

Construire son plan de développement professionnel

Après deux ans de travail sur le réaménagement de son catalogue de formations, la House of Training nous présente le fruit de son travail. Tout en apportant davantage de cohérence à la présentation de son système formatif, l'organisme y met en évidence les perspectives d'évolution d'une carrière professionnelle grâce à la formation continue. Luc Henzig et Muriel Morbé, respectivement CEO et Director de la House of Training, nous parlent de ces changements et de leurs avantages.

Pourquoi avoir changé la présentation de l'offre?

LH: Notre catalogue rassemble près de 950 formations et il était jusqu'ici parfois difficile de trouver l'information recherchée, c'est pourquoi nous voulions modifier son organisation.

Notre devise «identifier le besoin en formation» s'appuie sur notre écosystème qui se reflète au sein de notre catalogue. En tant qu'organisme de formation, nous sommes d'une part l'interlocuteur privilégié des entreprises et particuliers qui consomment nos formations. Les entreprises ont des besoins en compétences qu'elles ne savent pas toujours formuler et nous intervenons en tant que conseillers en formation pour identifier les formations appropriées à leurs besoins. D'autre part, nous travaillons avec les associations et fédérations professionnelles liées à la Chambre de Commerce, dont nous dépendons. Elles nous communiquent ainsi les besoins en formation sectoriels. En combinant ces deux sources d'information nous avons un bon aperçu des besoins en compétences concernant les métiers du futur ou le renfort de métiers existants. En fonction de la demande exprimée, nous partons alors à la recherche de formateurs et d'experts qui peuvent dispenser les formations. Ceux-ci peuvent provenir d'universités ou écoles, du terrain, d'une société spécialisée dans un certain domaine,...

Les formations peuvent être consommées comme présentées au sein du catalogue, ou bien adaptées sur-mesure pour les entreprises ou fédérations. Nous créons également des cours qui ne figurent pas au sein du catalogue si un secteur ou une entreprise en fait la demande.

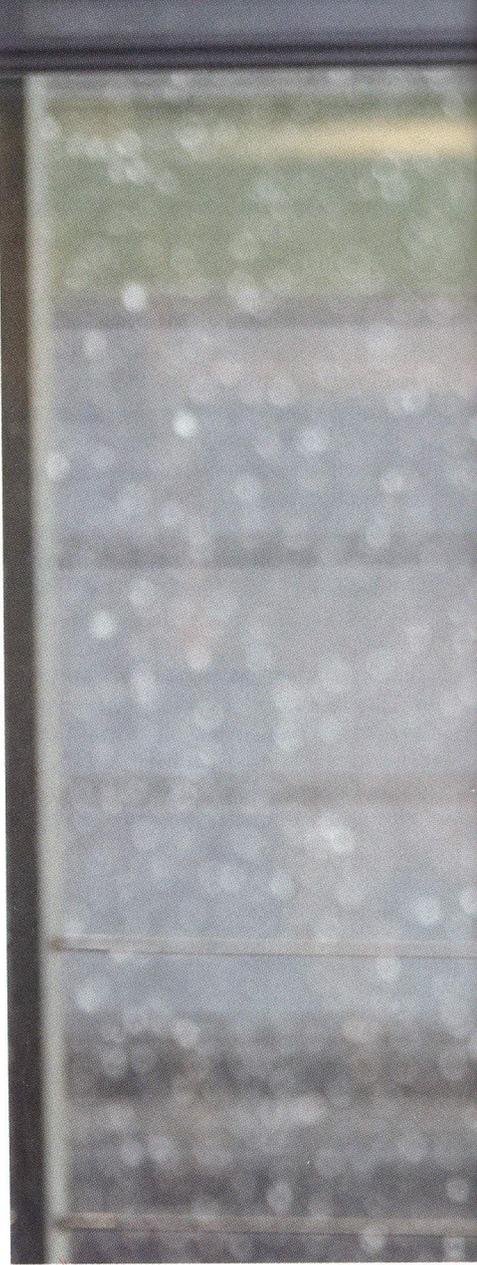
Quels types de formations proposez-vous?

MM: Nos formations s'inscrivent dans un système imbriqué, passant du simple cours isolé au diplôme. Nous proposons ainsi par exemple des cours isolés pour parfaire une expertise. Ils sont liés à un bloc de compétences lui-même inscrit dans un profil professionnel et, le cas échéant, dans une formation diplômante. Une fois validés, ces cours isolés pourraient faire l'objet de dispenses si l'apprenant souhaitait poursuivre la formation diplômante dans laquelle ce cours s'inscrit. Les programmes diplômants donnent accès à des titres de bachelier ou master. Ils sont conçus par nos partenaires académiques et débouchent sur l'obtention d'un diplôme universitaire.

Comment naviguer dans ce nouveau catalogue?

LH: La sélection des formations appropriées peut se faire par différentes portes. Depuis le départ, nous proposons les formations par secteur d'activité ou activités transversales. Nous avons décidé d'innover à ce niveau en proposant également une sélection de profils professionnels. Pour ce faire, nous avons identifié 63 profils professionnels répartis au sein de différents secteurs d'activité. Nous avons fait correspondre à chacun de ces profils des blocs de compétences qu'il est nécessaire d'acquérir. Pour chaque bloc de compétences, nous renseignons les cours appropriés pour les développer.

MM: Notre collaboration avec les fédérations est alors primordiale pour l'identification



des profils professionnels et des compétences qui y correspondent. Nous adaptons ensuite la même logique aux profils transverses comme les chargés de communication, les comptables en entreprise,...

Nous présentons ainsi vingt domaines d'activités regroupés en quatre catégories: les dirigeants d'entreprise, les activités de support, les formations sectorielles et le développement personnel. Ce dernier volet reprend par exemple le développement de softskills nécessaires à la prise de responsabilités au sein d'une entreprise. Les profils professionnels fonctionnent souvent selon le modèle de «poupées russes» où le collaborateur peut évoluer en responsable d'équipe puis en dirigeant en acquérant des compétences supplémentaires au fil des formations reçues. Ce développement se fait en parallèle des formations suivies concernant le profil professionnel choisi.

LH: Enfin, il est possible d'identifier la bonne formation en opérant une recherche par thématique. Certains cours sont difficiles à intégrer dans un profil professionnel, comme



Muriel Morbé et Luc Henzig

la finance durable par exemple. Il s'agit simplement d'une thématique de formation pouvant compléter une formation globale.

Quels sont les avantages de cette nouvelle présentation?

LH: Elle fait le lien avec les offres d'emploi rédigées par les entreprises et rend les compétences recherchées par les employeurs accessibles par la formation. Ainsi, lorsqu'un employé voudra évoluer au sein de son entreprise, il pourra également y trouver les formations qui le permettront.

MM: Dans la même idée, chaque personne occupant une fonction précise au sein d'une entreprise peut à travers son profil professionnel identifier les formations qui pourraient lui être utiles dans son métier.

LH: Ainsi, chaque travailleur peut facilement déterminer son plan de développement professionnel ou personnel et identifier des formations ponctuelles ou des blocs de formations à suivre pour atteindre ses objectifs.

Quelles sont les tendances que vous observez en matière de formation continue?

MM: Nous comptons chaque année davantage d'inscriptions à nos formations. On note par ailleurs que 88% de nos apprenants sont envoyés par leur entreprise. Nous remarquons également une tendance pour les entreprises vers des formations sur-mesure pour résoudre des problématiques spécifiques en interne. Dans ce cadre, la phase de conseil est très importante et nous veillons à rencontrer l'entreprise pour définir ses besoins avec précision. Cette rencontre se fait en présence de l'expert qui assurera la formation.

Ces formations sont fortement axées sur la mise en pratique des connaissances acquises pour développer un savoir-faire. Souvent, nous proposons une phase d'e-learning en amont des cours afin d'avoir un niveau en classe plus homogène et d'aller ensuite plus loin dans l'apprentissage pendant le cours. ■

“Nous avons identifié 63 profils professionnels répartis au sein de différents secteurs d'activité”

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