inscrit dans les missions de la Chambre de Commerce. D'année en année, l'offre s'est étoffée pour aboutir à la création d'un organisme de formation à part entière, la Luxembourg School of Commerce. Rencontre avec son directeur, Gérard Eischen.

Votre offre de formation repose sur 3 grands piliers que sont les formations professionnelles initiale, universitaire et continue. En ce qui concerne la formation professionnelle initiale, quels sont vos objectifs pour 2014 ?

Le Luxembourg s'inscrit dans la tradition des pays germanophones d'offrir une formation professionnelle initiale de type dual, c'est-à-dire une formation théorique en école couplée à une formation pratique en entreprise, le tout couvert par un contrat d'apprentissage. Les statistiques prouvent que le taux de chômage est moindre dans les pays où ce type de formation existe. De plus, la crise voit revenir en force les classes moyennes avec toute une nouvelle panoplie de besoins et d'offres d'emplois à la clé. Nous avons donc l'intention de renforcer la formation professionnelle initiale, premièrement, en expliquant mieux les perspectives qu'elle offre – ce n'est pas une voie de garage comme beaucoup semblent le penser – et en ouvrant encore plus les carrières via des passerelles qui doivent pouvoir mener jusqu'à l'université. Nous

allons également intensifier tout ce qui touche à la qualité. Nous venons d'introduire des formations de Tuteur en entreprise dont le cadre doit toutefois être revisité périodiquement : c'est un challenge que les chambres professionnelles doivent relever ensemble.

Pour la formation universitaire, la LSC a créé, avec l'Université du Luxembourg, la Luxembourg Business Academy (LBA). Avez-vous de nouveaux projets en la matière ?

La *business education*, la formation dans les matières qui s'articulent autour de la création-gestion d'entreprise au sens large, est très prisée et la LBA remplit bien son rôle jusqu'à présent. Il faut savoir que, chaque année, quelque 600 étudiants du monde entier postulent pour suivre notre formation de Master in Management and Innovation, qui est donc reconnue au niveau international. Dans le cadre du nouveau plan quadriennal (2014-2017) de l'Université, la Chambre de Commerce va investir des montants considérables afin de développer la LBA et en faire une sorte



Gérard Eischen, directeur, LSC.

de grande école de gestion à la luxembourgeoise. Il y a trois ans, afin de proposer des formations universitaires en soirée, nous avons noué un partenariat avec l'eufom (European University for Economics), une antenne de la plus grande université privée allemande. Afin de répondre aux besoins linguistiques du marché,

nous devons peaufiner notre offre en ce sens. Le volet universitaire étant une direction assez récente pour nous, nous avons décidé de nous concentrer sur quelques partenariats stratégiques dont ceux avec l'eufom (Allemagne) et l'ICN Business School (France), sans oublier l'Université du Luxembourg bien évidemment.



Les lauréats et les candidats des HR Awards 2013



5 prix pour les DRH et leurs équipes

HR Manager of the Year

Caroline Lamboley, directrice des Ressources humaines, BDO
Candidats : Jennifer Cunningham (department Head of Human Resources & General Administration, Mizuho Trust & Banking S.A.); Olivier Body (H.R. & RSE Manager, PROgroup GEIE); Dominique Perilleux (directeur des Ressources humaines, RBC Investor Services Bank); Didier Demange (Regional HR Manager Central Europe, Spain & Benelux, Temenos Luxembourg); Julian Troian (HR Director EMEA, Ampacet Europe); Sandrine Boucquey (HR Manager, e-Business & Resilience Centre)

HR Team of the Year

CFL Multimodal représentée par Sylvie Notarnicola, DRH
Candidats : Caceis Bank Luxembourg (représentée par Anne-Catherine Loiseau, DRH); CTG (représentée par Caroline Simon, HR Manager); Deloitte (représentée par Rebecca Lehmann, Senior Manager); DKV Luxembourg (représentée par Udo Glaubach, COO); ING Luxembourg (représentée par Nicolas Rasson, General Secretary & HR Director)

Young HR Talent of the Year

Sonia Oliveira, HR Partner-HR Project, Service des Ressources humaines, Université du Luxembourg
Candidats : Adeline Koppe (Assistant Manager HR - Head of Recruitment, KPMG Luxembourg); Gaëlle Le Borgne (HR Account Manager, ING Luxembourg); Clothilde Parisi (HR Manager, Alter Domus); Vanessa Vanderzwalmen (Head of HR et travailleur désigné, ME Business Solutions)

Socially Responsible HR Initiative Award

Loyens & Loeff Luxembourg (représentée par Véronique Hoffeld, Partner & Member of Management Committee)
Candidats : CACEIS Bank Luxembourg (représentée par Anne-Catherine Loiseau, DRH); Deloitte (représentée par Frédéric Sabban, Corporate Social Responsibility Manager); DHL Express Luxembourg (représentée par Daniela Sollevanti-Pires, HR Manager); Hays (représentée par Philippe Lambert, DRH France & Luxembourg); Masco Europe S.à r.l. (représentée par Coumba N'Diaye, HR Business Partner); PwC Luxembourg (représentée par Claire Audollent, DRH adjointe)

Best Internal Communications

Ampacet représentée par Julian Troian, HR Director EMEA
Candidats : Deloitte (représentée par Rebecca Lehmann, Senior Manager); DHL Express Luxembourg (représentée par Daniela Sollevanti-Pires, HR Manager)

10 prix pour les entreprises consultantes

Best Change Management Services

Ajilon HR Solutions
Candidats : Deloitte, Link 2 Business World, Nexum Luxembourg, Taplow Luxembourg

Best Compensation & Rewards Solution

Sympass
Candidats : Konex, PwC Luxembourg, Sodexo, Swiss Life

Best HR Strategy Firm

RH Expert
Candidats : Deloitte, KPMG, Link 2 Business World, PwC Luxembourg

Best HR Technology

HR Access Solutions
Candidats : Deloitte, Microtis, PwC Luxembourg

Best Labour Law Firm

MNKS
Candidats : Loyens & Loeff, MMS Avocats

Best Learning and Development solutions

Luxembourg School for Commerce
Candidats : Arendt Institute, Berlitz, Deloitte, English World Institute, fast training, Hudson, Key Job, PwC Academy, Ricoh Luxembourg, Telindus Training Institute

Best Public Partner

CRP-Henri Tudor
Candidats : clc (confédération luxembourgeoise du commerce); Institut Universitaire International Luxembourg

Best Recruitment Services

DO Recruitment Advisors
Candidats : Adecco, Axis, Badenoch & Clark – Ajilon HR Solutions, Deloitte, Edouard Franklin, fast, Hays, Hudson, Lancelot IT & eCommerce Recruitment, Marlière & Gerstlauer, Michael Page, Rowlands, Xpertize Luxembourg

Best Talent Management Firm

Hudson
Candidats : Deloitte, Link 2 Business World, PwC, Taplow Luxembourg

Best Worklife Balance & Wellbeing Services

Sécurité & Santé au Travail Luxembourg
Candidats : Health Systems, Icas, Majordome, The Lilith Project

www.hrone.lu

Rapprocher l'enseignement et le monde de l'entreprise

Après une réforme de l'apprentissage encore à évaluer, le gouvernement doit s'atteler à la réforme de l'enseignement secondaire. La Luxembourg School for Commerce (LSC), l'entité de formation de la Chambre de Commerce, souhaite, dans ce cadre, rapprocher enseignement et monde économique afin de donner de meilleures perspectives professionnelles à la jeunesse.

Après avoir réformé les modalités régissant l'apprentissage (2008), c'est l'enseignement secondaire dans son ensemble que l'Etat luxembourgeois doit adapter pour mieux répondre aux défis qui attendent la jeunesse sur le difficile chemin de l'emploi. C'est en tout cas, aujourd'hui, le souhait de la Luxembourg School for Commerce (LSC). « Les résultats de la dernière enquête PISA, menée à l'échelle de l'OCDE, place encore le Luxembourg dans une position médiocre », commente Jean Junck, membre du comité de direction de la LSC. « Nous avons le système scolaire le plus cher du monde. Or, en termes de résultats, à l'échelle internationale, nous faisons figure de mauvais élève. Cela soulève tout de même un certain nombre de questions. »

Si la Luxembourg School for Commerce s'est réjouie de la réforme de l'apprentissage mise en œuvre par le gouvernement précédent – même si le projet a été fortement dilué compte tenu des ambitions initiales –, ses responsables précisent toutefois qu'elle est perfectible, notamment au niveau de certains aspects pratiques. « Nous sommes contents de l'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage qui ont été signés. L'apprentissage constitue une voie royale vers un contrat professionnel. 80 à 85 % des élèves



Jean Junck, membre du comité de direction, LSC.

inscrits dans cette filière trouvent un travail à l'issue de leur formation, ou s'inscrivent dans un cycle d'études supérieures. On peut regretter cependant qu'un grand nombre de postes d'apprentissage restent ouverts », commente Roger Thoss, membre du comité de direction de la LSC. « Les entreprises sont prêtes à accueillir des jeunes. Mais pour de multiples raisons, cela ne fonctionne pas. »

Manque d'aptitudes

Parmi ces raisons, une mauvaise image de l'apprentissage, un manque d'aptitude des élèves à s'inscrire dans un processus de formation professionnelle, mais aussi un socle de connaissances et de compétences de base insuffisant. Des efforts doivent être faits au niveau de l'enseignement initial. « L'arrivée en entreprise est difficile. Il faut remédier à cette pro-

blématique et, tant dans une filière d'apprentissage que pour l'enseignement secondaire en général, il faut placer l'enseignant face à une obligation de résultats », explique Roger Thoss. « Il faut qu'il soit plus responsabilisé par rapport aux résultats des élèves et des compétences qu'ils doivent acquérir. »

La LSC attend donc toujours la réforme de l'enseignement secondaire et ne manque pas d'idées à ce sujet. « Parmi nos recommandations, il y a l'idée d'introduire un système d'enseignement différencié des langues », explique Jean Junck. « D'autre part, nous sommes favorables à un enseignement plus axé sur l'acquisition de compétences, avec des aptitudes de base qui devront être formellement acquises à différentes étapes du parcours scolaire. »

Améliorer la relation école-entreprise

La LSC souhaite aussi améliorer la relation école-entreprise avec l'idée d'impliquer les acteurs de l'économie dans l'élaboration du programme scolaire, pour épauler les enseignants dans leur démarche éducative. « Il faut privilégier l'interaction entre l'école et le monde professionnel. Nous sommes aussi en faveur de la création d'une section économie, gestion et esprit d'entreprendre dans le cycle supé-



Roger Thoss, membre du comité de direction, LSC.

rieur », poursuit Jean Junck. « Celle-ci doit permettre aux élèves de mieux appréhender les principes de gestion tout en développant l'esprit d'entreprendre des jeunes. »

La LSC, saluant la création de la Maison de l'Orientation, souhaite que les élèves soient mieux accompagnés dans leurs choix d'orientation scolaire puis professionnelle. « Nous avons tout à gagner à ce que l'enseignement et le monde économique se rapprochent. Ce genre de partenariat fonctionne au niveau de l'enseignement supérieur et semble porter ses fruits. Pourquoi ne pourrait-il pas être mis en place au niveau secondaire ? Si la formation de base ne forme pas mieux les jeunes afin de leur donner des perspectives professionnelles, on peut parler de richesses perdues. D'autant plus que, à l'horizon 2020, 90 % des profils recherchés seront des travailleurs qualifiés. »