

De nouveaux enjeux pour la formation

Former les employés et dirigeants aux besoins de l'économie luxembourgeoise et leur ouvrir les portes d'un large panel de compétences, c'est l'objectif que s'est fixé la House of Training. Créée en 2015 par la Chambre de Commerce et l'ABBL, elle a beaucoup évolué et propose aujourd'hui plus de 1.200 formations dans des domaines aussi variés que l'HoReCa, le Commerce, l'Architecture, le Droit, les Ressources Humaines, et bien d'autres. Muriel Morbé, CEO, nous présente les nouveaux défis que rencontre l'organisme et les moyens mis en œuvre pour y répondre.

À l'heure de la digitalisation et des formations à distance, comment avez-vous adapté votre offre et vos méthodes pédagogiques?

Avec le confinement imposé par la situation sanitaire, nous avons dû très vite rebondir en proposant exclusivement des formations à distance. Aujourd'hui, les mesures se sont allégées et nous sommes revenus au présentiel pour une bonne partie de nos formations.

Cette situation exceptionnelle nous a permis de découvrir et d'expérimenter une nouvelle pédagogie, qui n'était certes pas inconnue du monde de la formation mais qui y faisait une entrée timide depuis plusieurs années. Aujourd'hui, notre objectif consiste à incorporer le distanciel de manière durable dans notre catalogue, en nous servant de ses avantages et en minimisant ses inconvénients, notamment pour des ateliers de courte durée et des cours théoriques.

L'adaptation de notre offre était indispensable au vu de l'urgence de la situation, mais pas seulement. La présence massive de nouveaux programmes de visioconférence a provoqué le développement important et rapide des nouvelles technologies. Les intervenants et formateurs, même s'ils connaissaient de près ou de loin les TICE (technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement), avaient besoin d'être guidés et instruits à leur tour. Nous avons donc élaboré des ateliers leur étant destinés. De cette manière, ils ont pu découvrir les façons d'interagir avec leurs classes à partir de ces plateformes et d'exploiter les

forces de ces dernières pour dispenser un enseignement de qualité.

Le site de la House of Training a été remodelé. Quelles modifications y ont été apportées?

Il était important à nos yeux de le rendre plus intuitif pour mieux répondre aux besoins de nos clients. Nous avons augmenté la performance de notre moteur de recherche et avons ajouté, dès la première page du site, les quatre portes d'accès vers notre catalogue de formations, qui incarnent bien notre vision de la pédagogie pour professionnels.

La première porte trie toutes les offres parmi nos 21 domaines, dont le Développement personnel, la Fiscalité, l'Entrepreneuriat et la Sécurité et Santé au Travail. Il s'agit dans ce cas-ci d'une présentation que je qualifierais de classique.

À côté de cela, nos clients peuvent également faire leur recherche par profils professionnels (deuxième porte) et par compétences (troisième porte). Même si les entreprises ont l'habitude de procéder par domaines et par thématiques, ces entrées répondent véritablement aux enjeux actuels du monde du travail.

En effet, les offres présentées via ces entrées visent l'acquisition d'aptitudes concrètes bénéfiques sur le long terme, et pas uniquement une réponse individuelle à un besoin ponctuel. Nous avons identifié 65 profils professionnels dans nos différents domaines d'activité, parmi lesquels nous pouvons citer le dirigeant, le chef de projet

ou le commerçant. Derrière ces profils se cachent des compétences spécifiques à partir desquelles nous formulons des recommandations de formations. Nous voulons vraiment pousser l'usage de ces deux entrées pour mieux accompagner les entreprises et ainsi proposer une autre approche, axée sur le long terme, de l'apprentissage professionnel.

La quatrième et dernière porte d'entrée correspond tout simplement aux types de cours. Elle donne la possibilité à celui qui le souhaite de choisir l'offre selon ses disponibilités: cours du soir ou du jour, e-learning ou non,...

Les besoins en formation des sociétés luxembourgeoises ont fortement évolué ces dernières années. Quels sont les principaux défis que vous avez dû relever?

Tout n'a pas changé. Nous avons beaucoup de formations destinées à l'apprentissage de réglementations ou de spécificités techniques





Muriel Morbé

des différentes professions qui n'ont pas connu de modifications. Les grands défis d'aujourd'hui résident essentiellement dans la double transition technologique et environnementale. Nos cours doivent répondre à celle-ci car elle impacte les entreprises luxembourgeoises.

“Notre rôle est d’accompagner les entreprises luxembourgeoises dans le développement des compétences de leurs dirigeants et collaborateurs”

L'organisation du travail a changé, notamment avec le télétravail qui impose une nécessité de se réinventer ainsi que de revoir la gestion traditionnelle des équipes et des activités. Ces mutations demandent l'acquisition de nouvelles compétences et qualités, telles que la créativité, l'esprit critique ou l'adaptabilité. Pour les cultiver, nous proposons des cours orientés vers le développement personnel, très demandés l'année dernière.

Dans cette volonté d'adaptation continue, nous sommes en contact constant avec nos partenaires (fédérations, associations et institutions représentatives des secteurs) qui nous permettent d'identifier les besoins des différents domaines et de développer une offre adaptée pour répondre aux besoins des entreprises. Grâce à ces liens, nous nous positionnons vraiment à la source des changements qui impactent le marché du travail et qui nécessitent des formations pour préparer les entreprises. Souvent, les clients nous contactent aussi directement pour trouver une réponse à l'une ou l'autre de leurs problématiques.

Nous avons également un rôle d'accompagnement. Notre mission est d'avoir un véritable impact pour les entreprises. Nous voulons ainsi les aider à développer les compétences de leurs dirigeants et collaborateurs, mais aussi les sensibiliser à l'importance de la formation qui permet de répondre aux enjeux actuels. Souvent, les dirigeants n'ont pas le temps de se pencher sur le sujet, nous souhaitons donc les assister dans l'identification de leurs besoins. S'ils ressentent les changements ponctuels, c'est à nous d'anticiper, d'avoir une vision d'ensemble, d'envisager toutes les compétences à acquérir pour s'y conformer et d'élaborer un plan de formation efficace. ■

House of Training
7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg
www.houseoftraining.lu
