

Naviguer dans le paysage complexe de la formation professionnelle :

Une approche harmonisée et valorisée qui va conduire à systématiser la certification

Par Patrick LEVALDAUR, Secrétaire Général
EFPA Luxembourg Asbl

Face à l'évolution des réglementations et à la nécessité de démontrer sa valeur ajoutée, l'industrie de la formation professionnelle dans le secteur financier se trouve à un carrefour crucial.

La «Retail Investment Strategy» pour harmoniser les réglementations MIFID2 et IDD, le cadre de l'étude «Skills Pay Dividends» de Visionary Analytics et l'initiative de l'European Banking & Financial Services Training Association (EBTN) sur les micro-credentials européens offrent des outils précieux pour naviguer dans ce paysage complexe. Tout cela concourt à garantir que les formations professionnelles répondent au plus près aux besoins des apprenants et des employeurs dans ce secteur. A titre d'exemple, les initiatives lancées en ce moment même par le secteur financier en Irlande vont tout à fait dans ce sens. Dans ce contexte, comment ne pas considérer la certification comme un gage de qualité, d'impartialité et d'harmonisation ?

Harmoniser les réglementations pour une plus grande transparence et efficacité

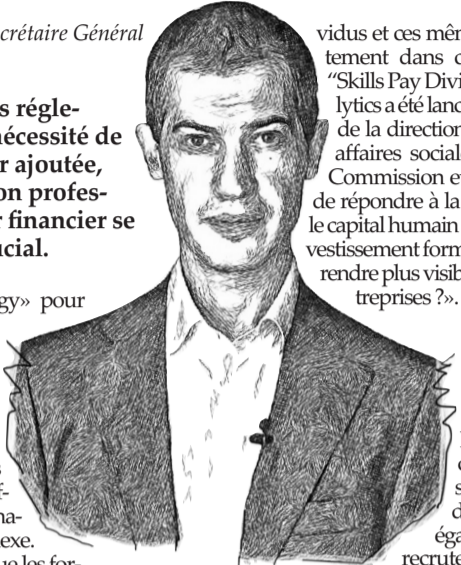
La directive (UE) 2016/97 sur la distribution d'assurances (IDD) a déjà posé des impératifs de formation continue à hauteur de 15h minimum par an. La Commission Européenne vient d'approuver la «Retail Investment Strategy» afin d'harmoniser MIFID2 et IDD sur ce point. L'objectif visé est de créer un cadre réglementaire plus cohérent pour les produits d'investissement. Cette harmonisation permettra aux investisseurs de mieux comprendre les risques et les coûts associés aux différents produits, et de faire des choix plus éclairés. Elle favorisera également la concurrence entre les prestataires de services d'investissement, ce qui devrait se traduire par des prix plus bas et une meilleure qualité de service. L'étape d'approbation par la Communauté Européenne ayant déjà eu lieu, il reste maintenant à attendre dans un délai relativement court les textes précisant le cadre retenu.

Dans le contexte de la formation professionnelle, l'harmonisation des réglementations peut contribuer à garantir que les programmes de formation répondent à des normes de qualité élevées et soient reconnus dans l'ensemble de l'Union européenne. Cela facilitera la mobilité des travailleurs et permettra aux employeurs de trouver plus facilement les compétences dont ils ont besoin. Ainsi, nul doute que la certification sera nécessaire pour garantir sur l'échelle européenne un niveau de qualité uniforme. En agissant en tant qu'audit externe elle permettra aussi d'apporter une neutralité et une objectivité indispensables dans ce processus.

Évaluer la valeur comptable des formations professionnelles pour un meilleur retour sur investissement

La formation professionnelle continue dans le monde financier va donc devenir un passage obligé. Dans un premier temps, elle va très certainement être considérée comme une charge pour les entreprises. Mais ne va-t-elle pas par la même occasion constituer une opportunité de retour sur investissement pour les indi-

vidus et ces mêmes entreprises ? C'est justement dans cette optique que l'étude «Skills Pay Dividends» de Visionary Analytics a été lancée. Cette étude à l'initiative de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne a pour objectif de répondre à la question : «Comptabiliser le capital humain : comment augmenter l'investissement formation des employeurs et le rendre plus visible dans les comptes des entreprises?».



Pour les entreprises dans le domaine financier, les formations professionnelles peuvent contribuer à améliorer la productivité, la qualité des produits et des services, et la satisfaction des clients. Elles peuvent également réduire les coûts de recrutement et de formation, et améliorer la rétention des employés. En évaluant la valeur comptable des formations professionnelles, les individus et les entreprises peuvent prendre des décisions éclairées quant à l'investissement dans la formation. Cela peut conduire à une utilisation plus efficace des ressources de formation et à un plus grand impact sur l'économie. Là encore, la certification assujettie à un besoin en formation continue aura un rôle prépondérant à jouer en permettant de préserver un certain niveau d'investissement.

Reconnaître et valoriser les micro-credentials européens pour une plus grande flexibilité et adaptabilité

Donnée importante à prendre en considération dans le domaine de la formation professionnelle, les temps ont fortement changé et les habitudes également : les cursus sur des périodes de 5 jours et au-delà n'ont plus le vent en poupe auprès des entreprises. L'usage est désormais plutôt tourné vers les séminaires de plus courte durée. C'est dans ce cadre que s'inscrit l'initiative de l'EBTN sur les micro-credentials financiers européens. S'il vise à proposer des périodes plus courtes, il tend surtout à développer un système de reconnaissance et de valorisation des micro-credentials dans l'ensemble de l'Union européenne. Les micro-credentials sont des certifications délivrées pour des compétences spécifiques, et peuvent être obtenus en peu de temps et de ce fait à moindre coût.

Ils offrent une grande flexibilité et adaptabilité aux apprenants, qui peuvent ainsi acquérir les compétences dont ils ont besoin pour répondre aux exigences du marché du travail. La certification étant faite au niveau européen, il en découle pour eux une employabilité et une mobilité dans l'UE accrues. Pour les employeurs, les micro-credentials, validés par une certification, peuvent être un outil précieux pour identifier les candidats possédant les compétences requises pour un poste donné. Ils peuvent aussi être un atout précieux pour valoriser une image de marque, garantir un niveau de qualification...

La reconnaissance et la valorisation des micro-credentials européens via la certification peuvent contribuer à accroître l'accès à la formation professionnelle et à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie. C'est une nécessité qu'il n'est plus possible d'ignorer aujourd'hui. Cela va conduire à une main-d'œuvre plus qualifiée, agile et adaptable, et à une économie plus compétitive. Pour revenir à l'initiative de l'EBTN, l'objectif global de ce projet est de développer un sys-

tème européen de certification des qualifications professionnelles et des micro-credentials connexes, en mettant en œuvre un prototype de certification sur l'ESG pour le secteur des services bancaires et financiers en Europe et dans les pays tiers. Et ceci, tout en évaluant la viabilité d'une solution de blockchain pour la vérification, le stockage et le partage de ces titres de compétences.

Étudier le cas de l'Irlande pour se faire une idée des possibles chantiers à lancer

Le monde de la formation professionnelle dans le secteur financier et par ricochet la certification vont donc considérablement évoluer à court et à moyen terme. Dans le même temps, la mondialisation redessine les contours de l'industrie financière, et la demande de professionnels qualifiés, capables de naviguer sur ce terrain complexe, n'a jamais été aussi pressante. Ce sont des constats que l'Irlande a déjà faits. C'est d'ailleurs pour cela qu'une étude a été lancée il y a déjà quelques années et dont on connaît maintenant les conclusions. Ce rapport répond à une recommandation du plan d'action 2021 «Ireland for Finance» visant à réaliser une étude pour évaluer, à horizon 2027, les besoins futurs en compétences supplémentaires nécessaires pour exploiter pleinement les opportunités dans le secteur des services financiers internationaux. Il apparaît évident que la stratégie «Ireland for Finance», publiée par le ministère des finances, vise à continuer de faire de l'Irlande un site mondialement reconnu pour les services financiers internationaux spécialisés.

Parmi les constatations, certains points ressortent plus particulièrement :

- Domaines où la demande est susceptible d'être élevée : ESG/finance durable, crypto et blockchain, compétences juridiques et réglementaires, connaissances en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, ...
- Professions qui connaissent des lacunes en matière de compétences : gestionnaires de comptes financiers, analystes financiers, spécialistes de la gestion des risques et de l'évaluation des risques, financiers, analystes financiers, professionnels de la gestion d'actifs/de portefeuilles et de l'investissement, professionnels de la lutte contre le blanchiment d'argent, ...
- Déséquilibre du ratio hommes/femmes dans l'enseignement supérieur lié au secteur des services financiers au profit très largement des hommes (80% vs 20%)
- Besoin d'améliorer la diversité et l'inclusion dans ce secteur
- Sous-représentation de l'apprentissage dans l'ensemble de cette branche
- Attention croissante à accorder au potentiel des micro-credentials pour offrir aux employeurs la possibilité de répondre aux besoins en compétences de la main-d'œuvre, de combler les lacunes en matière de compétences de la main-d'œuvre et de se recycler au fur et à mesure de l'évolution des modèles d'entreprise et de travail
- Réelle difficulté à attirer des talents qualifiés de l'étranger
- Intégration des pratiques financières durables et des normes environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans tous les domaines des services financiers entraînant une transformation du secteur et amenant à un besoin de nouvelles compétences horizontales essentielles.

Les projections faites d'ici à 2027 montrent une double problématique à la fois en quantité et en qualité. En effet, il y a une pénurie annuelle de diplômés dans les disciplines pertinentes du système éducatif et des besoins en termes de compétences et de professions qui pourraient ne pas être directement satisfaits par les

systèmes d'éducation et de formation actuels. Le plan d'action Ireland for Finance 2023 décrit une série de programmes d'enseignement et de formation spécialisés qui doivent être élaborés ou dispensés pour le secteur des Services Financiers Internationaux (IFS), mais pas uniquement.

Parmi les recommandations, les principaux axes de travail sont les suivants :

- Toutes les parties prenantes du secteur des services financiers internationaux devraient accorder la priorité à la collaboration pour l'élaboration d'un cadre de compétences de niveau international. Ce cadre assurera la cohérence des normes en matière d'éducation, de qualifications et de compétences et il permettra d'attirer et de retenir les talents, de réduire les coûts de recrutement et d'améliorer la qualité des services financiers. Il soutiendra l'amélioration et le renouvellement des compétences, ainsi que le développement général des compétences, y compris les compétences requises pour le rôle central du secteur dans la finance durable et la transition écologique. L'ambition est que le cadre soit reconnu internationalement pour son innovation en matière de développement des compétences au niveau de l'industrie et des systèmes, renforçant ainsi la réputation de l'Irlande en tant que pôle de talents dans le domaine de la finance
- Utiliser des outils/plateformes numériques/en ligne appropriés pour faciliter l'accès des utilisateurs
- Assurer une meilleure coordination entre le gouvernement, l'industrie et les prestataires d'éducation et de formation pour s'assurer que la conception et la capacité des cours sont reflétées dans le portail national et alignées sur les aptitudes et les compétences requises
- Améliorer l'offre et la promotion des possibilités d'amélioration des compétences et de requalification, ainsi que les aides à l'accès à ces possibilités
- Poursuivre la promotion et la mise en place d'incitations pour les employés et les employeurs afin qu'ils participent aux désignations professionnelles, au développement professionnel continu, à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'amélioration des compétences
- Atteindre une plus grande diversité et inclusion sur les lieux de travail du secteur de l'IFS et améliorer l'attractivité du secteur pour les femmes et les groupes minoritaires
- Démontrer que c'est un endroit où il fait bon travailler pour les jeunes et pour les personnes ayant des qualifications diverses dans d'autres secteurs et qui souhaitent travailler dans le secteur
- Promouvoir de nouvelles possibilités d'amélioration des compétences à l'aide de micro-credentials, qui peuvent être cumulés avec des diplômes plus importants par le biais de parcours identifiés, grâce à une collaboration étroite entre les organismes industriels et les principaux employeurs sectoriels et les établissements d'enseignement et de formation
- Elaborer et mettre en œuvre des campagnes ciblées visant à attirer des talents spécialisés de l'étranger, en particulier pour les postes difficiles à pourvoir via une meilleure entente entre les organismes industriels et les spécialistes des talents internationaux.

L'Irlande s'est donc déjà mise en ordre de marche pour répondre aux diverses problématiques auxquelles le secteur financier va être confronté dans un avenir proche. L'évaluation des besoins futurs en compétences dans le secteur des services financiers irlandais est essentielle pour garantir que le pays reste compétitif sur la scène mondiale. L'étude réalisée fournit des informations précieuses aux décideurs politiques, aux éducateurs, aux organismes de formation et aux entreprises pour élaborer des stratégies de développement des compétences efficaces. Elle offre de surcroît l'opportunité de pouvoir servir de benchmark pour d'autres pays européens dont la situation et les enjeux seraient similaires à ceux de l'Irlande.

Les employés insatisfaits trois fois plus susceptibles de démissionner

Données tirées du Luxembourg Global
Entrepreneurship Monitor

Une nouvelle analyse du département de recherche du STATEC révèle que 12% des salariés luxembourgeois envisagent de quitter leur emploi. Ce chiffre varie toutefois considérablement d'un groupe à l'autre. Les jeunes (25-34 ans) et les femmes sont plus susceptibles d'envisager de démissionner.

Le meilleur indicateur de l'intention de démissionner est la satisfaction au travail. Près d'un salarié insatisfait sur trois envisage de dé-



missionner (30%), un taux supérieur de 22 points de pourcentage à celui des travailleurs satisfaits

(8%). L'article présente d'autres avantages du bien-être au travail et comment l'améliorer. Un bien-être

accru mène à la réussite professionnelle et à une plus grande productivité sur le lieu de travail.

Une étude récente menée par STATEC Research démontre que les industries où la qualité de l'emploi et la satisfaction au travail sont plus élevées affichent des niveaux plus élevés de productivité du travail.

Le bien-être au travail est également important pour le recrutement. Une expérience menée auprès de 25 millions de demandeurs d'emploi a montré que les candidats étaient moins enclins à postuler auprès d'entreprises par ailleurs identiques, mais dont les employés étaient peu satisfaits.

Pour améliorer la satisfaction au travail, le management peut se concentrer sur la qualité de l'emploi, qui englobe six dimensions différentes : le revenu et les avantages sociaux, le temps de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la discrimination, la santé et la sécurité, la représentation des travailleurs ou le retour d'information, le développement des compétences et la formation, ainsi que le stress. Des relations plus positives sur le lieu de travail et un sentiment d'utilité sont également associés à une plus grande satisfaction au travail.

Considérées dans leur ensemble, les données disponibles suggèrent que les salariés se soucient de

nombreux aspects de leur travail - et pas seulement de leur salaire - et qu'il existe de nombreux moyens d'améliorer la satisfaction au travail. En retour, l'amélioration de la satisfaction au travail peut réduire la rotation du personnel, accroître la productivité et augmenter le nombre de candidats à l'emploi.

Les données utilisées pour cette nouvelle étude proviennent du récent Global Entrepreneurship Monitor (GEM) au Luxembourg, une enquête nationale représentative de la population résidente menée par STATEC Research.

Détails : <https://lc.cxl-75yOR>

Source : STATEC