

# La formation, selon ses besoins actuels et futurs

Une vingtaine de personnes forme l'équipe de l'IUIL, l'Institut Universitaire International Luxembourg. Parmi elles, Diane Durinck, directrice adjointe de la structure. Elle nous détaille les spécificités de l'institut – identificateur de besoins en matière de formation des adultes, à la méthode proche du terrain – mais aussi les thématiques d'avenir, dont l'évolution démographique est sans doute le principal défi.

## Une structure historique qui a fait peau neuve

«Fondé en 1974, l'IUIL est un institut qui a déjà atteint un certain âge», explique Diane Durinck, directrice adjointe de l'organe depuis maintenant cinq ans. «Mais il a tout de même subi un sérieux rajeunissement». Créé à l'origine pour dispenser des cours d'été, liés en particulier aux secteurs bancaire et juridique, l'IUIL réoriente une première fois ses activités en 1995. «Nous travaillions notamment sur la conception d'un DESS en contentieux européen, qui aujourd'hui a été repris par l'Uni.lu, organisme qui n'existait pas à l'époque... Ensuite, avec la naissance de l'Université en 2003 ainsi que l'arrivée de notre directeur actuel, nous avons poursuivi ce changement de cap», explique-t-elle. L'IUIL s'est alors dirigé vers la formation de niveau universitaire pour adultes: «Voilà notre rôle depuis plus de dix ans».

## Objectif: combler les besoins

Loin de l'approche classique d'un fournisseur de formations, l'IUIL s'est positionné sur un segment bien particulier: la création d'outils inexistant afin de répondre aux besoins pas encore satisfaits. «Nous ne souhaitons pas concurrencer les acteurs déjà en place», dit-elle, «mais plutôt cibler la demande du marché afin de proposer des concepts inédits.

Notre stratégie est d'identifier les écarts entre besoins en matière de formation et outils, pour y remédier en développant de nouveaux modules adéquats».

La directrice adjointe illustre ses propos par deux de leurs formations, l'une plus ancienne qui rencontre un grand succès, et l'autre qui vient d'être lancée.

«A l'heure de notre réorientation, il y a plus de dix ans, le pays assistait à un phénomène de concentration des acteurs du secteur hospitalier. De ce fait, les compétences managériales prenaient beaucoup d'importance dans ces structures, sans que les aptitudes des travailleurs n'y correspondent. Un besoin de connaissances en middle management en particulier s'est rapidement fait sentir dans le giron des cadres. En collaboration avec les hôpitaux du pays, nous avons premièrement établi un diagnostic des besoins et, deuxièmement, conçu notre offre "Formation managériale pour le secteur hospitalier". C'est un enseignement de 20 jours totalement dédié au management en milieu clinique. «En outre, il y a quelques mois, nous avons mis sur le marché une nouvelle formation nommée: "Encadrer une équipe dans le secteur des soins". Elle s'adresse aux acteurs de ce milieu précis, en passant du management de soi à la gestion d'une équipe et du travail à accomplir. De nouveau, pour la mettre sur pied, nous avons d'abord procédé à une analyse des besoins de ce secteur, et ainsi notre formation colle vraiment aux nécessités de terrain».

## Des formations, mais aussi des études

Si l'objectif de l'IUIL est bien entendu le développement des compétences au travers de formations pour adultes, celles-ci ne sont pas son unique prérogative. «Nos activités ne se restreignent pas aux seules formations», explique Diane Durinck. «Nous réalisons également de nombreuses études approfondies». L'IUIL accomplit des travaux sur demande pour divers secteurs, sans proposer de formation liée, «car nous jugeons parfois que d'autres acteurs du milieu sont plus compétents sur certaines spécialisations», sourit-elle.

## Une méthode liée au terrain

«Le marché du travail est évolutif et, bien que cela ait toujours été ainsi, le phénomène s'accélère», constate la directrice adjointe. «Le schéma selon lequel un individu réalise sa carrière en un unique métier n'existe plus. En conséquence, il faut permettre à chacun de garantir son employabilité, notamment en donnant du sens à ce qu'il apprend en formation». L'IUIL vise donc à ce que les savoirs et compétences qu'il enseigne se transfèrent au mieux dans la pratique quotidienne de l'apprenant. «Selon nous, une formation ne se réduit pas à de simples cours présentiels. Elle doit comporter de nombreux composants tels que l'interaction entre participants, la rencontre de cas concrets et l'intégration sur

“ Une formation ne se réduit pas à de simples cours présentiels ”

le lieu de travail». Grace à cette méthode, les participants constatent l'utilité de la formation dans leur réalité de terrain et sont plus disposés à en retenir les enseignements.

A cette fin, l'IUIL a recours à différents procédés efficaces comme l'inclusion d'un projet professionnel dans le parcours des apprenants. «Si une personne suit notre "Formation managériale pour le secteur hospitalier", elle développe avec nous un projet tangible dans lequel elle peut vraiment mettre à profit les connaissances nouvellement acquises». Un autre exemple: la mise en place d'un plan d'actions. «Dans la très récente "Encadrer une équipe dans le secteur des soins", chaque participant est invité à établir une analyse de ce qu'il retiendra de la formation, de ce qu'il souhaite améliorer, des comportements qu'il doit absolument stopper... Et tout le long, un tuteur l'accompagne et le questionne au regard de ce plan d'actions d'origine. Ainsi, les participants ne sont pas seuls face à leur formation, mais sont assistés pour une meilleure assimilation des acquis».

## Tourné vers demain

Quels seront les besoins à combler dans le futur en termes de formation? A cette question, Diane Durinck répond que, bien entendu, l'IUIL poursuivra son questionnement à l'égard du secteur hospitalier. «Mais la grande interrogation pour l'avenir», ajoute-t-elle, «sera la question du maintien des seniors dans l'emploi et du travail intergénérationnel». L'institut prévoit de plancher très sérieusement sur la thématique dans les mois et années à venir, notamment dans le cadre d'une collaboration Interreg, programme européen qui vise à renforcer la coopération transfrontalière. «Nous avons remis notre candidature et attendons une réponse pour



Diane Durinck

octobre», explique-t-elle. Ce partenariat prendra la forme d'un échange de bons procédés avec des acteurs de Belgique, France et Allemagne, puis de l'identification d'actions types à mettre en place en entreprise.

«Le vieillissement actif n'est que la part émergée de l'iceberg. Face à l'évolution démographique future, l'implication des jeunes générations dans un processus intergénérationnel est primordiale. A l'avenir, nous désirons développer de courtes formations en entre-

prise, afin d'aider au maintien des plus âgés dans l'activité professionnelle, à un départ serein à la retraite, et surtout à la coopération entre générations car chacune a beaucoup à apprendre de l'autre», s'enthousiasme-t-elle.

IUIL  
Maison du Savoir  
2, av. de l'Université • L-4365 Esch-Alzette  
Tél.: 26.15.92.17  
www.iuil.lu