



# L'APPROCHE SKILLS

## UNE RÉPONSE AUX DÉFIS D'AVENIR DES ENTREPRISES

### LES 3 DÉFIS MAJEURS DES ENTREPRISES :



## 1. DOUBLE TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DIGITALE

L'UE soutiendra la transition écologique et digitale avec un budget global de **14,7 milliards** sur la période 2021-2022

UE

En 2030, au moins **30 millions** de véhicules à émission zéro circuleront dans l'UE

UE

Le Luxembourg vise à réduire ses émissions de gaz à effet de serre d'au moins **55%** d'ici 2030 par rapport à 2005 et à devenir climatiquement neutre d'ici 2050.

PNEC



## 2. AUTOMATISATION ET ROBOTISATION DES TÂCHES EN ENTREPRISE

**14 %** de la main d'oeuvre mondiale sera affectée par l'automatisation d'ici 2030

McKinsey

Au niveau mondial, **23 %** des employés effectuent des tâches automatisables à plus de **70 %**

McKinsey

**18%** des emplois au Luxembourg seraient menacés de disparition par l'automatisation

McKinsey



## 3. TRANSFORMATION RAPIDE DES PROFESSIONS

**87%** des entreprises dans le monde ont déjà un déficit de compétences ou en auront un d'ici quelques années

McKinsey

D'ici 2025, **50%** des salariés devront se reconverter professionnellement

WEF

Pour **44%** des entreprises luxembourgeoises, le besoin en qualifications constitue le défi principal de la digitalisation

Baromètre de l'économie - S2-2019

**POUR RELEVER CES DÉFIS, UNE SOLUTION : DÉVELOPPER ET RENFORCER LES COMPÉTENCES DES ENTREPRENEURS, DIRIGEANTS ET COLLABORATEURS EN ENTREPRISE PAR**

## UPSKILLING

RENFORCER LES COMPÉTENCES EXISTANTES AFIN DE POUVOIR CONTINUER À EXERCER SA PROFESSION

## RESKILLING

ACQUÉRIR DE NOUVELLES COMPÉTENCES POUR EXERCER UNE NOUVELLE PROFESSION OU FONCTION

### QUELLES SONT LES ÉTAPES D'UNE APPROCHE SKILLS ?



**1.** DRESSER LA CARTOGRAPHIE COMPLÈTE DES FONCTIONS ET DES COMPÉTENCES EXISTANTES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE



**2.** ANTICIPER LES BESOINS FUTURS EN TERMES D'EMPLOIS ET DE COMPÉTENCES. UN ACCOMPAGNEMENT EXTERNE PEUT S'AVÉRER UTILE



**3.** IDENTIFIER LES BUDGETS ASSOCIÉS ET S'INFORMER SUR LES AIDES ET SOUTIENS DISPONIBLES



**4.** RÉDUIRE LES ÉCARTS DE COMPÉTENCES PAR LA MISE EN ŒUVRE D'OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (FORMATIONS, COACHING, PEER LEARNING...)



**5.** ÉVALUER RÉGULIÈREMENT LES ACTIONS MENÉES ET ADAPTER LES PLANS DE FORMATION DE MANIÈRE CONTINUE

**IMPLIQUER LES ACTEURS CLÉS DE L'ENTREPRISE ET ASSURER UNE BONNE COMMUNICATION VERS TOUS LES SALARIÉS**

### VOS PARTENAIRES POUR LA MISE EN PLACE D'UNE APPROCHE SKILLS

- Chambre de Commerce <https://bit.ly/3xA5Xbh>
- Chambres des Métiers [www.cdm.lu](http://www.cdm.lu)
- Chambres des Salariés [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

- Ministère de l'éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse [www.menej.gouvernement.lu](http://www.menej.gouvernement.lu)
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche [www.mesr.gouvernement.lu](http://www.mesr.gouvernement.lu)
- Agence pour le développement de l'emploi [www.adem.lu](http://www.adem.lu)

- Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue [www.infpc.lu](http://www.infpc.lu)
- Maison de l'Orientation [www.anelo.lu](http://www.anelo.lu)
- Répertoire des organismes de formation agréés <https://bit.ly/3wEjtub>