

• FORMATION CONTINUE • RECHERCHE APPLIQUÉE • OUTILS PÉDAGOGIQUES

Employabilité des diplômés issus du « *Master en Droit Pénal Européen* » de l'Université du Luxembourg

Contenu

1. La démarche « Employabilité »	5
2. Concept d'employabilité	6
2.1. Historique	6
2.2. La mesure	7
2.3. Une définition	8
3. Le Master en Droit Pénal Européen des Affaires (MDPEA)	8
3.1. Présentation succincte	8
4. Étude Quantitative – Université du Luxembourg	12
5. Étude Qualitative – réalisée par PWC	20
5.1. Approche méthodologique	20
5.2. Principaux enseignements	23
5.2.1. Principaux enseignements des entretiens conduits avec les diplômés	23
5.2.1.1. Forces du MDPEA relatives à l'employabilité de ses étudiants	23

5.2.1.2. Faiblesses du MDPEA relatives à l'employabilité de ses étudiants	26
5.2.2. Principaux enseignements des entretiens conduits avec les employeurs	29
5.2.2.1. Employabilité dans les cabinets d'avocats – de différentes tailles, secteurs et de périmètre national ou international	29
5.2.2.2. Employabilité dans les administrations publiques	32
5.2.2.3. Employabilité dans les départements juridiques ou « compliance » des banques, sociétés de gestion d'actifs ou entreprises de services	34
5.2.2.4. Employabilité au sein des institutions européennes	37
5.3. Besoins et tendances du marché	38
5.3.1. Diplômés	38
5.3.2. Employeurs actuels ou potentiels	39
5.3.3. Axes de réflexion pour renforcer l'employabilité des diplômés du MDPEA	41
5.3.3.1. Faut-il confirmer ou faire évoluer le domaine de spécialisation du Master ?	41
5.3.3.2. Faut-il allonger la durée de stage et accompagner davantage les étudiants dans leurs recherches de stage et d'emploi ?	42
5.3.3.3. Quel niveau de sélection à l'entrée du Master ?	43
5.3.3.4. Renforcer les compétences comportementales et linguistiques des diplômés	44
5.3.3.5. Mettre davantage l'accent sur la pratique et le raisonnement juridique appliqué	44
5.3.3.6. Renforcer la notoriété du master par une communication à destination des employeurs potentiels ou actuels et par un développement des partenariats	44
5.3.3.7. Favoriser le retour d'expérience de la part de la population alumni et de professionnels	47
6. Workshop de restitution	47
6.1. Axe d'amélioration 1 : Renforcer la notoriété du master par une communication à destination des employeurs potentiels ou actuels et par un développement des partenariats	47
6.2. Axe d'amélioration 2 : Quel niveau de sélection à l'entrée du master ?	47
6.3. Axe d'amélioration 3 : Faut-il confirmer ou faire évoluer le domaine de spécialisation du master ?	48
6.4. Conclusion du Workshop	48
7. Conclusion	50
Contact	54





1. La démarche « Employabilité »

L'Université du Luxembourg et l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) ont inscrit ce projet dans leur plan de développement pluriannuel 2010-2013. Ce plan fait partie de leur système d'indicateurs de performance en cours de conception et reflète à part entière la volonté politique « d'accroître le pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur et d'impliquer davantage les milieux professionnels dans la définition des objectifs de formation, permettant ainsi d'élargir et d'étoffer l'offre »¹ de formation initiale et continue.

De son côté, l'IUIL a inscrit dans son contrat d'établissement² la mission de « contribuer à des recherches appliquées notamment en matière de formation - à caractère universitaire - pour développer la compétitivité des entreprises luxembourgeoises ».

A cet effet, l'IUIL réalise en collaboration avec l'Université du Luxembourg, des études quantitatives et qualitatives visant à répondre à cette demande et à formuler, à partir des résultats, les principales tendances susceptibles d'alimenter des pistes de réflexion quant au renforcement de l'employabilité des futurs diplômés de l'UL.

Ces enquêtes ont pour objectifs :

- de mesurer les bénéfices immédiats de ces formations au niveau du recrutement des « jeunes » diplômés (degré d'insertion) et de voir quel est l'impact de leur diplôme sur leur employabilité, afin de mesurer la valeur ajoutée de ces formations pour les diplômés et leur entreprise respective dans le travail quotidien ;
- de connaître l'éventail de perspectives de carrières offertes par chacune de ces formations, à moyen et long termes ;
- d'évaluer l'indice de notoriété spécifique de chacune des formations au niveau national, Grande Région, européen voire mondial.
- Enfin, ce projet contribue au renforcement de la dynamique de concertation entre l'UL et le monde du travail sur le thème de l'employabilité de chacune de ses formations.

¹ Source : Programme gouvernemental du 29/07/2009 annexé à la déclaration gouvernementale de M. le Premier Ministre, page 83

² Document approuvé par le Gouvernement Grand-ducal le 20 mai 2011.

2. Concept d'employabilité

2.1. Historique

Apparu durant la première partie du 20^e siècle, le concept d'employabilité peut être compris de diverses façons. Afin d'éviter toute incompréhension ou malentendu il est utile de clarifier les diverses facettes de ce concept et de préciser le sens dans lequel il est entendu et utilisé dans les travaux sur l'employabilité des étudiants de l'UL.

Au cours du temps, le concept d'employabilité a évolué. Avant la seconde guerre mondiale, il est utilisé de façon à la fois statique et dichotomique. Il permet d'effectuer un clivage entre les personnes valides, aptes à travailler et les personnes qui, pour des raisons médicales ne peuvent le faire. On est ou on n'est pas employable.

Avec le temps, cette approche strictement dichotomique va évoluer sous une forme d'échelle graduée selon la distance existante avec le seuil minimum d'employabilité.

La seconde partie du 20^e siècle voit l'introduction d'une forme de valeur économique - facteur travail comme force de production - dans le concept d'employabilité. Le regard ne se concentre plus sur la personne mais aussi sur les tâches à réaliser et l'amplitude des capacités des travailleurs à les réaliser avec une certaine efficacité.

Les évolutions technologiques et des modes d'organisation du travail donnant lieu à de nouvelles exigences, la notion d'employabilité est naturellement liée aux questions d'adéquation entre formations et emplois, de formation continue et de recyclage.

Les crises économiques et de l'emploi vont façonner le concept en lui ajoutant une dimension probabiliste. L'employabilité devient une estimation des chances, une probabilité de trouver un emploi et d'en extraire un revenu - i.e. ne pas être au chômage et indemnisé à ce titre-. De la même façon et compte tenu des contextes, l'employabilité recouvre parallèlement la capacité à conserver son emploi et par extension à en retrouver un autre en cas de perte.

Le concept d'employabilité va se « dynamiser » davantage qu'avec la seule maintenance d'un niveau de compétences permettant l'accès ou le maintien à l'emploi, lorsqu'il va se focaliser sur les responsabilités de l'individu. Les capacités de l'individu à valoriser ses compétences sur le marché du travail, à développer les réseaux pertinents permettant d'accéder à l'emploi.

En même temps que cette dynamisation, la mobilité professionnelle augmentant de plus en plus tant intra qu'inter-entreprises, l'employabilité a intégré la notion de capacité à se mouvoir et progresser professionnellement.

Eve Saint-Germes³ résume cette évolution de la façon suivante : « Il y a une extension et une explicitation de l'employabilité dichotomique initiale : d'une aptitude 'simple' à l'emploi, on passe à une aptitude dynamique à l'emploi, c'est-à-dire une aptitude à être dans l'emploi, à y rester, à s'adapter et à rebondir le cas échéant. La partition entre les employables et les autres n'est plus définitive et elle est reconsidérée de période en période, imposant une adaptation dynamique et proactive aux individus. Cela renvoie à une évolution de la conception de l'emploi, non plus appréhendé simplement comme un état, mais bien plus comme un processus dynamique ».

³ *L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH ? Eve Saint-Germes.*

2.2. La mesure

La mesure de l'employabilité ne se trouve pas simplifiée par l'intégration des différentes facettes du concept. Aussi, il y a lieu en effet de distinguer deux dimensions : l'une factuelle, l'autre probabiliste.

La première se fondera sur les faits observables et aussi tangibles que possible : délai de (re)mise à l'emploi, niveau de rémunération, de responsabilités, le rythme de mobilité et de progression professionnelle, etc.

La seconde portera sur la probabilité à trouver un emploi d'une personne compte tenu de son éducation, de ses compétences techniques et sociales, de la conjoncture socio-économique en ce incluses les particularités associées aux secteurs d'activité ou d'études concernés.

Enfin tenant compte du caractère dynamique des constituants du concept d'employabilité, toute mesure ne prendra de sens qu'en incluant une référence temporelle.

La complexité de cette mesure démontre l'importance dans ce genre d'études de cumuler les approches quantitative et qualitative.

Par ailleurs, la question de l'utilisation de la mesure se pose. La dimension évaluative apparaît spontanément : évaluation des programmes d'insertion et des politiques d'emploi, du niveau de responsabilisation des entreprises à l'égard de l'employabilité de leurs collaborateurs, pertinence de cursus d'enseignement, ... Mais derrière cette première dimension se trouve une seconde: les aspects décisionnels. De quelles décisions s'agit-il ? Les décisions des pouvoirs académiques de maintenir ou fermer des cursus de formation, les décisions des pouvoirs politiques qui vont s'inspirer de ces mesures pour justifier ou orienter leurs politiques d'emploi et d'éducation. Mais aussi, les décisions des individus eux-mêmes qui, responsabilisés quant à leur employabilité personnelle et informés de la « performance » de filières de formation, vont intégrer ces éléments dans leur prise de décision en matière d'orientation socioprofessionnelle voire même dans le choix de leur alma mater.

Le processus de Bologne positionne davantage les universités et l'enseignement supérieur en tant que creusets du savoir, de la recherche et de l'innovation, comme des leviers de la croissance et du développement de la compétitivité. Dans ce contexte, appréhender l'employabilité de ses diplômés et l'adéquation des cursus universitaires au besoin du marché de l'emploi prend toute sa dimension.

Il n'appartient pas à ce travail de fournir les éléments permettant de prendre position quant à ce type d'attentes à l'égard des universités ni de prendre position par rapport à un adéquationisme à court terme entre formation universitaire et attentes des employeurs. Néanmoins, il faut signaler l'existence de prise de position à l'encontre de classements des universités fondés notamment sur une mesure de l'employabilité.

Nous avons rencontré des professeurs et chercheurs insistant sur le rôle préparatoire de l'Université au « life long learning » et sur la nécessité d'avoir une vision à moyen terme de l'employabilité des diplômés. La mission éducative de l'Université est plus large que la seule « fabrication » de travailleurs correspondant aux attentes des employeurs à un moment donné. Les employeurs sont davantage dans des perspectives de courts voire moyens termes quand ils expriment leurs attentes. L'Université doit, tout en conservant une logique d'adéquation emploi/formation, se profiler aussi dans la logique du long terme et dans des perspectives d'évolution de carrière.

2.3. Une définition

En fin de compte, nous ferons nôtre la définition suivante de l'employabilité du « Department for Education and Employment (DfEE)⁴ » : « Employability is about being capable of getting and keeping fulfilling work. Employability is the capability to move self-sufficiently within the labor market to realize potential through sustainable employment. For the individual, employability depends on the knowledge, skills and attitudes they possess, the way they use those assets and present them to the employers and the context (e.g. personal circumstances and labor market environment) within which they seek work. » Et nous y adjoindrons la capacité pour les parties prenantes, c'est-à-dire enseignants, employeurs, étudiants, diplômés, etc., de la doter d'une vision prospective.

3. Le Master en Droit Pénal Européen des Affaires (MDPEA)

3.1. Présentation succincte

Ce master académique aux débouchés multiples (institutions européennes au Luxembourg, cabinets d'avocats, départements juridiques ou « compliance » des banques et entreprises de services, administrations publiques) permet aux étudiants d'acquérir les connaissances théoriques et méthodologiques nécessaires en matière de droit pénal européen des affaires.

L'objectif du master est de former des spécialistes capables de maîtriser parfaitement les techniques du raisonnement juridique et les notions essentielles du droit pénal, du droit européen et du droit des affaires.

Il convient de rappeler qu'un des objectifs de l'UL est d'être une université de recherche reconnue pour son excellence, les masters académiques devant permettre le recrutement de doctorants ou de chercheurs. Les étudiants du MDPEA sont avant tout invités à s'orienter vers un cursus académique, doctoral, de recherche ou vers le Cours Complémentaire de Droit Luxembourgeois (CCDL).

Historique de la création du Master

Le Master en Droit Pénal Européen des Affaires de l'Université du Luxembourg a été créé en 2006, à l'initiative du Professeur Braum.

L'Université souhaitait mettre en place un programme unique. Une analyse des programmes de cours existants a donc été réalisée dans la Grande Région et plus largement. Le constat a été fait qu'un programme de cours sur la thématique « Droit Pénal Européen des Affaires » n'existait pas. Il y avait donc une réelle opportunité de proposer un Master 2 novateur.

Sur base de ce constat un programme a été réalisé qui a ensuite conduit à l'élaboration d'un ensemble de modules, incluant les enseignements, les travaux dirigés mais également les stages.

Prise en compte des attentes du marché dans la création du Master

Le Master en Droit Pénal Européen des Affaires de l'Université du Luxembourg est relativement récent. En effet, il a été créé en 2006 et compte donc aujourd'hui six années d'existence. Malgré la récente création de ce master, les responsables du MDPEA ont cherché à progressivement adapter le cursus aux attentes du marché.

⁴ Hillage, James & Pollard, Emma (1998). *Employability. A Framework for Policy Analysis*. London ; cité par A. Limbach-Reich

Il y a eu des changements depuis le lancement du Master, notamment au niveau du corps enseignant. Originellement constitué de 4 professeurs vacataires, l'augmentation des ressources allouées au département a permis le recrutement des enseignants à temps plein.

Les cours évoluent également en fonction des besoins identifiés sur le marché par les étudiants et professeurs eux-mêmes. L'augmentation progressive des ressources a ainsi également permis de créer des cours spéciaux plus poussés en collaboration directe avec le tribunal. Des intervenants externes (universitaires et professionnels) participent également au master.

Organisation du master

Le master se structure autour de deux semestres. Le premier comprend des cours interactifs portant sur des thèmes généraux et le second comprend des séminaires portant sur des thèmes plus spécifiques. Le master se conclut par la suite soit par un stage d'une durée de 2 mois soit par un grand mémoire de fin d'étude. Le programme propose environ 350 heures de cours (stage non inclus). Le master est attribué suite à l'évaluation des examens du premier semestre, des trois mémoires du second semestre et du stage/grand mémoire.

Equipe enseignante

Le Professeur Katalin Ligeti est la Directrice des études. L'équipe d'enseignement est unique, composée de juges des institutions européennes ainsi que d'avocats libéraux spécialisés et de professeurs de l'université reconnus au niveau international. Chaque enseignant est responsable de programme de cours. Le master disposait d'un partenariat avec l'Université de Nancy 2 clôturé en 2013. Un double diplôme de master sanctionnait le programme : les étudiants étaient diplômés d'un master de l'Université du Luxembourg et, à leur choix, d'un master de l'Université de Nancy 2.

Stages

Afin de conclure leur année de master, les étudiants peuvent au choix réaliser un stage ou un grand mémoire. Les étudiants souhaitant faire un stage peuvent le réaliser dans des cabinets d'avocats, des banques et entreprises de services, des administrations publiques, des institutions européennes... Le choix est très ouvert.

La durée minimale obligatoire du stage est relativement limitée (8 semaines). La durée de stage peut être supérieure à ce minimum, à la demande de l'entreprise et/ou du stagiaire.

« Learning outcomes »

Les résultats d'apprentissage, ou « learning outcomes », sont les suivants:

- les sources du droit pénal européen et la coopération européenne en matière pénale ;
- la protection des intérêts financiers des Communautés européennes ;
- la criminalité d'affaires, la fraude financière ;
- l'analyse économique du droit, l'économie du crime, les mesures anti-blanchiment ;
- les responsabilités des personnes morales en droit pénal ;
- la responsabilité « compliance » au sein du secteur financier.

Principaux débouchés

Les débouchés prioritaires, tels que présentés sur le site Internet de l'UL, sont les suivants :

- institutions européennes au Luxembourg ;
- cabinets d'avocats ;
- départements juridiques ou « compliance » des banques locales ou européennes ;
- entreprises de services au Luxembourg ou Grande Région ;
- administrations publiques au Luxembourg et Grande Région.

Liste des inscrits, diplômés et décrocheurs du Master

Le MDPEA a la particularité d'accueillir des profils variés : nationalités, formations et expériences professionnelles, statuts de l'étudiant. En effet, une partie des inscrits a déjà une expérience professionnelle antérieure, voire est active au moment de la formation.

A titre d'illustration, on peut se pencher sur l'échantillon des treize diplômés interrogés dans le cadre de l'étude qualitative. On constate que deux ont intégré le MDPEA au cours de leur parcours professionnel (l'une exerçait une activité salariée avant son entrée en formation et l'autre une activité salariée en parallèle au MDPEA).

Les formations et expériences professionnelles antérieures à l'intégration au MDPEA sont relativement diverses : diplômé(e)s de Master 1 en Droit (droit international, droit européen, droit pénal, droit des affaires, droit public, droit privé, droit européen international, droit économique européen, droit européen privé, droit privé science criminelle) ou d'autres types de masters (économie, espace public et européen, carrières judiciaires, métiers de la banque), salariée à la Cour de justice, « Compliance Officer » au sein d'un broker parisien, etc.



4. Étude Quantitative - Université du Luxembourg

Dans le cadre de l'étude portant sur l'employabilité des diplômés de l'Université du Luxembourg issus du MDPEA, une enquête par questionnaire a été soumise aux diplômés de six cohortes entre les années académiques 2006-2007 à 2011-2012. Cette enquête a été réalisée par l'Université du Luxembourg.

Comme le montre la figure 1, le MDPEA débouche sur une répartition assez internationale des diplômés avec néanmoins une large majorité de diplômés issus du Luxembourg et des pays limitrophes (B, G, F) qui compose 73 % des diplômés. On peut aussi penser qu'une part importante des diplômés est francophone ou maîtrise la langue française.

Cette dernière remarque prend du sens si l'on considère la volonté émise lors du workshop de restitution de promouvoir plus largement le master et d'augmenter l'assiette de recrutement des étudiants. Cette démarche volontariste ne serait pas sans implication au niveau de la maîtrise des langues par les étudiants et particulièrement de l'anglais.

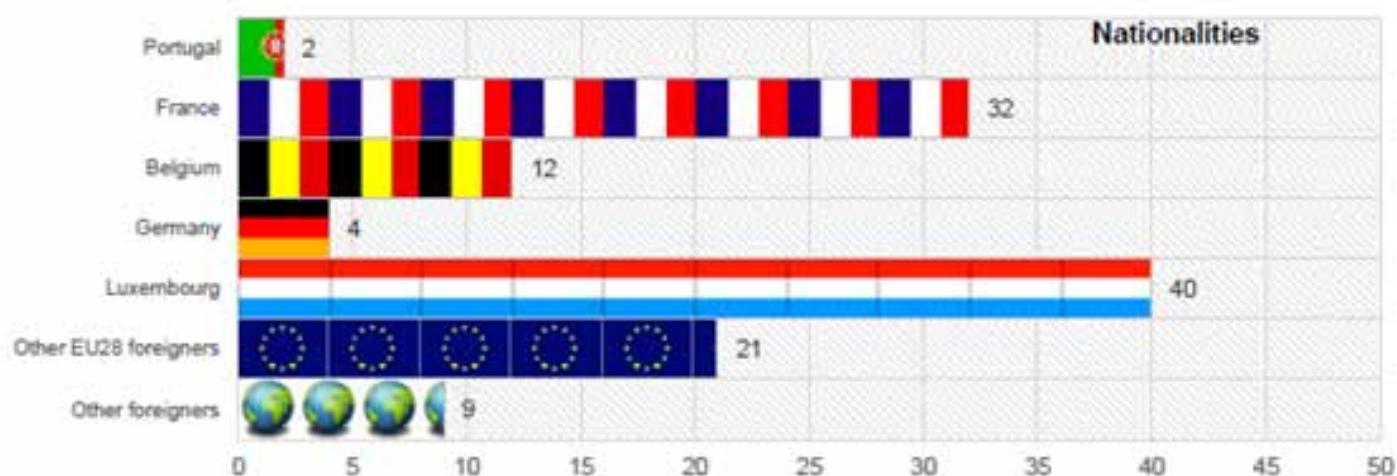
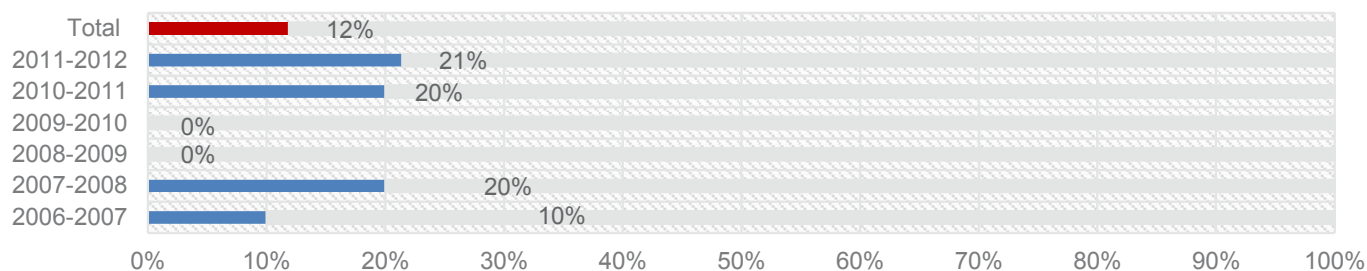


Figure 1 : Répartition des diplômés par nationalités

Le questionnaire a été établi lors de réunions de travail incluant les chercheurs d'INSIDE, la directrice des études et les responsables du projet à l'IUIL.

Les diplômés ont été contactés par mail à trois reprises entre le 1er mars et 31 mai 2013. Le questionnaire, rédigé en anglais, était accessible par hyperlien dans le mail d'invitation à participer à l'enquête.

Les traitements statistiques ont été réalisés par les services du SEVE (Service des Etudes et de la Vie Etudiante).



	alumni	respondents	%
2006-2007	10	1	10.0%
2007-2008	15	3	20.0%
2008-2009	17	0	0.0%
2009-2010	13	0	0.0%
2010-2011	15	3	20.0%
2011-2012	14	3	21.4%
Total	84	10	11.9%

Figure 2 : Taux de participation

Le taux de réponse est relativement faible ce qui impacte notablement la robustesse des résultats. (figure2)

La figure 3 montre, si besoin était, la faible représentativité de l'échantillon de répondants. Le nombre de luxembourgeois répondant et l'absence de répondant belge est discordant avec la répartition par nationalité de la population totale des diplômés.

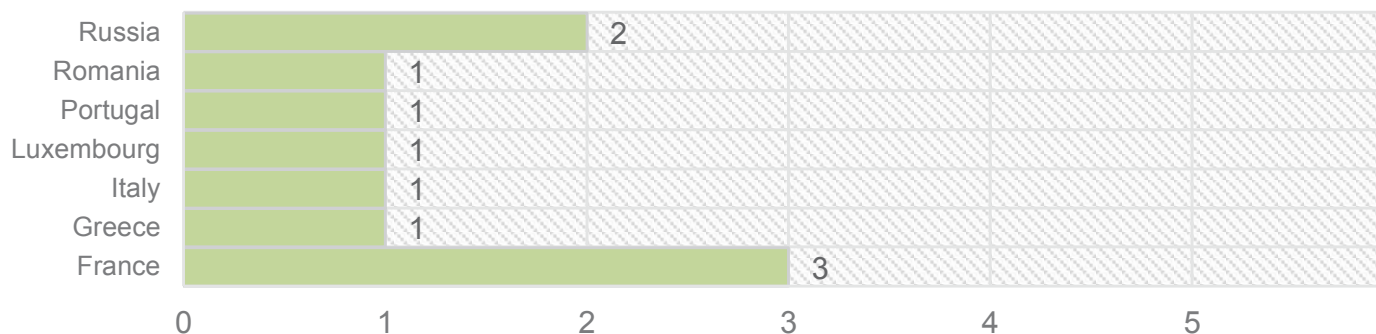


Figure 3 : Répartition des répondants par nationalité

Conséquemment à ces éléments, toute généralisation à partir d'exploitations inférentielles de ces données s'avèrerait incorrecte.

Cette remarque liminaire faite afin de considérer l'ensemble des résultats et commentaires qui suivent avec toutes les précautions d'usage, on peut néanmoins signaler que 8 diplômés sur les 10 répondants ont un emploi au moment de l'interview, et qu'au seuil des 6 mois après l'obtention du diplôme ils étaient 5 sur 9 à être au travail. Pour ce dernier indicateur, un des répondants a été exclu de l'échantillon car ayant déclaré ne pas avoir cherché un emploi durant cette période de 6 mois.

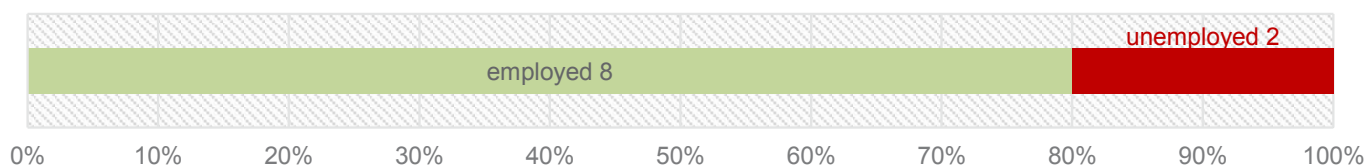


Figure 4 : Taux d'emploi des répondants au moment de l'enquête

Le délai moyen pour trouver un emploi est de 2 mois en excluant du calcul les diplômés qui travaillaient avant l'obtention de leur diplôme ou qui sont restés dans l'entreprise où ils ont finalisé leurs études.

Le type de contrat offert lors du premier emploi est dans une majeure partie des cas un contrat à durée indéterminée. Ce fait se doit d'être signalé quand on sait par ailleurs que les observations de la mise à l'emploi des jeunes au Luxembourg mettent en évidence le caractère précaire des premiers emplois.

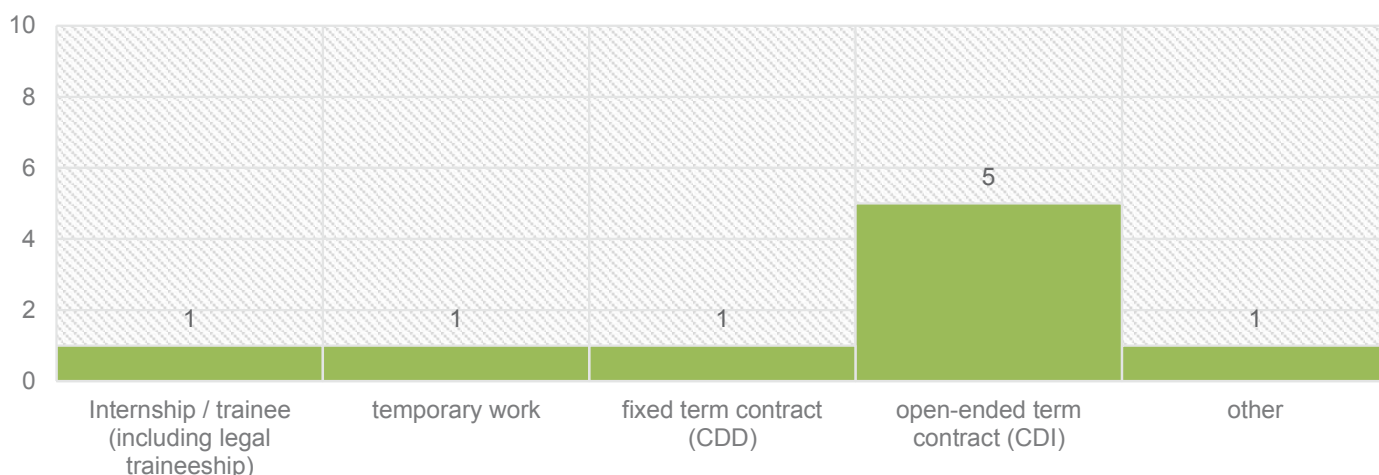


Figure 5 : Type de contrat lors du premier emploi

Par ailleurs, 5 diplômés répondants ont signalé poursuivre des études ou des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

L'employabilité concerne aussi la capacité à changer d'emploi et à progresser professionnellement. Ainsi que le montre la figure 6, sur 5 répondants 9 sont toujours dans le même poste.

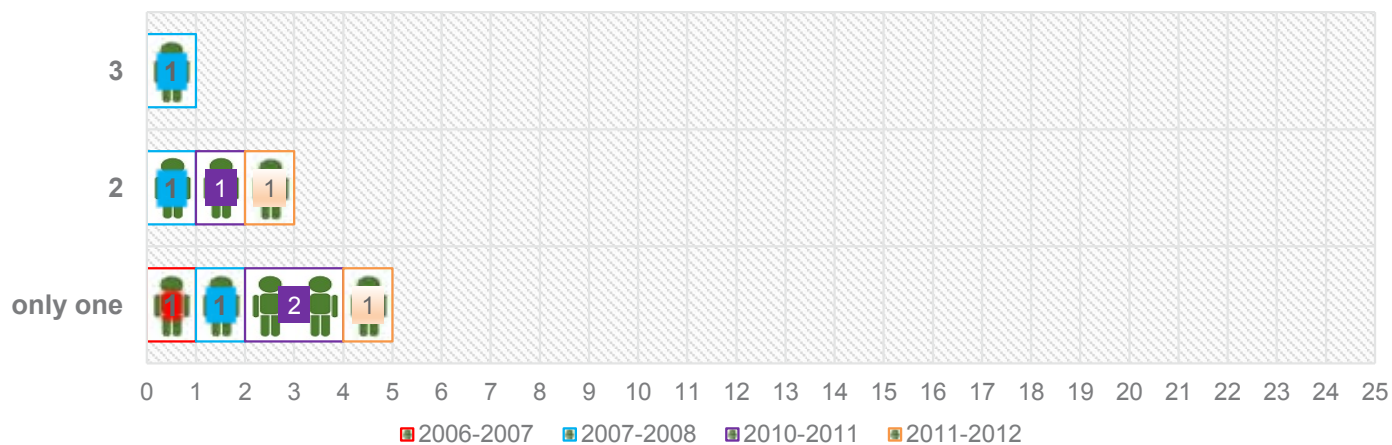


Figure 6 : Changement de postes depuis l'obtention du diplôme

Il est aussi demandé aux diplômés de se positionner afin de savoir dans quelle mesure leurs activités actuelles correspondent à leur niveau d'étude, leur niveau de rémunération ou encore leurs attentes professionnelles. La vue d'ensemble fournie par la figure 7 montre une prédominance pour les réponses positives.

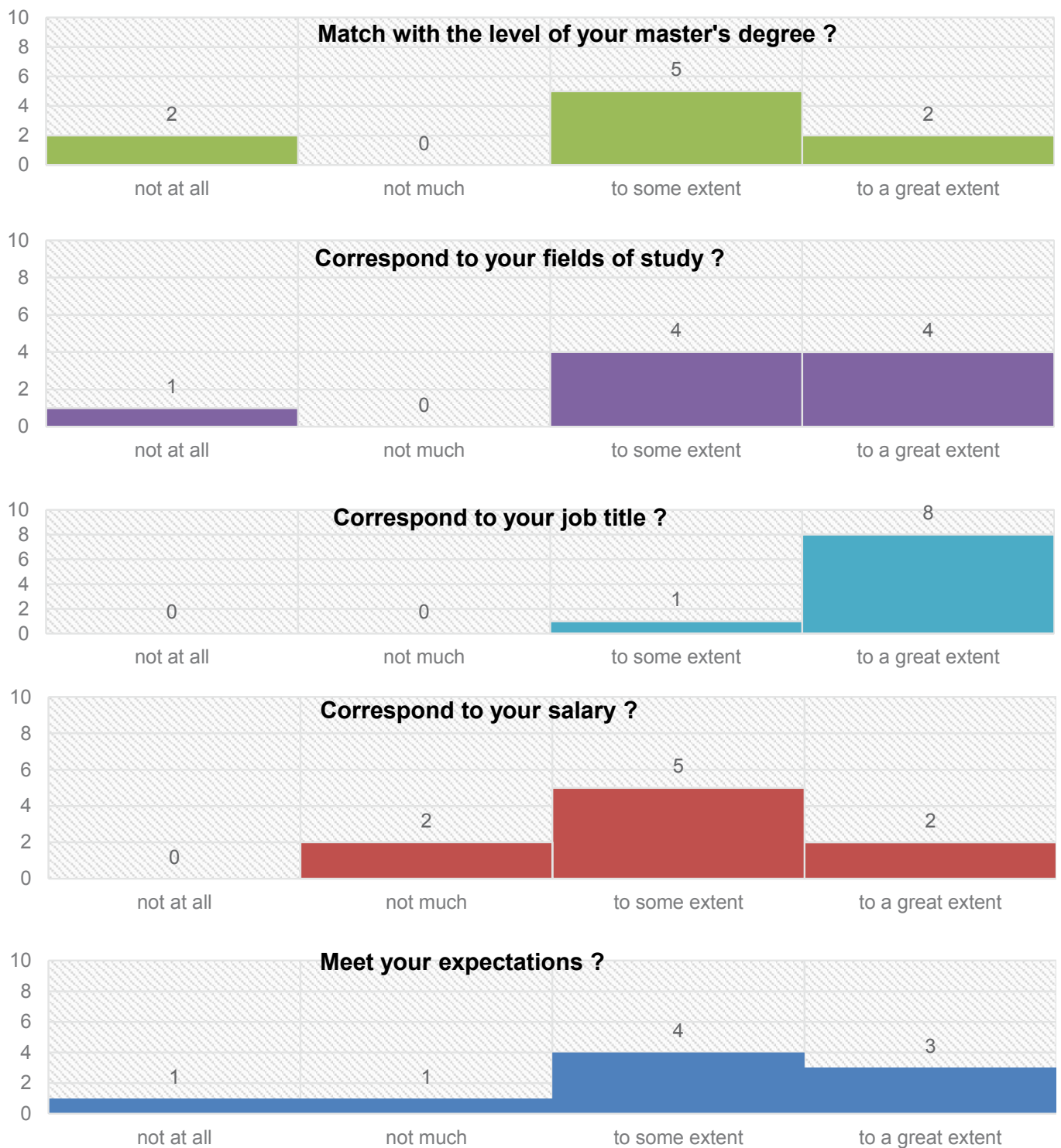


Figure 7 : Correspondance des tâches actuelles

Conclusion

L'échantillon de répondants en termes de nombre et de qualité ne permet pas de tirer de conclusion générale. Néanmoins, l'accès à un emploi semble avéré et les professions occupées pourraient correspondre au niveau escompté par les étudiants.

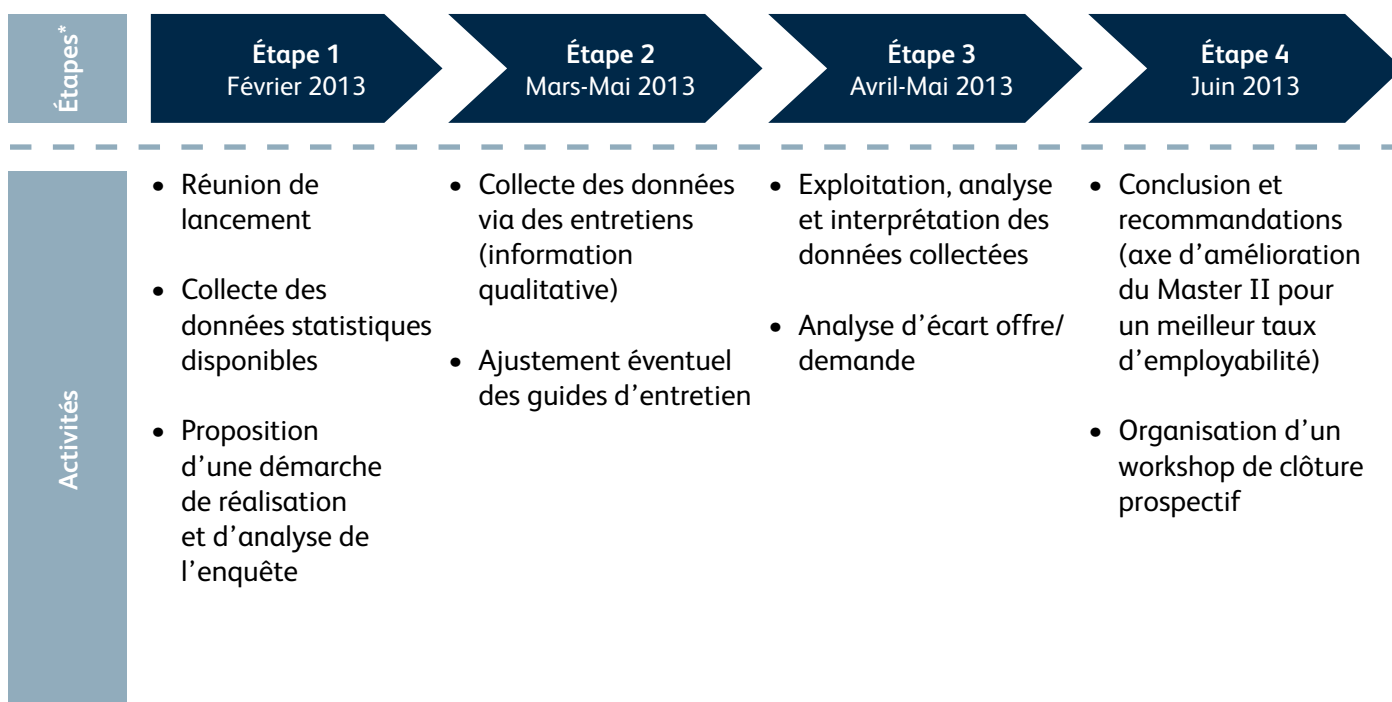


5. Étude Qualitative réalisée par PwC

5.1. Approche méthodologique

Rappel du déroulement de la mission

Cette étude a été réalisée entre le mois de février 2013 et le mois de juin 2013. Elle est le fruit d'un travail conjoint entre l'IUIL, l'UL et PwC qui s'est déroulé suivant les quatre étapes suivantes :



Précisions méthodologiques

5.1.1. Diplômés

Alors que tous les diplômés du MDPEA ont été sollicités pour répondre à un questionnaire en ligne développé par l'UL, une sélection a été faite pour l'enquête qualitative.

L'approche initiale a été revue en cours de projet en concertation avec l'IUIL. En effet, PwC a réalisé les entretiens qualitatifs sans avoir pris connaissance des résultats de l'étude quantitative afin de clôturer la mission à la date prévue initialement.

Treize personnes ont été sélectionnées et interviewées par PwC. Afin d'obtenir la meilleure représentativité dans les résultats, nous avons tenu compte des critères suivants dans la définition de l'échantillon : âge, sexe, nationalité, année de promotion, mention.

La perception de l'employabilité du MDPEA par les diplômés a été évaluée au travers d'entretiens physiques et téléphoniques avec treize d'entre eux. Bien que les réponses obtenues par PwC lors des entretiens soient statistiquement non-représentatives, celles-ci semblent néanmoins particulièrement adaptées pour analyser de façon pertinente la perception des diplômés quant à ce master, tant du fait de la diversité des promotions que des genres et des nationalités représentés dans l'échantillon.

En effet, le MDPEA a été créé il y a sept ans en 2006 et l'échantillon de diplômés interviewés par PwC est constitué d'anciens étudiants issus des promotions 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010. Seule la promotion 2011 n'est pas représentée par notre échantillon ; il convient donc de préciser que, par conséquent, les commentaires formulés par les diplômés interrogés ne tiennent pas compte des dernières modifications du cursus. Néanmoins, les données reçues - provenant d'étudiants d'années d'études diverses - semblent donc aptes à représenter de manière satisfaisante la perception de l'ensemble des diplômés du MDPEA depuis sa création.

De plus, l'échantillon de diplômés interrogé par PwC est composé de 4 hommes (environ 31 % des diplômés interrogés) et de 9 femmes (environ 69 %) ce qui est parfaitement en adéquation avec la répartition des genres des étudiants du MDPEA au sein duquel les hommes ont représenté 33 % des étudiants et les femmes 67 % au cours de ses six années d'existence.

Il en va de même concernant la diversité des nationalités des diplômés interrogés qui semble refléter de manière adéquate la répartition des provenances géographiques des étudiants admis au sein du MDPEA depuis sa création (15 nationalités différentes avec une prédominance de Français et Luxembourgeois qui comptent ensemble pour un peu plus de la moitié des étudiants du master). En effet, PwC a pu interroger 5 diplômés français et un diplômé luxembourgeois (représentant ainsi ensemble environ 54 % de l'échantillon) ainsi qu'un polonais, un portugais, un italien, un roumain et un lithuanien.

5.1.2. Employeurs

Les critères suivants ont été pris en compte pour la définition de l'échantillon employeurs :

1. secteurs d'activité (concernant les secteurs présentés sur le site de l'Université du Luxembourg) ;
2. localisation géographique de l'employeur interrogé (Luxembourg et Grande Région) ;
3. et le fait qu'ils aient ou non accueilli des diplômés du MDPEA.

Ainsi, les employeurs interrogés ont été répartis en deux cibles selon qu'ils avaient ou pas, recruté des diplômés du MDPEA ou accueilli des stagiaires.

5.1.2.1. Les employeurs n'ayant pas accueilli de stagiaire ou recruté de diplômé issu du MDPEA (7 entités et 10 interlocuteurs) :

Des responsables des ressources humaines et/ou des responsables juridiques de 7 grandes entités implantées au Luxembourg - n'ayant pas accueilli de stagiaire ou recruté de diplômé - ont été contactés afin de connaître leurs besoins concernant le droit pénal européen des affaires ainsi que leur perception de l'adéquation des « learning outcomes » du MDPEA avec leurs besoins.

Une opinion objective sur le master a pu être donnée, sans qu'elle ne soit liée aux compétences ou à la personnalité d'une personne en particulier.

Certaines pistes d'amélioration ont été proposées, dans le but d'accroître la visibilité du Master et son impact sur le marché du travail.

Ces employeurs fondent leur opinion sur la seule présentation du programme du Master et sur les explications fournies par les consultants de PwC, car ils n'ont en général pas connaissance du Master (seul un recruteur sur dix n'ayant jamais accueilli de stagiaire ou diplômé connaissait le MDPEA).

5.1.2.2. Les employeurs ayant accueilli un stagiaire ou recruté un diplômé issu du MDPEA (7 entités et 9 interlocuteurs) :

L'entretien avec les 7 employeurs ayant accueilli un stagiaire ou recruté un diplômé au sein de leur société a permis d'aborder les points suivants :

- missions gérées par un profil de type MDPEA au sein de l'organisation - stratégie de recrutement, profils recherchés ;
- adéquation des « learning outcomes » avec les compétences nécessaires pour réaliser les missions ;
- analyse des forces et faiblesses du MDPEA, aux yeux de l'employeur, et ce tant en termes de compétences techniques que comportementales ;
- besoins dans le domaine du droit pénal européen des affaires.

Ces employeurs ont accueilli ou recruté environ 15 stagiaires ou diplômés. Une vigilance particulière a été portée à la différenciation, dans les entretiens auprès de ces employeurs, entre la compétence de l'étudiant liée à sa personnalité et sa motivation, et l'apport du master dans sa compétence.

Compte-tenu du nombre d'employeurs concernés, les résultats obtenus ne sont statistiquement pas représentatifs des compétences de l'ensemble des diplômés. Ils doivent être analysés avec une vision qualitative et non quantitative. En revanche, les employeurs sélectionnés sont représentatifs de l'ensemble des domaines d'activité concernés par le MDPEA.

Les principaux enseignements obtenus auprès des employeurs interviewés ont été rendus anonymes pour des raisons de confidentialité et d'objectivité.

Il convient de préciser que, quel que soit leur domaine d'activité, les employeurs interrogés distinguent chez un candidat les compétences comportementales des compétences techniques :

- les compétences comportementales sont liées à l'individu, et il est souvent difficile de mesurer en quoi le diplôme a contribué à les développer. Pourtant, elles sont souvent déterminantes à l'embauche ;
- les compétences techniques sont liées au profil et à l'expérience professionnelle du candidat (formation, domaines d'expertises, diplômes, etc.).

Les principaux enseignements sont repris dans le présent rapport et sont classés en fonction des domaines d'activité.

5.2. Principaux enseignements

Les principaux enseignements sont présentés ci-après, structurés selon les résultats des entretiens avec les employeurs puis avec les étudiants.

5.2.1. Principaux enseignements des entretiens conduits avec les diplômés

Treize diplômés issus du MDPEA ont pu être interrogés par PwC au total.

Ceux-ci sont bien répartis par année de promotion puisqu'ont pu être interviewés des étudiants des promotions 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010. Les diplômés de la promotion 2011 n'ont pas accepté de participer à cette étude en raison du besoin qu'ils pouvaient ressentir de réfléchir davantage à la formation dispensée par le MDPEA en matière d'employabilité et de prendre du recul. Les étudiants interrogés sont également bien diversifiés en matière de nationalité et de genre ce qui nous permet d'affirmer que, bien que notre échantillon ne soit pas statistiquement représentatif, les commentaires formulés par les diplômés interrogés donnent une vision qualitative pertinente de la situation des diplômés du Master en Droit Pénal Européen des Affaires en matière d'employabilité.

Sur les 13 diplômés interrogés :

- 3 travaillent actuellement en tant que consultants « Compliance », Tax ou TVA ;
- 4 travaillent actuellement en tant que « Compliance Officers » ou dans le domaine de la supervision prudentielle ;
- 2 travaillent actuellement en tant que doctorant(e)s / chercheurs-chercheuses ;
- 3 travaillent actuellement en tant qu'avocats ;
- 1 travaille actuellement en tant que traductrice juridique.

De cette étude menée par PwC ressort un certain nombre de forces et de faiblesses mentionnées par les diplômés, dont les plus significatives sont reprises ci-dessous :

5.2.1.1. Forces du MDPEA relatives à l'employabilité de ses étudiants

De manière générale, les diplômés sont très satisfaits de leur année au sein du MDPEA. Les diplômés ont mis en avant la valeur ajoutée qu'a pu revêtir le MDPEA quant à leur employabilité en précisant un certain nombre de bénéfices immédiats de cette formation quant à leur insertion sur le marché du travail et leur recrutement.

Concernant les liens entretenus par le MDPEA avec le marché du travail :

Forces citées fréquemment par les diplômés (4 à 8 fois) :

- l'aspect international de l'Université du Luxembourg (5) ;
- les échos positifs reçus sur l'Université du Luxembourg (4) ;
- forces citées plus rarement par les diplômés (1 à 3 fois) ;
- le prestige de la place de Luxembourg (3) .
- cette formation est caractérisée par une très large ouverture en terme de choix de stage, ce qui a été particulièrement apprécié par certains étudiants (1) .
- l'université a aujourd'hui de bons contacts avec les entreprises accueillant des stagiaires (1).

Concernant les compétences techniques acquises par les diplômés :

Forces citées très fréquemment par les diplômés (9 à 12 fois) :

- un cursus dispensé en langue française et en langue anglaise qui permet donc l'apprentissage des termes techniques à la fois en français et en anglais. Les étudiants acquièrent l'habitude de travailler dans différentes langues ;
- de manière générale, les cours dispensés ont répondu aux attentes des diplômés (12), les cours couvrant la majeure partie des thématiques dans le domaine.

Forces citées fréquemment par les diplômés (4 à 8 fois) :

- les enseignants et intervenants du MDPEA ont été de manière générale très appréciés par les diplômés du fait de leurs compétences techniques poussées, (12) de leurs différents profils (7) et de leur ouverture ;
- les diplômés ont apprécié que certains professeurs réussissent à sortir de la théorie et illustrent leurs propos par des cas concrets. Les étudiants ajoutent une remarque positive : les cours du premier semestre qui sont essentiellement théoriques sont contrebalancés par un second semestre qui contient des cours plus pratiques et surtout un stage (8). Ils mentionnent le bon équilibre général du master entre théorie et pratique. Les enseignements essentiellement théoriques dispensés au cours du premier semestre complétés par beaucoup plus de pratique au cours du second semestre, mais encore pour les étudiants ayant réalisé un stage ;
- pour un certain nombre de diplômés interrogés (6), les cours ont été très intéressants essentiellement en termes d'intérêt intellectuel et d'épanouissement personnel, mais peu en termes d'applicabilité et d'utilité dans vie professionnelle ;
- matières ayant le plus intéressé les étudiants lors de leur formation : droit pénal dans les théories économiques du droit ; cours « international crimes » ; projets européens en matière de politiques criminelles ; éléments d'analyse économique et application aux problèmes de « corporate governance » ;
- le MDPEA a permis aux diplômés de développer un raisonnement juridique et de faire des analyses critiques (4), les professeurs proposant de nombreux documents que les étudiants ont dû analyser, interpréter et commenter.

Forces citées plus rarement par les diplômés (1 à 3 fois) :

- certains diplômés affirment utiliser certains de leurs cours régulièrement dans leur travail (4) ;
- matières utilisées par les diplômés dans le cadre de leurs fonctions : blanchiment des capitaux et délits boursiers (très fréquemment) ; principes fondamentaux du droit belge, français, anglais, etc. (très fréquemment) ; droit comparé (fréquemment) ; droit pénal des affaires et la poursuite pénale (rarement) ; infractions particulières au droit pénal européen des affaires (rarement) ;
- si la plupart n'a pas encore eu recours aux connaissances apprises lors du master dans leur vie professionnelle, deux diplômés pensent en avoir probablement besoin dans un futur proche (2) ;
- les étudiants estiment que les compétences acquises durant le master relatives par exemple aux délits d'initiés ou abus de biens sociaux sont indispensables pour toute personne souhaitant travailler dans le domaine (1) ;
- un master unique et distinctif sur le marché (2) ;
- certains diplômés ont précisé que cette formation prépare particulièrement bien les étudiants se destinant à des carrières juridiques. Ainsi, le CCDL (cours complémentaire en droit luxembourgeois) permet de compléter la formation et d'améliorer l'employabilité des diplômés.

Concernant les compétences comportementales acquises par les diplômés :

Forces citées très fréquemment par les diplômés (9 à 12 fois) :

- les enseignants du MDPEA ont été généralement appréciés pour leurs qualités humaines (10).

Forces citées fréquemment par les diplômés (4 à 8 fois) :

- les nombreuses présentations permettent aux étudiants de développer leur aisance à l'oral et de se familiariser avec la prise de parole en public (4).

Forces citées plus rarement par les diplômés (1 à 3 fois) :

- les étudiants ont appris à travailler en équipe grâce aux nombreux travaux de groupe (1).

Les forces du MDPEA concernant son organisation interne

Forces citées très fréquemment par les diplômés (9 à 12 fois) :

- le processus d'inscription au master (9) a été grandement apprécié par les étudiants, les informations communiquées ayant toujours été claires et l'université ayant fait preuve d'une réelle réactivité dans le processus d'admission (réponses données bien plus tôt qu'en France) ;
- une promotion restreinte, mixte (parcours professionnel) et internationale (9) : mélange de nationalités et équilibre entre étudiants et personnes ayant déjà un parcours professionnel.

Forces citées fréquemment par les diplômés (4 à 8 fois) :

- des enseignants ouverts et une certaine convivialité au sein du master grâce, par exemple, à l'organisation de repas (4).

Forces citées plus rarement par les diplômés (1 à 3 fois) :

- l'aide à la recherche de logement fournie par l'université (2) ;
- mise en place d'excursions : Strasbourg visite de la cour des droits de l'homme, Bruxelles visite de la commission européenne (2 ou 3).

5.2.1.2. Faiblesses du MDPEA relatives à l'employabilité de ses étudiants

Concernant les liens entretenus par le MDPEA avec le marché du travail :

Faiblesses citées très fréquemment par les diplômés (9 à 12 fois) :

- l'ensemble des étudiants s'accordent à dire qu'il n'y a pas de débouché sur le marché luxembourgeois dans le domaine très précis du droit pénal européen des affaires.

Faiblesses citées fréquemment par les diplômés (4 à 8 fois) :

- plus de la moitié des diplômés interrogés s'accordent à dire que la formation dispensée par le MDPEA ne les prépare pas bien à l'entrée sur le marché du travail. Beaucoup considèrent ainsi que le MDPEA n'a pas particulièrement influencé leur insertion sur le marché du travail (8) : c'est davantage leur parcours universitaire dans son ensemble et la simple obtention d'un diplôme de niveau master 2 qui a facilité leur insertion ;
- en ce qui concerne l'indice de notoriété de cette formation, elle ne semble pas très visible au Luxembourg (8). La notoriété du master se fera avec le temps grâce aux étudiants ; la sélection à l'entrée du master doit donc être plus stricte ;
- certains citent le master « Economics and Finance » comme un master de l'UL disposant au Luxembourg d'une notoriété bien supérieure compte tenu du contexte luxembourgeois (5). Existence de formations concurrentes plus reconnues en Europe ;
- certaines matières plus générales comme le droit pénal international manquent au programme. Aucun des diplômés interrogés ne travaille dans le domaine du droit pénal européen des affaires ;
- la plupart des diplômés considère qu'ils n'ont pas encore eu recours aux connaissances qu'ils ont apprises durant leur année de master dans le cadre de leur travail (7) ;
- la durée de stage semble beaucoup trop courte, deux mois étant tout juste la durée suffisante pour s'habituer aux outils et procédures de l'entreprise (5) ;
- le MDPEA ne leur aurait pas permis d'augmenter leur salaire (7).

Faiblesses citées plus rarement par les diplômés (1 à 3 fois) :

- le Master est très, voire trop, spécifique et, en conséquence, il n'offre pas beaucoup d'ouverture vers le marché du travail (6). Les diplômés précisent que, par exemple, le Master 2 « Economics and finance » ouvre plus de portes, en particulier vers les institutions européennes ;
- des aspects économiques et financiers seraient à rajouter au programme compte tenu du contexte économique luxembourgeois (2) ;
- manque de retour d'expériences de professionnels dans le cursus (2) ;
- beaucoup de diplômés se plaignent de ne pas avoir trouvé leur stage facilement - promotion 2007-2009 (2). L'UL ne garantit pas l'accès aux stages et des étudiants estiment avoir dû se débrouiller seuls pour trouver un stage. Néanmoins, quelques diplômés affirment avoir trouvé leur stage grâce aux salons organisés par l'UL ;
- obtention relativement facile du diplôme (3) du fait d'enseignements insuffisamment exigeants ce que tendrait à corroborer l'absence de décrocheurs dans ce master ;
- peu d'enseignements sur le droit luxembourgeois (1) ;
- le côté européen n'apporte rien par rapport aux attentes du marché du travail, sauf pour travailler dans les institutions européennes (1).

Concernant les compétences techniques acquises par les diplômés :

Faiblesses citées fréquemment par les diplômés (4 à 8 fois) :

- le contenu est, selon plusieurs diplômés, beaucoup trop théorique (6), voire philosophique dans certaines matières et, par conséquent, sans grande utilité pratique dans leur vie professionnelle. L'absence de travaux dirigés et les professeurs pour beaucoup très théoriciens ont néanmoins été compensés par des cas pratiques et par l'intervention de praticiens qui ont su illustrer la théorie ;
- certains précisent qu'il y avait des répétitions entre les cours - surtout au premier semestre - et que, par conséquent certains points ont été trop abordés et d'autres pas assez (6). De manière générale, les étudiants se plaignent du manque d'approfondissement de certaines matières. Certains cours manqueraient de contenu et devraient être beaucoup plus détaillés ;
- manque d'enseignements sur les outils informatiques tels que Word, Powerpoint ou Excel (5).

Faiblesses citées plus rarement par les diplômés (1 à 2 fois) :

- le master comprend beaucoup de cours très spécifiques mais pas de cours plus généraux sur le droit pénal ou sur le droit international (3) ;
- certains soulignent que malgré un bon dosage entre théorie et pratique, il demeure toujours un écart important entre les cas étudiés en cours et les affaires réelles (1) ;
- bien que le master dispense des cours à la fois en anglais et en français, certains étudiants ont le sentiment de ne pas avoir appris les termes techniques relatifs au droit pénal (1).

Concernant les compétences comportementales acquises par les diplômés :

Faiblesses citées plus rarement par les diplômés (1 à 2 fois) :

- manque d'interaction durant les cours (2), certains professeurs se contentant de donner un cours magistral. Cela tend à atténuer l'employabilité des diplômés en raison de leur moindre participation : et donc prise de parole et réflexion commune - aux cours théoriques dispensés au sein du MDPEA. Néanmoins, une diplômée interrogée a noté que l'interaction durant les cours au sein du MDPEA est nettement meilleure que ce que l'on peut généralement observer dans les universités françaises ou belges.

Faiblesses du MDPEA concernant son organisation interne

Les faiblesses évoquées par les diplômés relatives à l'organisation même du master sont les suivantes.

Faiblesses citées très fréquemment par les diplômés (9 à 12 fois) :

- programme de cours déséquilibré en terme de charge de travail entre le 1^{er} et le 2^e semestre (7) : très peu de cours au 1^{er} semestre qui est constitué essentiellement de cours magistraux. La charge de travail était donc moindre au 1^{er} semestre en comparaison avec la surcharge du 2nd semestre avec les trois mémoires et le mémoire de fin d'études.

Faiblesses citées plus rarement par les diplômés (1 à 2 fois) :

- aucun suivi n'a été réalisé par l'UL durant les stages (2). En fonction des étudiants il peut être intéressant de réaliser des bilans et d'effectuer un suivi au cours de cette première expérience. Néanmoins, une diplômée considère qu'il n'est pas nécessaire que l'Université du Luxembourg effectue un suivi particulier lors des stages ;
- beaucoup de répétitions entre les cours au 1^{er} semestre ; 2^e semestre plus vivant et plus intéressant (1) ;
- non replanification de certains cours annulés pour les élèves de la promotion 2010 (1).

5.2.2. Principaux enseignements des entretiens conduits avec les employeurs

5.2.2.1. Employabilité dans des cabinets d'avocats - de différentes tailles, secteurs et de périmètre national ou international

Quatre cabinets d'avocats ont été interrogés. Un seul de ces employeurs a travaillé avec des stagiaires issus du MDPEA. Les autres n'avaient pas connaissance du master avant nos entretiens.

Les employeurs interrogés sont actifs dans les domaines suivants :

- les affaires bancaires, affaires de fonds d'investissement, affaires de « private equity » et affaires de « real estate » (1) ;
- le droit néerlandais, belge et luxembourgeois (1) ;
- des affaires généralistes de droit (droit pénal, droit du travail, etc.) avec quelques dossiers importants en matière de droit pénal européen des affaires et de droit pénal international (1) ;
- des affaires locales luxembourgeoises dont des affaires de contentieux (1).

Compétences recherchées chez un candidat

De manière générale, les employeurs de cabinets d'avocats recherchent des profils présentant les compétences comportementales suivantes :

- dynamisme et motivation ;
- personnalité du candidat qui est également fortement observée en entretien ;
- bonne capacité à faire des recherches ;
- excellent esprit d'analyse ;
- curiosité de l'étudiant ou diplômé qui est généralement fortement appréciée ;
- réelle envie de venir travailler au Luxembourg. Toute personne ayant fait ses études au Luxembourg est en ce sens avantagée.

De manière générale, les employeurs de cabinets d'avocats recherchent des profils présentant les compétences techniques suivantes .

Aucun des employeurs ne considère qu'avoir un diplôme spécialisé en droit pénal européen des affaires est un pré-requis obligatoire. Si la compétence est appréciée par certains, certains ne voient pas là une compétence importante, d'autant plus que sont recherchés des profils assez généralistes. Pour l'ensemble des cabinets interrogés, c'est réellement la formation de base qui fait la différence, non la spécialisation. C'est pourquoi ils affirment que, pour eux, la formation de base compte autant, voire plus que le master 2.

A l'inverse, la possession du CCDL et le développement d'un raisonnement juridique pointu est exigé par l'ensemble des cabinets d'avocats luxembourgeois interrogés. Le raisonnement juridique revêt une importance primordiale pour l'ensemble des cabinets interrogés .

Tous s'accordent à dire que maîtriser le droit luxembourgeois est d'une importance cruciale. Les cabinets d'avocats utilisent exclusivement ou presque la loi luxembourgeoise. Posséder des connaissances en droit français et allemand demeure cependant un avantage. En revanche, la connaissance du droit européen ne revêt pas d'importance particulière pour les cabinets interrogés.

Certains cabinets ont précisé que la possession d'un « Master of Laws » d'une école de commerce est un avantage certain et apprécient que soient bien connus le droit des affaires et les mécanismes en matière fiscale.

Les compétences pratiques des candidats sont sérieusement prises en considération. Lors de l'entretien d'embauche, les candidats sont confrontés à des cas pratiques afin de tester leur capacité à raisonner de manière juridique.

En ce qui concerne la maîtrise des langues étrangères, la maîtrise de l'anglais et du français est indispensable pour tous. Parler allemand voire luxembourgeois est un atout supplémentaire à l'embauche, mais n'est généralement pas indispensable.

D'excellentes capacités rédactionnelles sont également requises afin d'élaborer les conclusions sur les affaires traitées.

Enfin, la parfaite maîtrise des outils informatiques de base (Word, Excel, Powerpoint) est fondamentale pour les cabinets afin que leurs stagiaires et employés soient véritablement autonomes.

Les équipes de recrutement ont de manière générale une préférence affirmée pour certaines écoles qui garantissent une formation de qualité, telles que, en Belgique, l'Université Libre de Bruxelles ou l'Université Catholique de Louvain, ou bien en France la Sorbonne (Paris I), Panthéon-Assas (Paris II) et le Diplôme de Juriste Conseil d'Entreprise.

Forces et faiblesses du MDPEA pour un stage ou emploi dans un cabinet d'avocats

Un seul des quatre employeurs interrogés a travaillé avec des stagiaires issus du MDPEA. L'analyse suivante des forces et faiblesses du MDPEA reflète donc à la fois la perception de ce cabinet quant aux stagiaires et employés issus du MDPEA, ainsi que celle des trois autres employeurs qui ont basé leur appréciation des forces et faiblesses sur la seule présentation des « learning outcomes » puisqu'aucun d'entre eux n'avait connaissance du MDPEA.

Forces du MDPEA

Offrir aux étudiants la possibilité de faire un stage leur confère un atout majeur pour leur insertion dans le monde du travail. L'un des cabinets interrogés affirme embaucher un quart voire un tiers des stagiaires à la fin de leur stage judiciaire. Le stage n'est pas un critère indispensable à l'embauche étant donné qu'il n'est pas obligatoire dans tous les cursus (écoles belges par exemple) mais il est fortement apprécié et constitue un avantage indiscutable pour les candidats.

Le MDPEA offre une formation en anglais et en français ; la maîtrise de ces deux langues est indispensable selon les cabinets d'avocats interrogés. Les candidats doivent en effet pouvoir parler ces deux langues couramment. La pratique de l'anglais durant la formation permet d'apprendre à maîtriser les termes techniques.

Le cabinet ayant recruté des stagiaires issus du MDPEA souligne l'intérêt et l'importance de certains cours en particulier dispensés au sein du master, à savoir le cours intitulé « Criminal Proceeding » – car il est important de savoir comment collaborer avec les pays étrangers – le cours sur le droit des affaires ainsi que les cours portant sur la thématique de droit comparé.

Le cabinet ayant recruté des stagiaires du MDPEA affirme que les étudiants du MDPEA disposent de bonnes qualités de recherche.

Un cabinet interrogé considère que la forte spécialisation du master le rend potentiellement intéressant du fait des opportunités apparues récemment en matière de droit pénal des affaires.

Pour travailler dans un cabinet d'avocats luxembourgeois, le fait d'avoir effectué ses études au Luxembourg est un avantage selon le cabinet ayant recruté des stagiaires issus du MDPEA.

Faiblesses du MDPEA

Le master ne met pas du tout l'accent sur le droit luxembourgeois et l'ensemble des cabinets interrogés concordent pour dire que, à cet égard, ce master seul ne répond pas aux besoins des grands cabinets du Luxembourg. En effet, la plupart des affaires des cabinets interrogés, relèvent du droit luxembourgeois. A l'inverse, si une affaire en droit pénal européen se développe, il semble assez peu probable qu'elle soit traitée au Luxembourg .

Les cabinets interrogés n'accordent que peu d'importance à une spécialisation aussi poussée que celle enseignée par le MDPEA. Le Master serait, selon les cabinets interrogés très voire trop, spécifique et les employeurs potentiels craignent que les étudiants n'aient pas un profil assez généraliste. La formation du MDPEA n'est en tout cas pas suffisante et le CCDL est toujours exigé, afin de garantir, entres autres, la possession d'un excellent raisonnement juridique. Selon un employeur interrogé, « les étudiants ne sont pas suffisamment amenés au sein du MDPEA à développer un réel raisonnement juridique ».

La durée de stage (2 mois) est beaucoup trop courte selon les cabinets interrogés. Les diplômés ayant réalisé un ou plusieurs stages d'une durée de six mois possèdent une meilleure approche en la matière et sont, par conséquent, nettement favorisés.

L'un des cabinets interrogés précise que le master accueille énormément d'étudiants étrangers qui ont suivi une formation en droit dans leur pays d'origine. Etant donné que les recruteurs des cabinets d'avocats installés au Luxembourg ne connaissent pas toutes les écoles de droit étrangères, ils sont souvent méfiants face à la notoriété de ces écoles et ne sont pas encouragés à recruter des étudiants diplômés d'écoles moins connues. En effet, le MDPEA n'est pas assez prestigieux pour faire la formation de base des étudiants, d'autant plus que l'UL n'a pas conclu de partenariat avec des universités importantes et que, par conséquent, un « bon étudiant » ne va pas venir au Luxembourg pour faire un Master en Droit Pénal Européen des Affaires. Le Grand-Duché du Luxembourg n'est pas particulièrement reconnu en matière de droit, et encore moins en droit pénal.

Les cabinets d'avocats n'ayant pas reçu de stagiaires issus du MDPEA ne connaissaient pas ce master, ce qui tend à traduire sa faible notoriété auprès des cabinets d'avocats luxembourgeois. Les masters « Economics and Finance » et « Banking & Finance » auraient, eux, une réputation plus établie.

Le cabinet ayant reçu des stagiaires issus du MDPEA s'avoue déçu du niveau de son stagiaire. Son niveau en droit pénal était apparemment insuffisant, les bases en droit pénal n'étaient pas acquises. De plus, il était beaucoup trop axé sur la théorie et confondait fortement le droit français et le droit luxembourgeois. Si cette perception est néanmoins à relativiser puisqu'elle ne reflète la perception que d'un seul cabinet, elle tend néanmoins à mettre en évidence les problèmes posés par les manques d'évaluation tout au long du cursus du master.

Certaines thématiques de cours pourraient être approfondies, comme par exemple les abus de biens sociaux ou le droit pénal de l'entreprise.

Le cabinet ayant accueilli un stagiaire du MDPEA regrette également que les étudiants sortant du master ne connaissent pas les fonctionnalités basiques de Word, Excel et Powerpoint, ce qui entrave leur opérationnalité en entreprise. De plus, la capacité rédactionnelle des étudiants ne serait pas au niveau pour élaborer des conclusions sur des affaires. Selon le cabinet interrogé, l'étudiant avait également des difficultés à gérer ses priorités. Il convient néanmoins de nuancer ces affirmations, ce cabinet n'ayant accueilli qu'un unique stagiaire issu du MDPEA .

L'un des cabinets affirme que le salaire proposé dans un cabinet luxembourgeois à un collaborateur avec le profil d'un jeune diplômé du MDPEA serait d'environ 1 200-3 000 euros bruts / mois. Cependant, un jeune avocat avec deux années d'expérience gagnerait 4 000 euros bruts / mois.

5.2.2.2. Employabilité dans les administrations publiques

Quatre administrations publiques ont pu être interrogées, toutes ayant déjà accueilli des stagiaires ou ayant recruté des diplômés issus du MDPEA.

Si l'une de ces administrations n'avait jusqu'à récemment jamais accueilli de stagiaire issu du MDPEA, les principales raisons tenaient à la confidentialité / caractère secret des audiences et au fait que l'Université n'ait jamais exprimé de demande auprès de cette institution. Cependant, l'UL étant aujourd'hui demandeuse, cette administration accueille depuis quelques semaines un étudiant stagiaire du MDPEA pour une durée de 2 mois.

D'autre part, les trois autres administrations interrogées connaissaient bien le Master en Droit Pénal Européen des Affaires de l'Université du Luxembourg. Il s'avère que l'une d'entre elles a accueilli un étudiant du MDPEA en stage cette année, une autre accueille chaque année, sauf exception, un stagiaire du MDPEA et enfin, la dernière, sur la seule année 2012, a embauché 3 attachés de justice issus du MDPEA.

Compétences recherchées chez un candidat

Les profils recherchés sont des profils uniquement généralistes. Il importe donc d'avoir de très bonnes bases en droit général. Si la spécialisation peut constituer un atout, une excellente maîtrise du droit général et du droit pénal est un prérequis absolu. L'une des administrations publiques interrogées justifie encore cette exigence par le fait que les profils de juriste généraliste réussissent à rapidement s'adapter aux diverses thématiques qui peuvent se présenter à eux.

La possession du CCDL par les diplômés est absolument obligatoire pour la très grande majorité des administrations publiques interrogées. Le CCDL assure la maîtrise du droit luxembourgeois et un excellent raisonnement juridique.

Il est également fondamental que la langue luxembourgeoise soit parfaitement maîtrisée pour faire une carrière juridique au Luxembourg. Néanmoins, une bonne maîtrise du français et de l'allemand est généralement un avantage, voire est requise (par exemple, pour travailler au sein du parquet, il est nécessaire de réussir un examen de langues français-luxembourgeois-allemand pour les non-luxembourgeois).

Pour ces administrations interrogées, un diplôme de niveau master 2 est nécessaire, de même que quelques expériences professionnelles ou stages. Les personnes entrant à la magistrature sont ainsi souvent des jeunes avocats avec 3 ou 4 années d'expérience au barreau.

Forces et faiblesses du MDPEA pour un stage ou emploi dans une administration publique

Forces du MDPEA

Le stage est une « bonne chose » puisqu'il offre l'occasion d'obtenir une vue intérieure des administrations et d'observer comment les affaires se déroulent dans la juridiction et au parquet. Le programme de cours est perçu comme étant très complet et tous les cours paraissent techniques et intéressants. Certains cours sont vus comme tout particulièrement intéressants, en particulier l'enseignement « Criminal proceedings » du fait de la création du mandat d'arrêt européen qui crée des besoins depuis une dizaine d'années d'autant plus qu'il porte sur les spécificités nationales et apporte une approche très intéressante dans la réflexion. Influencé par le plan communautaire, l'enseignement sur le blanchiment d'argent est lui aussi enrichissant. Enfin, selon un de nos interlocuteurs, le cours intitulé « les projets européens en matière de politiques criminelles » est très utile.

De manière générale, les recruteurs des administrations publiques interrogées considèrent que les étudiants issus du MDPEA disposent d'un bon bagage théorique. « En comparaison avec d'autres étudiants provenant de différents masters, les étudiants du MDPEA sont tous au-dessus de la moyenne ».

Un des employeurs interrogés précise que le master est suffisamment souple. Il n'y a pas de thématique de stage ou de sujet imposé ce qui représente à ses yeux un atout important.

Pour l'une des administrations interrogées, la durée de stage requise et permise par le Master en Droit Pénal Européen des Affaires correspond à leurs attentes. En effet, cette administration propose des stages d'observation pour lesquels une durée de deux mois est considérée comme largement suffisante. L'Université du Luxembourg bénéficie d'une image très positive auprès des administrations publiques telles que la Cour Supérieure de Justice ou la Commission de Surveillance du Secteur Financier. Pour certaines des administrations publiques interrogées, l'Université du Luxembourg est même l'université de prédilection, aucune autre université ou école ne recevant les offres d'emploi ou de stage proposées par la CSSF par exemple.

Faiblesses du MDPEA

L'un des employeurs interrogés souligne qu'il ne connaissait pas le MDPEA, mais qu'il ne prête aujourd'hui plus guère attention aux cursus de droit proposés par les universités. Un autre employeur connaissant le master a tenu à ajouter que l'Université est encore jeune et que la notoriété s'améliorera avec le temps. Si cela tend à refléter la faible notoriété générale du master, elle doit être nuancée par le fait que les trois autres administrations interrogées - ayant accueilli des stagiaires ou ayant recruté des diplômés issus du MDPEA - connaissent bien l'ensemble des Masters proposés par l'Université, dont le MDPEA.

La spécialisation du master est novatrice, et l'UL est en avance en proposant ce master ; le droit pénal européen des affaires est encore au stade d'ébauche ; les avancées sont beaucoup plus lentes en droit pénal qu'en droit civil. Par conséquent, les débouchés offerts à des étudiants en droit pénal européen des affaires sont quasiment encore inexistant dans ce domaine précis de spécialisation.

Il est précisé comme dommageable par la quasi-totalité des administrations publiques interrogées que les diplômés du MDPEA ne connaissent pas suffisamment bien le droit national luxembourgeois.

De plus, la crainte majeure tient au fait que les étudiants n'aient pas un profil suffisamment généraliste. Il est en effet nécessaire d'avoir de très bonnes bases en droit général, la spécialisation n'étant qu'un avantage en sus, ce qui tend à poser problème en termes d'employabilité si l'Université où a été effectué le bachelor n'est pas suffisamment reconnue ou que la sélection à l'entrée du master n'est pas suffisamment stricte. De plus, la taille du pays pose problème à cet égard : le pays est trop petit pour recruter de vrais spécialistes dans la magistrature, et le Luxembourg n'a pas besoin de spécialistes en droit pénal européen des affaires. Les profils recherchés sont uniquement des profils généralistes. Par exemple, l'une des administrations interrogées a reçu un étudiant du MDPEA dont elle est très satisfaite, mais l'employeur précise que celui-ci a obtenu son stage davantage du fait qu'il disposait d'un diplôme en droit de la Haute école économique de Russie que du fait de son cursus au sein du MDPEA. Cette affirmation tend à corroborer l'importance de sélectionner des étudiants provenant des meilleurs bachelors en Europe et de communiquer sur ce point auprès des recruteurs.

D'autre part, des recruteurs d'administrations publiques luxembourgeoises interrogés considèrent que, bien que les diplômés issus du MDPEA jouissent d'un bon bagage théorique en droit, ils n'ont cependant aucune idée des procédures pénales. Les étudiants du MDPEA n'auraient aucune connaissance des procédures et il faudrait ainsi qu'ils étudient le cheminement d'un dossier répressif. Il y aurait un réel manque de pratique au cours de la formation du master, diminuant de ce fait l'employabilité directe des diplômés.

L'intitulé du master serait plus prometteur qu'évocateur car il n'y a pas encore vraiment de droit pénal européen des affaires, uniquement des ébauches. Les délits boursiers par exemple représentent moins de 4 % des affaires. Parmi les affaires pénales judiciaires, seules 10 % sont des affaires en droit pénal des affaires, les affaires les plus courantes étant les vols, escroqueries, homicides, viols ou bien encore la responsabilité pénale médicale. Les affaires en droit pénal européen des affaires sont ainsi très peu nombreuses, à tel point que le stagiaire qui vient d'être accueilli se voit confier un tout autre dossier sur la toxicomanie. Dans la pratique, le MDPEA n'aurait aucune retombée hormis au parquet, mais là encore les affaires restent marginales.

Par ailleurs, la langue luxembourgeoise doit être parfaitement maîtrisée. « Pour la carrière juridique (au Luxembourg), il faut être luxembourgeois ». Ceci est problématique pour le MDPEA compte-tenu de la forte proportion d'étudiants étrangers qui se trouvent face à une barrière linguistique.

Enfin, d'après un des recruteurs, « les étudiants seraient parfois déçus du master qu'il jugerait trop léger ».

5.2.2.3. Employabilité dans les départements juridiques ou « compliance » des banques, sociétés de gestion d'actifs ou entreprises de services

Un entretien a été conduit auprès d'une société de services ayant embauché 3 diplômés du MDPEA dans son département fiscalité, un autre auprès d'une multinationale spécialisée dans la gestion d'actifs pour compte de tiers n'ayant jamais accueilli de stagiaire ou diplômé issu du MDPEA, deux autres auprès de banques universelles luxembourgeoises au sein desquelles nul étudiant ou diplômé du MDPEA n'a jamais été recruté et qui ne connaissaient pas le master, et enfin encore un autre auprès de la compagnie aérienne du Grand-Duché de Luxembourg au sein de laquelle un étudiant du MDPEA effectue actuellement son stage.

L'analyse suivante des forces et faiblesses du MDPEA reflète donc essentiellement la perception de l'entreprise de services et de la compagnie aérienne concernant les stagiaires et employés issus du MDPEA.

Les informations collectées lors de ces entretiens ne sont cependant pas nécessairement représentatives de la perception des débouchés du MDPEA auprès des départements juridiques ou « compliance » des banques et sociétés de gestion d'actifs luxembourgeoises.

Compétences recherchées chez un candidat

Les qualités personnelles revêtent une très grande importance pour les banques, la société de gestion d'actifs, la compagnie aérienne et l'entreprise de services interrogées : relationnel, débrouillardise, adaptation, rigueur, autonomie, réactivité, communication ou bien encore curiosité. La personnalité du diplômé prime indiscutablement sur son cursus scolaire.

Pour l'entreprise de services interrogée, ce sont essentiellement les fiscalistes qui correspondent parfaitement aux profils qu'elle recherche. Ces personnes disposent des compétences techniques, comportementales et linguistiques recherchées pour exercer un poste au sein du département Tax qui a effectivement recruté 3 diplômés du MDPEA.

La plupart des entreprises interrogées avoue rechercher davantage des formations de type école de commerce (comptabilité) ou bien des formations de juriste généraliste provenant d'écoles d'avocats ou d'écoles de magistrats complétées par une spécialisation en droit fiscal, droit des affaires ou bien encore droit transfrontalier. Pour la compagnie aérienne, un niveau élevé de connaissances théoriques générales en droit est requis, la spécialisation n'étant pas obligatoire mais constituant néanmoins un avantage. Ces cinq entreprises requièrent toutes deux un niveau master 2 minimum. La société de gestion d'actifs a par ailleurs précisé rechercher un minimum de deux ans d'expériences pour travailler au sein du service « légal » et un minimum de 4 à 5 ans d'expérience pour travailler dans son département « compliance » ; néanmoins, un tel degré de séniorité n'est a priori pas un prérequis obligatoire pour les autres entreprises interrogées.

Avoir un profil international représente un réel avantage pour les entreprises interrogées qui estiment qu'une personne ayant passé du temps à l'étranger possède une meilleure capacité d'adaptabilité. La banque interrogée affirme privilégier nettement les étudiants étrangers, belges ou français, car ceux-ci seraient généralement plus matures et débrouillards que les étudiants luxembourgeois ayant réalisé l'ensemble de leur parcours au Luxembourg.

La maîtrise courante de la langue anglaise est absolument obligatoire, les autres langues constituant un atout selon les marchés, en particulier le luxembourgeois, le français et l'allemand.

L'intégrité et le sens du service client sont également cités pour travailler dans les départements « legal ».

Enfin, la capacité à travailler en équipe est considérée comme extrêmement importante par l'entreprise de services.

Forces et faiblesses du MDPEA pour un stage ou emploi dans les départements juridique ou « compliance » des banques, sociétés de gestion d'actifs et entreprises de services

Forces du MDPEA

Le fait que les cours soient partiellement dispensés en anglais est particulièrement apprécié par ces recruteurs qui requièrent de la part de leurs stagiaires et employés une parfaite maîtrise de la langue anglaise.

La compagnie aérienne interrogée, qui accueille en 2013 son premier étudiant issu de l'Université du Luxembourg et plus spécifiquement du MDPEA, s'affirme pleinement satisfaite de son stagiaire. Celui-ci est capable de mener efficacement des recherches juridiques, dispose d'un bon bagage théorique et sait mettre en œuvre les moyens appropriés pour trouver les informations nécessaires à ses missions. Le niveau master 2 dispensé par le MPDEA correspond au niveau de formation recherché chez les candidats.

Faiblesses du MDPEA

Les compagnies interrogées qui n'ont jamais accueilli d'étudiants du MDPEA, n'avaient pas spécialement connaissance du master, alors qu'elles connaissaient quelques autres masters proposés par l'UL. De même, la responsable RH de l'entreprise de services interrogée, malgré la présence de diplômés du MDPEA dans l'entreprise, ne connaissait pas ce master. L'entreprise de service affirme connaître et surveiller davantage le master en Droit Fiscal, lancé également il y a peu au Luxembourg. D'après l'entreprise de services interrogée, le Luxembourg a davantage besoin de fiscalistes « purs et durs » étant donné que « la spécificité du Luxembourg est la fiscalité ». De même, la responsable du recrutement de la banque avoue non seulement n'avoir jamais reçu de stagiaire issu du MPDEA mais également ne tout simplement jamais avoir spécifiquement recherché de profils sortant d'un master en droit pénal européen des affaires. Au sein de cette banque, il n'y a en effet pas d'affaires pénales ou très peu et elle ne recrute que peu de profils purement juridiques. Ainsi, ni la banque ni l'entreprise de services interrogées ne considèrent que la formation dispensée par le MPDEA correspond à leurs besoins et plus généralement aux besoins du marché du travail luxembourgeois des autres entreprises des mêmes secteurs.

La durée de stage limitée à 2 mois est beaucoup trop courte selon la société de gestion d'actifs, la compagnie aérienne et l'une des banques interrogées. Il est nécessaire selon ces entreprises que le MDPEA rallonge singulièrement la durée du stage obligatoire - idéalement à six mois - un stage de deux mois sur un CV n'étant pas perçu comme une véritable expérience professionnelle. L'une des banques précise même en ce sens que l'unique cause pour laquelle aucun étudiant de l'Université du Luxembourg ayant postulé pour un stage chez eux n'a jamais été accepté tient au fait que la durée de stage proposée par l'Université est bien trop courte.

Après présentation du contenu des cours et du déroulement du master à la responsable du recrutement de l'entreprise de services, celle-ci considère la formation très, voire trop, spécifique. Les anciens étudiants du MDPEA recrutés l'ont plus été pour leur parcours universitaire et leurs expériences professionnelles passées que pour leur spécialisation en droit pénal européen des affaires. L'une de deux banques universelles interrogées précise qu'il est dommageable, voire « choquant » que le programme ne comprenne pas de cours en droit luxembourgeois et il conviendrait, selon l'employeur interrogé, a minima de mettre en place des cours à option en droit luxembourgeois. Enfin, la compagnie aérienne interrogée précise qu'il est dommageable à l'efficacité - et par conséquent à l'employabilité - des étudiants et diplômés du MDPEA que ceux-ci soient « surchargés » par leur mémoire de fin d'étude au moment où débute leur stage. L'étudiant ne peut dès lors se concentrer convenablement sur son stage en entreprise, l'étudiant accueilli par cette entreprise ayant même demandé une semaine de congés afin de pouvoir finaliser son mémoire. Cette même entreprise regrette également sa déconvenue avec l'Université du Luxembourg lors du début du stage, l'étudiant accueilli ayant été contraint de démarrer son stage plus tard que prévu en raison du report de cours du premier semestre.

5.2.2.4. Employabilité au sein des institutions européennes

Un seul entretien a pu être conduit auprès d'une institution européenne, à savoir le Mécanisme Européen de Stabilité (MES), le dispositif de gestion des crises financières de la zone euro. Le MES est une institution financière internationale qui peut lever des fonds sur les marchés financiers afin d'aider les Etats européens en difficulté ou de participer à des sauvetages de banques privées.

Au sein du Mécanisme Européen de Stabilité, seuls 10 % des salariés sont luxembourgeois et 90 % sont expatriés. En ce qui concerne les profils juridiques, ceux-ci représentent environ 10 % de l'effectif total. Le département juridique s'organise autour de deux compétences avec, d'un côté, le droit européen et le droit international public et, de l'autre, le droit financier.

La personne en charge du recrutement au sein du MES interrogée par PwC n'avait pas connaissance du master, et l'institution n'a jamais accueilli ni stagiaire ni diplômé du Master en Droit Pénal Européen des Affaires de l'Université du Luxembourg.

Compétences recherchées chez un candidat

Les compétences techniques recherchées par le Mécanisme Européen de Stabilité sont les suivantes : une parfaite maîtrise des langues, et en particulier de l'anglais oral et écrit ; d'excellentes bases en matière de droit des sociétés, de droit des institutions, de droit européen et de droit public international ; et enfin de solides connaissances en matière de finance d'entreprise, des marchés financiers et des valeurs mobilières.

Les compétences comportementales recherchées comprennent notamment : implication, attention aux détails, recherche de l'excellence et de la qualité, efficacité et gestion des priorités et des urgences, grande flexibilité, esprit d'équipe et résistance au stress.

Forces et faiblesses du MDPEA pour un stage ou un emploi au sein d'une institution européenne

Forces du MDPEA

L'employeur interrogé n'avait aucune connaissance préalable du MDPEA. Il convient néanmoins de signaler qu'aucun étudiant ou diplômé du MDPEA n'a jamais été accueilli ou recruté au Mécanisme Européen de Stabilité.

Posséder une expérience à l'international est un avantage certain pour le MES. Ce qui importe le plus, c'est ce qu'on fait les candidats dans le passé et où ils l'ont fait. La dimension fortement internationale des promotions du MDPEA est en ce sens un atout certain à l'employabilité.

Faiblesses du MPEA

Bien que le MES ne connaissait pas le Master en Droit Pénal Européen des Affaires de l'Université du Luxembourg, la responsable du recrutement estime que le projet lancé par l'UL est une « très bonne initiative ».

Par ailleurs, la responsable estime qu'avoir réalisé sa formation au sein de l'Université du Luxembourg n'est pas un atout pour être embauché au sein du Mécanisme Européen de Stabilité. Néanmoins, posséder une telle formation n'est en aucune façon éliminatoire si le candidat possède les compétences techniques et comportementales recherchées. Lors des recrutements, le MES s'attarde sur l'expérience des candidats et au contraire très peu sur leur formation. L'expérience est le critère de sélection principal pour décrocher un poste au sein du MES. Rallonger la durée de stage semble donc nécessaire à l'amélioration de l'employabilité des diplômés.

5.3. Besoins et tendances du marché

Les entretiens conduits avec les employeurs et les diplômés ont permis d'identifier les possibilités de débouchés les plus probables pour les étudiants issus du MDPEA, du fait de leur adéquation avec les besoins du marché du travail luxembourgeois.

5.3.1. Diplômés

L'enquête menée auprès des diplômés a permis d'identifier les secteurs vers lesquels ils se sont tournés à la suite de leur cursus dans le MDPEA.

Sur les treize diplômés interrogés :

- trois travaillent actuellement en tant que consultants « Compliance », Tax ou TVA ;
- quatre travaillent actuellement en tant que « Compliance Officers » ou dans le domaine de la supervision prudentielle ;
- deux travaillent actuellement en tant que doctorant(e)s / chercheurs-chercheuses ;
- trois travaillent actuellement en tant qu'avocats ;
- une travaille actuellement en tant que traductrice juridique.

Cette constatation correspond à une piste très intéressante concernant les tendances du marché, dans le sens où ce sont les secteurs qui recrutent des diplômés du MDPEA. Ce qui semble clairement se dessiner, c'est avant tout la diversité des postes occupés par les diplômés et le fait, souligné par une diplômée, que, à sa connaissance, aucun de ses camarades de promotion ne travaille dans le domaine très spécifique du droit pénal européen des affaires. Aussi semble-t-il que la spécialisation du MDPEA ne corresponde pas aujourd'hui pleinement aux attentes du marché (secteur privé). Les diplômés estiment avoir trouvé leur poste non pas spécifiquement grâce à la valeur ajoutée qu'a pu leur apporter le MDPEA mais grâce à leur cursus académique et le niveau du diplôme - master 2.

Les diplômés convergent grandement pour dire que le MDPEA prépare actuellement particulièrement bien les étudiants à des carrières purement juridiques et pour devenir plus spécifiquement avocats en droit pénal des affaires. Ceci est confirmé par le fait que la très grande majorité des diplômés aient suivi le CCDL. Les diplômés s'accordent pour conseiller ce master à des futurs notaires, avocats, ou fiscalistes mais également à celles et ceux qui désirent travailler dans les institutions européennes ou qui aiment tout spécifiquement le droit pénal, le droit européen et le droit des affaires. Le master est pour l'ensemble des diplômés très enrichissant mais ils tiennent tout de même à ajouter que les possibilités de trouver un travail dans le domaine du master restent extrêmement limitées.

5.3.2. Employeurs actuels ou potentiels

Selon les cabinets d'avocats luxembourgeois interrogés

Les cabinets interrogés s'accordent à dire que la plupart des affaires traitées au Luxembourg relèvent du droit luxembourgeois (95 %) et que, par conséquent, le MDPEA ne répond pas aux besoins des grands cabinets du Luxembourg. Il n'y a pas vraiment de demande au niveau européen : dans l'hypothèse où une affaire en droit pénal européen se développerait, il leur apparaît peu probable que celle-ci soit traitée au Luxembourg. Selon l'un des recruteurs interrogés, il serait sans doute plus judicieux d'intituler le cours « Master en Droit Pénal des Affaires », l'Europe n'ayant à ce jour pas de fortes compétences en la matière.

Néanmoins, un des recruteurs interrogés au sein de cabinets d'avocats estime qu'un certain nombre de facteurs seraient susceptibles d'influencer positivement l'employabilité des diplômés du MDPEA. Les possibles évolutions des réglementations bancaires telles que la suppression du secret bancaire peuvent impacter l'employabilité des diplômés. De plus, la crise économique actuelle pourrait également jouer en faveur de l'employabilité des jeunes diplômés dans la mesure où les conflits d'actionnaires pourraient se multiplier avec l'augmentation des plans sociaux. Toutefois, la multiplication des affaires en droit pénal européen ne serait pas perçue positivement par les marchés financiers.

Selon les trois cabinets interrogés, c'est la formation de base qui fait la différence et non la spécialisation. De plus, l'obtention du CCDL est un pré-requis pour l'ensemble des cabinets ; le fait qu'un diplômé passe le CCDL a bien plus d'impact sur son recrutement que la possession d'un master 2 spécialisé. En effet, tous convergent pour affirmer que peu importe le domaine de spécialisation, ce qui compte c'est le raisonnement juridique.

D'ailleurs, les cabinets affirment être davantage disposés à recruter des diplômés issus des masters « Economics & Finance » et « Banking & Finance » que du MDPEA.

Selon les administrations publiques luxembourgeoises interrogées

L'un des employeurs interrogés par PwC a insisté sur le fait que, compte tenu du faible nombre d'affaires survenant dans le domaine du droit pénal européen des affaires, le MDPEA s'avère « peu pertinent » pour la plupart des administrations publiques luxembourgeoises. De manière générale, il y a même peu de fraudes classiques à Luxembourg ce qui fait qu'il n'y a généralement que peu d'études de contentieux. Par ailleurs, un autre employeur a souligné que ses affaires quotidiennes ne portaient pas du tout sur du droit pénal européen des affaires.

De manière générale, les « learning outcomes » ne seraient, selon les employeurs interrogés, que très partiellement exploités dans un poste d'une administration publique sauf peut-être au sein du Parquet. En effet, le MDPEA serait plus spécifiquement adapté à des débouchés au sein de celui-ci : les diplômés y trouveront certainement plus d'affaires en droit pénal européen des affaires, même si elles restent peu nombreuses du fait du faible développement du droit pénal européen des affaires à l'heure actuelle.

En effet, si les besoins en droit pénal européen des affaires se développent, ceux-ci ne demeurent qu'à un stade d'ébauche. Il n'y a actuellement pas réellement de postes à pourvoir sur le marché luxembourgeois en droit pénal européen des affaires. Ainsi, parmi les affaires pénales judiciaires, seules 10 % des affaires relèvent du droit pénal des affaires. Les affaires en droit pénal européen des affaires représentent, quant à elles, moins de 4 %. Il a été mentionné que la création du mandat d'arrêt européen crée des besoins depuis environ 10 ans et impacte directement les parquets et le parquet général. Par ailleurs, nous pouvons ajouter que le blanchiment d'argent est de plus en plus influencé par le niveau communautaire. L'UL, en proposant ce master, est en avance sur l'évolution effective du monde du travail luxembourgeois ; les avancées sont beaucoup plus lentes en droit pénal qu'en droit civil.

Le problème majeur évoqué par les administrations publiques interrogées est que le Master est bien trop spécialisé. Le diplôme est trop spécialisé pour rencontrer les besoins du marché luxembourgeois. Le Luxembourg est un pays trop petit pour recruter de vrais spécialistes du droit pénal dans la magistrature, et il n'y a par ailleurs pas de besoin identifié dans le domaine du droit pénal européen des affaires. En faisant référence à la crise, un de nos interlocuteurs pense que ces variables sont plutôt susceptibles d'impacter négativement l'employabilité des diplômés du master. Cependant, une nouvelle ouverture se créera à l'avenir autour de la protection des données à caractère personnel. Un règlement est actuellement à l'étude et celui-ci ouvrira les portes à de nouvelles professions dans le domaine. Selon certains d'ores, l'UL devrait peut-être s'intéresser à la protection des données et proposer une spécialisation dans ce domaine.

Selon les départements juridiques ou « compliance » des banques, sociétés de gestion d'actifs, compagnies aériennes et entreprises de services interrogées

Les banques interrogées affirment ne pas rechercher de profils provenant d'un Master en Droit Pénal Européen des Affaires car au sein de ces banques il n'y a que très peu d'affaires pénales et, par conséquent, de manière générale, très peu de profils juridiques sont recrutés. Néanmoins, la société de gestion d'actifs considère que les diplômés du MDPEA peuvent l'intéresser (à condition de disposer d'un minimum de 2 ans d'expérience pour intégrer leur service juridique) car il commence à y avoir des affaires en droit pénal et qu'il s'agit là d'une spécialisation intéressante puisqu'elle s'inscrit dans les tendances actuelles.

Les propos de l'employeur de la société de services vont dans le même sens puisque celle-ci affirme n'avoir jamais recherché de profils sortant d'un Master en Droit Pénal Européen des Affaires. Bien que trois diplômés du MDPEA aient été recrutés au sein de cette entreprise, la responsable des ressources humaines suppose que le département « Tax » a dû faire face à une forte croissance et à un manque de ressources et que, en conséquence, les personnes responsables du recrutement ont fait abstraction de certains critères de sélectivité et ont considéré des CV qu'ils n'auraient pas considérés en temps normal. Les diplômés du MDPEA auraient ainsi plus été retenus pour leur parcours universitaire que pour leur spécialisation en droit pénal européen des affaires.

Ce même employeur considère par ailleurs que, étant donné que la « spécificité du Luxembourg est la fiscalité », le marché du travail des entreprises de services luxembourgeoises a, de manière générale, davantage besoin de fiscalistes que de juristes spécialisés en droit pénal des affaires. Néanmoins, elle identifie des opportunités futures potentielles pour des profils de type MDPEA : la disparition du secret bancaire impacterait clairement l'employabilité des diplômés car toutes les sociétés de service développeraient un service juridique.

Pour l'employeur de la compagnie aérienne interrogée, le MDPEA « sonne » avec « compliance de banque ». Si, néanmoins, des profils du type MDPEA pouvaient l'intéresser, la proportion d'embauche à la fin des stages y est très faible (l'entreprise accueille 50 stagiaires par an au total) car les profils recherchés doivent généralement disposer d'expérience professionnelle.

Selon l'institution européenne interrogée

Au cours de l'année 2012, 82 recrutements ont été effectués dont 5 en droit, mais aucun dans le domaine du droit pénal européen des affaires. Deux profils juridiques sont encore ouverts actuellement, mais le Mécanisme Européen de Stabilité ne recrute pas de jeunes diplômés. Les postes sont généralement ouverts à des profils possédant 5 années d'expérience au minimum. Le Mécanisme Européen de Stabilité bénéficie de la présélection faite par les grosses firmes, banques, institutions ou cabinets.

5.3.3. Axes de réflexion pour renforcer l'employabilité des diplômés du MDPEA

Les entretiens menés avec les employeurs, et étudiants ont permis d'identifier des axes de réflexion intéressants pour renforcer l'employabilité des diplômés du MDPEA, dans le but de répondre de façon plus adéquate aux attentes du marché.

Il est intéressant de noter une convergence dans les pistes d'amélioration évoquées tant par les diplômés interrogés que par les employeurs quant à l'amélioration de l'adéquation de la formation dispensée par le MDPEA avec les attentes du marché. Si les résultats qualitatifs ne peuvent pas être interprétés comme étant statistiquement représentatifs, les indications convergentes données par les étudiants et les employeurs laissent penser que les forces, faiblesses et pistes de recommandation évoquées sont fiables, avérées et pertinentes.

Ainsi, de cette étude menée par PwC ressortent un certain nombre d'axes de réflexion pour l'évolution du MDPEA dont les plus significatives sont développées ci-dessous.

5.3.3.1. Faut-il confirmer ou faire évoluer le domaine de spécialisation du master ?

Un des principaux enseignements de cette étude est le questionnement sur le domaine de spécialisation. En effet, le domaine de spécialisation est bien confirmé comme étant un secteur de niche, correspondant ainsi à l'objectif initial de l'UL. La contrepartie est que le choix de cette spécialisation est actuellement un défi en termes d'employabilité sur le marché luxembourgeois. Il semblerait en effet que les besoins du marché soient actuellement très faibles en matière de droit pénal européen des affaires : proportion très limitée de dossiers en droit pénal européen des affaires dans les cabinets d'avocat, proportion très limitée de diplômés travaillant dans le domaine, confirmation de la plupart des employeurs privés considérant le master comme étant trop spécifique tout en précisant que ce n'est pas le domaine de spécialisation qui fait l'employabilité mais les autres compétences... Bien que des potentialités futures soient décelées par un certain nombre d'employeurs, le MDPEA semble être en avance sur l'évolution du marché.

Bien entendu, ces conclusions doivent tenir compte du nombre d'entretiens réalisés (environ 15 diplômés, 15 employeurs).

Dès lors, les employeurs et les diplômés ont été sources de propositions afin d'étendre l'employabilité des diplômés :

Renforcement de l'interdisciplinarité ?

Plusieurs diplômés ont émis l'idée de varier les cours et d'introduire davantage d'enseignements aux aspects économiques, financiers, fiscaux ou comptables afin d'être plus en adéquation avec le contexte économique du pays et les besoins du marché luxembourgeois. Certaines compétences seraient à renforcer afin d'améliorer l'employabilité des diplômés. Plusieurs diplômés ont en effet le sentiment que le Master 2 en « Economics & Finance » ouvre davantage de postes en particulier vers les institutions européennes. Ceci permettrait également de prendre en compte la réalité des étudiants luxembourgeois qui veulent rester dans le pays.

Renforcement des cours en droit luxembourgeois ?

Nombre de diplômés et d'employeurs ont recommandé de renforcer le droit luxembourgeois dans les cours dispensés, en vue d'améliorer l'insertion des diplômés du MDPEA sur le marché du travail luxembourgeois, en particulier au sein des grands cabinets d'avocats du Luxembourg. L'un des recruteurs interrogés propose ainsi que soient a minima mis en place des cours à option en droit luxembourgeois.

Toutefois, il convient de rappeler qu'une majorité de diplômés poursuivent leur cursus par la formation complémentaire en droit luxembourgeois.

Ce point est aussi accentué par le fait que seuls des employeurs du marché du travail luxembourgeois ont été interviewés. Cette remarque constitue d'ailleurs une des limites majeure de cette étude.

Renforcement des cours en droit pénal, en droit comparé ?

L'employeur ayant accueilli le plus de diplômés du MDPEA précise qu'élargir les enseignements à des cours en procédure pénale et en droit pénal des affaires offrirait un avantage certain aux étudiants en termes d'employabilité en les rendant plus opérationnels dès leur sortie du master.

De même, un employeur conseille de mettre en place une spécialisation en droit comparé.

Il conviendrait d'aborder cette question en tenant compte :

- du positionnement stratégique de l'UL ;
- des évolutions récentes du MDPEA ;
- des contraintes économiques actuelles, des projections économiques, des conséquences sur le marché du travail ;
- des autres recommandations proposées dans ce rapport.

5.3.3.2. Faut-il allonger la durée de stage et accompagner davantage les étudiants dans leurs recherches de stage et d'emploi ?

Il convient de distinguer les « stages d'observation » ou de « découverte » (définis ainsi pour certaines administrations publiques) des stages d'application (pour tous les autres employeurs) : si deux mois de stage semblent largement suffisants - tout autant du point de vue des diplômés que du point des vue des employeurs - dans le cadre d'un stage d'observation, un stage de deux mois est considéré comme insuffisant par tous les employeurs privés. Pour ces derniers, la durée minimale de stage est de six mois. L'un des employeurs interrogés précise même que le fait qu'aucun étudiant de l'UL ayant postulé à un stage chez eux n'ait jamais vu sa candidature retenue tient quasi-exclusivement au fait que la durée de stage proposée par l'Université est bien trop courte. Cette durée est nécessaire pour se familiariser avec les outils et les processus de l'entreprise, pour acquérir ou mettre en pratique des compétences. En outre, un stage de 6 mois est une porte d'entrée potentielle vers une embauche.

Il est actuellement possible d'obtenir une dérogation pour la réalisation d'un stage d'une durée de 6 mois (par exemple, dérogation aux étudiants décrochant une offre de stage au sein d'une institution européenne à Bruxelles).

Il conviendrait d'informer très précisément les étudiants sur la durée du stage (et de ses conséquences sur l'employabilité), afin qu'ils puissent décider de la durée de leur stage en fonction des choix professionnels qu'ils souhaitent faire.

Bien que tous les étudiants aient toujours fini par trouver un stage, certains étudiants ont quelques difficultés à en trouver.

Il conviendrait de :

- rappeler aux étudiants l'objectif pédagogique que représente la recherche d'un stage ;
- renforcer l'accompagnement sur les méthodes de recherche, les lettres de candidature ... ;
- étudier la possibilité de faciliter les relations avec certains employeurs potentiels (institutions européennes, Parquet, Cour de Justice, cabinets d'avocats), ce qui permettrait, en outre, aux futurs diplômés de mieux connaître les postes potentiels.

5.3.3.3. Quel niveau de sélection à l'entrée du master ?

Un certain nombre de diplômés et employeurs ont fait valoir que « la sélectivité à l'entrée du master était plutôt faible et que les enseignements étaient relativement facile à valider ». Le durcissement des critères de sélectivité a été présenté par plusieurs diplômés et employeurs comme une piste d'amélioration potentiellement très prometteuse.

Parallèlement, un employeur a fait valoir que les cabinets d'avocats seraient moins réticents face aux diplômés en provenance d'écoles peu connues et recrutés au sein du master si l'UL garantissait la crédibilité et la bonne renommée des écoles étrangères desquelles sont issus les étudiants admis au sein du MDPEA. L'UL pourrait se porter garant du bon niveau d'études des étudiants. En effet, le master accueille énormément d'étudiants étrangers qui ont suivi une formation en droit dans leur pays d'origine et, comme les recruteurs des cabinets d'avocats au Luxembourg ne connaissent pas toutes les écoles de droit étrangères, ils sont souvent méfiants face à la notoriété de ces écoles.

Un employeur ayant accueilli un stagiaire du MDPEA a constaté avec désarroi que le niveau en droit pénal de l'étudiant était insuffisant et que les bases n'étaient pas acquises. L'employeur interrogé ayant embauché le plus de diplômés du MDPEA estime que les étudiants qui n'ont pas suivi le troisième semestre du Bachelor à l'UL manquent de connaissances en droit pénal et en procédures pénales et que, en conséquence, une excellente formation préalable en droit pénal classique pourrait faire partie des critères de sélectivité pour intégrer le MDPEA. Il est fondamental pour les recruteurs que tous les étudiants acceptés par le MDPEA possèdent un réel bagage en droit pénal classique.

Il est évident que le faible niveau en droit pénal de certains diplômés du MDPEA n'est pas de la responsabilité du MDPEA compte-tenu des objectifs pédagogiques du master. Toutefois, ces lacunes pourraient être imputées de façon erronée au MDPEA et donc nuire à la réputation du MDPEA.

Par ailleurs, un master reconnu difficile a souvent une meilleure réputation et une meilleure notoriété. Il en va de même de l'évaluation de l'acquisition des compétences et des connaissances. L'approche actuelle du master en matière d'évaluation des compétences et des connaissances est perçue comme « peu exigeante » par un certain nombre des diplômés interrogés. L'impact de cet aspect sur la réputation du Master et donc sur l'employabilité des diplômés devrait être également pris en compte.

Il est donc souhaitable de s'interroger :

- sur le renforcement des critères de sélection, par exemple faut-il vérifier les bases en droit pénal avant d'accepter un étudiant ?
- sur le renforcement ou non du contrôle de l'acquisition des compétences.

5.3.3.4. Renforcer les compétences comportementales et linguistiques des diplômés

Les employeurs ont affirmé que les compétences comportementales des diplômés primaient en partie sur leur formation (prise de parole en public, sens critique, curiosité, flexibilité, esprit d'équipe, autonomie, rigueur, etc.). De même, d'excellentes compétences linguistiques sont toujours requises auprès des diplômés, la maîtrise de l'anglais, du luxembourgeois ... constituant un atout indéniable en termes d'employabilité des diplômés.

De même, les compétences informatiques (Word, Excel, Powerpoint) sont considérées par les employeurs comme un prérequis. Ces compétences ne sont pas nécessairement évaluées lors des entretiens de recrutement, mais peuvent toutefois avoir des conséquences directes sur l'employabilité des diplômés dans le cadre de leur travail.

Il est donc essentiel d'attirer l'attention des futurs diplômés sur le poids de ces compétences dans la décision de recrutement, donc sur leur employabilité. Il ne s'agit pas nécessairement de modifier le programme pédagogique du MDPEA : l'Université du Luxembourg pourrait proposer des solutions alternatives, voire proposer d'autres structures.

5.3.3.5. Mettre davantage l'accent sur la pratique et le raisonnement juridique appliqué

Le manque de capacité à mettre en application les compétences théoriques a été soulevé par plusieurs des personnes interviewées. Certains employeurs et étudiants soulignent la nécessité de donner plus de clés aux étudiants pour qu'ils acquièrent la capacité de mettre en pratique les enseignements théoriques assimilés.

Les cas pratiques proposés par les professeurs ont été accueillis très positivement par les diplômés. Ceux-ci semblent être toutefois assez éloignés de la réalité du traitement des affaires. Cette constatation est bien sûr à relier par rapport aux emplois occupés par les diplômés.

En fonction des débouchés retenus pour le MDPEA, il conviendra d'amender les cas pratiques et de mettre l'accent sur le raisonnement juridique appliqué et ainsi de renforcer la dimension professionnalisante du master. Ceci permettrait d'améliorer l'employabilité des diplômés du master.

5.3.3.6. Renforcer la notoriété du master par une communication à destination des employeurs potentiels ou actuels et par un développement des partenariats

De manière générale, les responsables RH n'ayant pas travaillé avec ou recruté de diplômés ou stagiaires issus du MDPEA n'ont pas connaissance de son existence. Ceci témoigne de la notoriété limitée de ce diplôme (diplôme relativement récent, spécialisation de niche du master, notoriété relativement limitée de l'Université de Luxembourg). La notoriété (simple connaissance du master) est à distinguer de la réputation (jugement qualitatif de la formation).

Un seul des employeurs interrogés qui n'avaient jamais accueilli de stagiaire ou diplômé du MDPEA avait eu connaissance du master préalablement à notre entretien. Cette connaissance tenait au fait que M. Romain Rault de l'Université du Luxembourg était entré en contact avec cette responsable du recrutement afin de lui présenter l'ensemble des masters proposés par l'UL. C'est ainsi grâce aux plaquettes et à la documentation reçues que celle-ci a entendu parler pour la première fois du MDPEA, toutefois le détail du programme lui était inconnu.

Une notoriété supérieure du master ne peut qu'améliorer l'employabilité des diplômés du master. Il serait donc utile de définir des actions ayant cet objectif : politique de communication, publications dans les revues spécialisées, visite auprès des employeurs potentiels, invitations à des colloques, partenariat avec les entreprises identifiées dans l'étude comme étant les plus demandeuses des compétences en droit pénal, en droit européen et en droit des affaires.

Par ailleurs, les entretiens réalisés avec les diplômés et employeurs ont permis de soulever que la présentation des débouchés sur le site de l'Université n'était pas en pleine cohérence, ni avec les postes effectivement occupés par les étudiants, ni avec les débouchés auxquels les diplômés peuvent prétendre, au regard des compétences acquises dans la formation.

Il ressort des entretiens avec les diplômés que ce sont essentiellement les étudiants se destinant à une carrière purement juridique qui sont les mieux armés et bénéficient le plus du MDPEA. Le programme de cours est en effet, selon la majorité des étudiants interrogés, taillé pour un futur avocat en droit pénal des affaires.

Une révision de la présentation des débouchés pourrait être envisagée à la lumière des résultats de cette étude.

5.3.3.7. Favoriser le retour d'expérience de la part de la population alumni et de professionnels

Faire davantage vivre la population alumni du master a été présenté par certains étudiants comme une piste susceptible de les aider substantiellement à orienter leurs recherches de stage ou d'emploi. Par ailleurs, certains étudiants diplômés ont manifesté leur intérêt de venir présenter leur emploi aux étudiants encore en formation. Ce retour d'expérience pourrait permettre aux étudiants d'avoir une meilleure compréhension de l'applicabilité des enseignements théoriques qu'ils reçoivent pendant leur cursus universitaire, et ainsi faciliter leur orientation.

L'intervention d'alumni, de professionnels - autres qu'avocats – devrait être évaluée dans le but de faire bénéficier les étudiants de retour d'expérience dès le 1er semestre. Ces échanges d'information pourraient orienter les étudiants dans leur recherche de stage.



6. Workshop de restitution

L'atelier de clôture prospectif a été organisé le 18 septembre 2013.

Les trois axes d'amélioration à l'ordre du jour ont été sélectionnés conjointement par l'IUIL et la Direction des études de l'UL par rapport aux conclusions du rapport de l'étude ; ils correspondent à la fois à des axes spécifiques au MDPEA, à des éléments relevés par les employeurs, et à des axes sur lesquels des actions significatives en matière d'employabilité peuvent être prises.

6.1. Axe d'amélioration 1 : Renforcer la notoriété du master par une communication à destination des employeurs potentiels ou actuels et par un développement des partenariats

Une des raisons qui explique ce manque de notoriété tient au positionnement de niche de ce master, au nombre limité de diplômés du MDPEA sur 7 ans et à la relative jeunesse de l'Université du Luxembourg. A noter que la « jeunesse » du master a d'ailleurs fait l'objet d'une discussion après sept années d'existence.

Les suggestions faites par les différents participants lors de l'atelier sont les suivantes :

- action de promotion des stages, en développant notamment des partenariats privilégiés avec des employeurs (cf. ci-avant) ;
- augmentation du nombre d'intervenants extérieurs (cf. ci-avant) ;
- revoir les actions de marketing via le site internet de l'Université du Luxembourg.

6.2. Axe d'amélioration 2 : quel niveau de sélection à l'entrée du master ?

Les éléments significatifs ayant un lien direct avec la question de la sélection à l'entrée du master sont les suivants :

- la question de la langue du MDPEA doit être posée : les cours dispensés en anglais sont appréciés par les employeurs interrogés; toutefois, le fait de devoir maîtriser deux langues à l'entrée du MDPEA est une contrainte limitant le nombre de candidats : les étudiants francophones n'ont pas nécessairement le niveau requis en anglais, et l'exigence du français ferme la porte à de nombreux étudiants venant notamment d'Allemagne, des pays scandinaves ou anglo-saxons et n'ayant pas le niveau requis en français. Une question importante a dès lors été soulevée : le master devrait-il être dispensé totalement en anglais de façon à élargir la population cible du MDPEA et de façon à s'appuyer sur l'expérience anglo-saxonne reconnue sur des domaines dispensés par le MDPEA ?
- la notoriété du master est également un élément qui a des conséquences directes sur le nombre de dossiers reçus et donc sur le niveau de sélection du MDPEA. En conséquence, les pistes d'amélioration visant à augmenter cette notoriété doivent être considérées avec une attention particulière.

6.3. Axe d'amélioration 3 : faut-il confirmer ou faire évoluer le domaine de spécialisation du master ?

Les principaux éléments échangés sont repris ci-après :

- les problématiques et thématiques traitées par le MDPEA sont d'intérêt et devraient se développer à terme ;
- il semble très difficile d'évaluer le délai pour un réel démarrage des affaires en droit pénal européen des affaires, et donc pour les perspectives d'emploi dans ce domaine, d'autant plus que la dynamique d'intégration européenne est actuellement très limitée compte-tenu du contexte économique et politique européen actuel ;
- l'Université du Luxembourg a pour vocation d'être une université de recherche et d'excellence, ce qui justifie un positionnement de niche pour certaines des thématiques retenues ;
- les cours en droit pénal luxembourgeois restent dispensés dans un cursus spécifique.

La revue du programme du MDPEA devrait évaluer la pertinence des recommandations ou idées échangées (soit lors de l'atelier, soit lors des entretiens), à savoir développer les matières suivantes :

- compliance / financial regulation ;
- renforcement de l'interdisciplinarité : enseignements économiques, financiers, fiscaux et / ou comptables (notamment sur les principes de la comptabilité, sans rechercher une acquisition de toutes les compétences techniques comptables ; ceci permettrait notamment de mieux comprendre les tenants et aboutissants d'une investigation financière).

Il convient de noter que l'enquête a mis en avant les compétences comportementales et linguistiques des diplômés, compétences de premier ordre dans l'optique d'une embauche.

6.4. Conclusion du Workshop

Sans répondre à la pertinence de la thématique retenue par le MDPEA, deux facteurs clés semblent se dessiner au travers des discussions menées : le choix de la / des langue(s) d'enseignement et le renforcement des actions marketing relatives au MDPEA. Ces actions devraient permettre d'avoir un impact direct sur de nombreux autres facteurs.

Toutefois, ceci ne dispense pas de la réflexion, actuellement menée, sur le contenu du MDPEA et des autres mesures possibles de soutien au renforcement de l'employabilité des diplômés : stage, intervenant extérieurs, compétences comportementales et linguistiques des diplômés, pratique et raisonnement juridique...



7. Conclusion

Au terme de cette étude employabilité, on peut conclure que ce master 2 en Droit Pénal semble donner accès à l'emploi aux diplômés, avec quelques réserves néanmoins venant relativiser cette impression.

D'une part, l'enquête quantitative ne permet pas de tirer de conclusion générale vu le taux et du nombre de réponses reçues.

Par ailleurs, aucun diplômé à la recherche d'un emploi n'a été interviewé par PWC et les réponses fournies par les employeurs et les diplômés laissent penser que le domaine du droit pénal des affaires au Luxembourg reste limité. Ce que l'on peut retenir, c'est que l'obtention d'une spécialisation de master 2 peut constituer un « plus » mais que les compétences juridiques de droit, notamment luxembourgeois, restent fondamentales car il faut bien noter que seul le marché du travail national a été exploré.

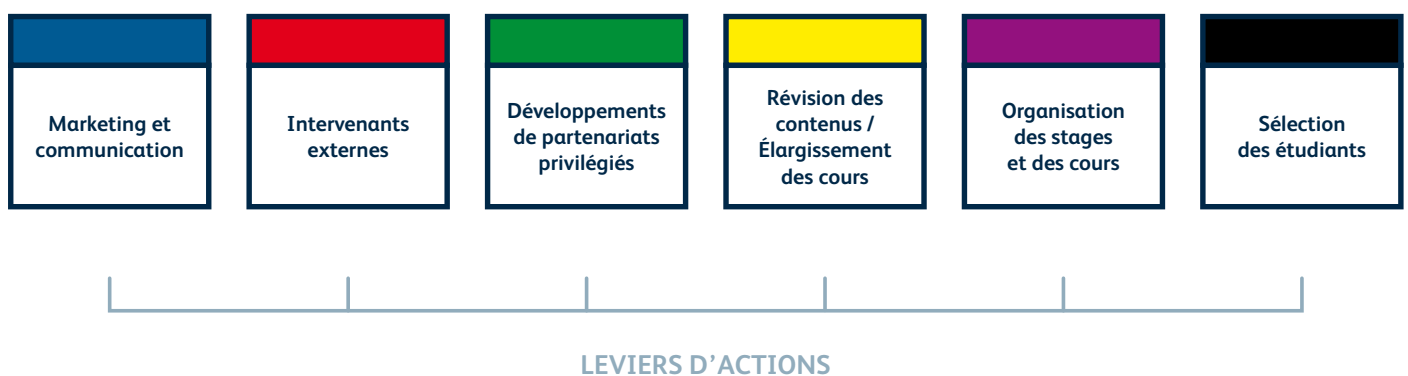
Suite à l'étude et au workshop de restitution, nous avons tenté de dresser une vue d'ensemble de la situation.

Un premier aspect de cette vue concerne les bases de réflexion stratégique visant à conforter le MDPEA dans sa « visée de niche » avec la nécessité d'accroître le nombre d'inscriptions tout en veillant à rester extrêmement sélectif lors de l'admission des étudiants.

Bases stratégiques	
Stratégie de niche	Recrutement des étudiants
Maturité du marché des débouchés d'emplois	Augmenter le nombre d'inscription
Délai d'arrivée à maturité ? Ampleur de la demande ?	Elargir « l'assiette de recrutement » → Plus international → Rester sélectif → Attentif aux aspects langues

Par ailleurs, pour accroître le nombre de débouchés et favoriser, à défaut d'un marché du travail spécifique en droit pénal des affaires au moins, une conscientisation auprès des employeurs potentiels de l'existence et de la pertinence de ce type d'étude, plusieurs leviers sont identifiables :

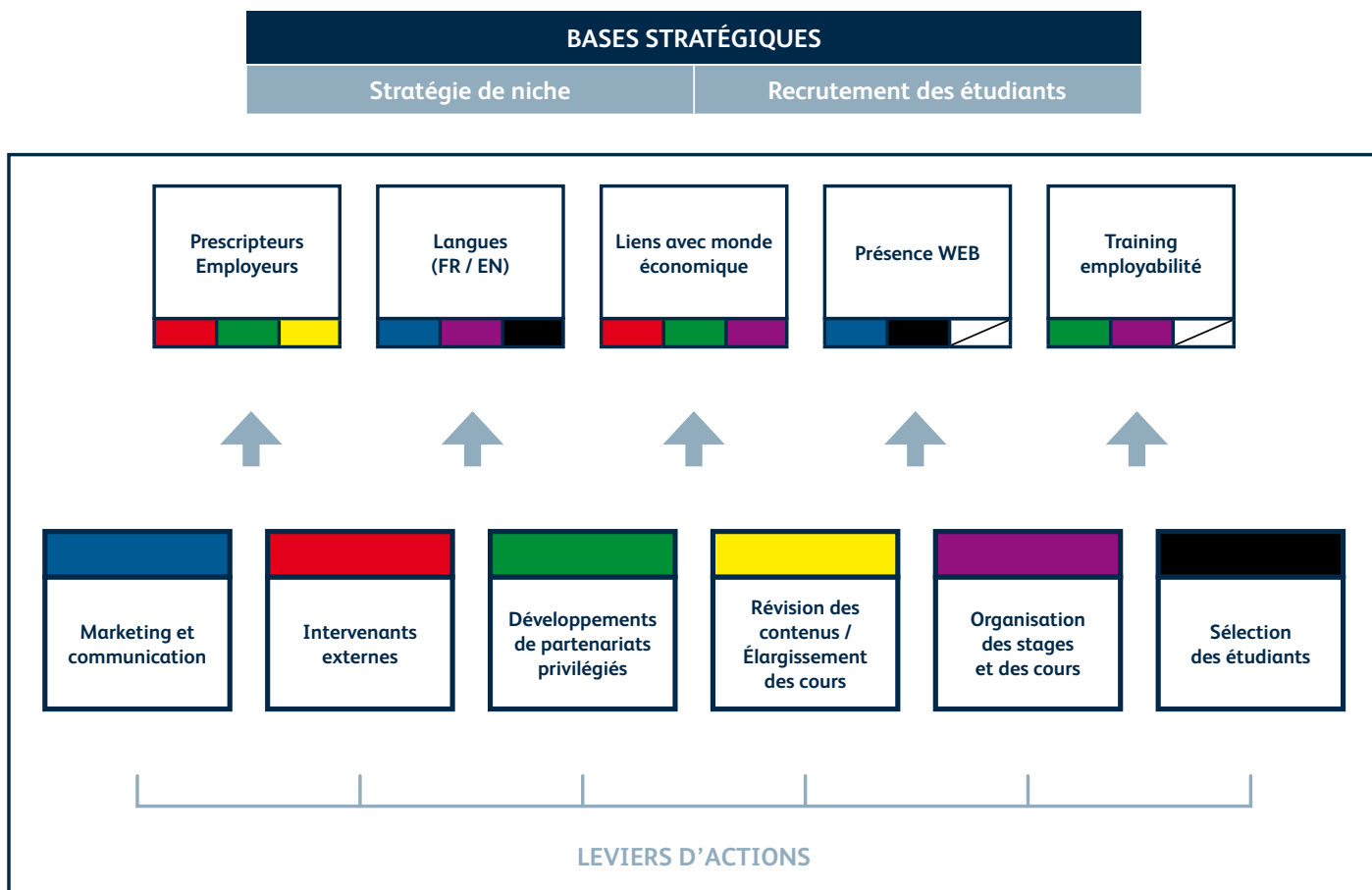
- marketing et communication : pour accroître la notoriété et particulièrement au niveau international ;
- intervenants externes : pour compléter et enrichir encore le corps professoral en place ;
- développements de partenariats privilégiés : avec des entreprises et institutions pour favoriser la création d'endroits de stages et de thématiques de mémoires tout en favorisant la notoriété du Master ;
- révision des contenus / élargissement des cours : afin de rencontrer certaines attentes exprimées notamment en droit luxembourgeois, fiscalité, ... voire bénéficier d'une même notoriété que d'autres formations de la place ;
- organisation des stages et des cours : pour rapprocher davantage encore le master du monde du travail ;
- sélection plus sévère des étudiants afin de doter le MDPEA d'une renommée internationale



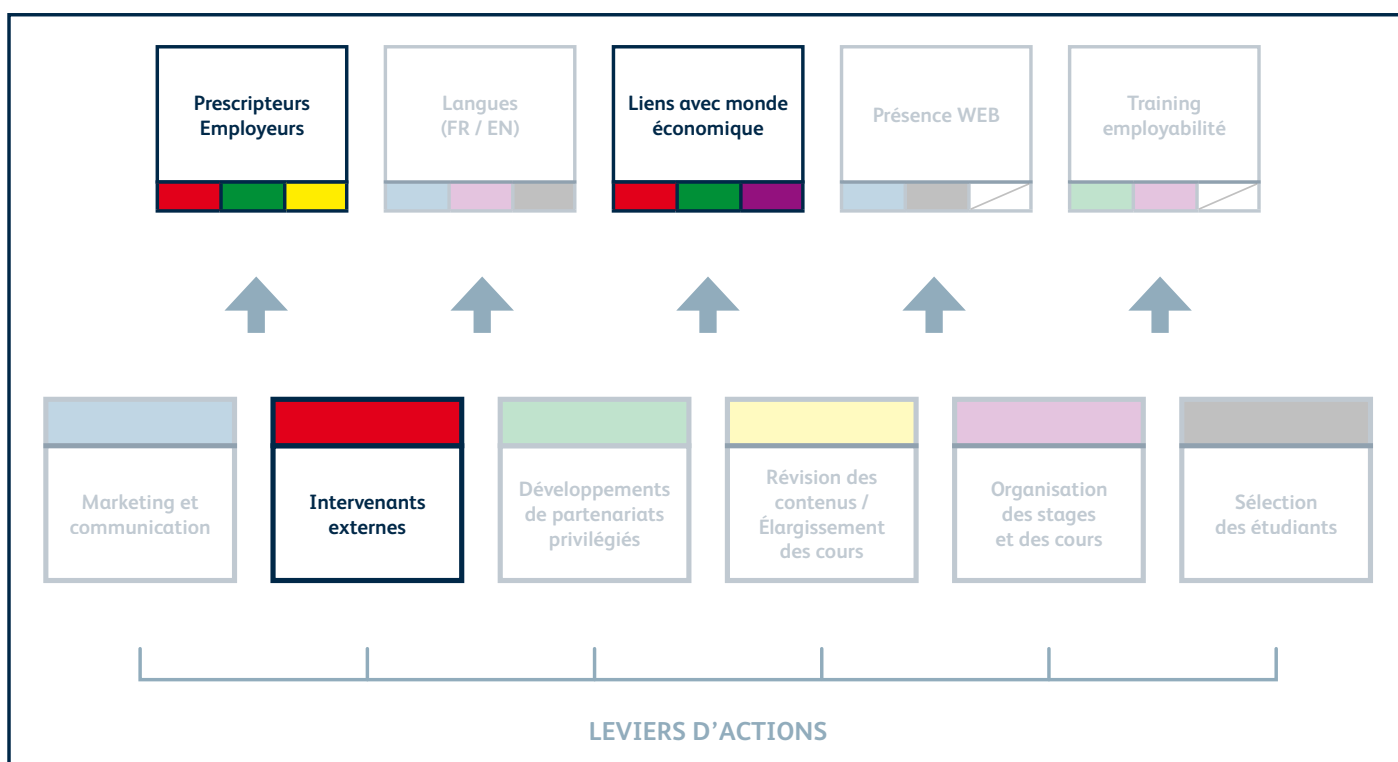
Ces différents leviers doivent conjuguer leurs actions avec d'autres éléments des actions concrètes en faveur de la sélection à l'entrée sur base des connaissances en langues, une présence sur le web renforcée, des liens plus intenses avec le monde économique et les employeurs et enfin des actions de type « employability » destinées à entraîner les étudiants à se frotter au marché du travail.



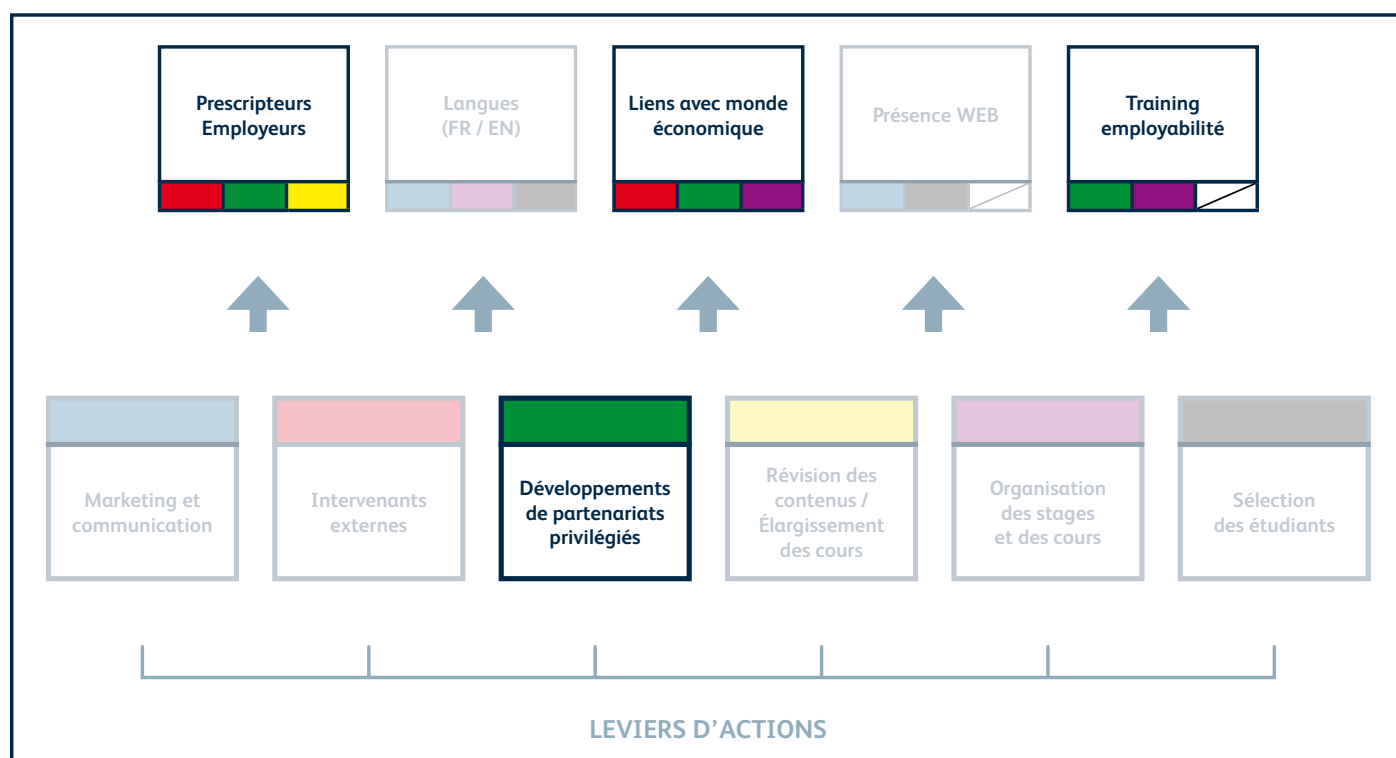
Le schéma ci-dessous constitue un essai de vision systémique incluant les éléments de stratégie, les leviers d'actions et les actions concrètes envisageables. Le code de couleur tente de mettre en évidence la relation multiple que peuvent entretenir les actions concrètes avec les leviers d'actions. Le concept envisage un renforcement mutuel des différents leviers de développement du master par une sélection d'actions s'appuyant mutuellement l'une sur l'autre.



Par exemple, l'appel à des intervenants externes (rouge) devrait accentuer la liaison avec le monde économique et les employeurs tout en apportant peut-être un regard spécifique sur les contenus enseignés.



Autre exemple, la recherche de partenariats privilégiés (vert) en matière de stages pourrait se réaliser de façon à développer le relationnel avec des prescripteurs et employeurs, à accentuer les liens avec le monde économique tout en privilégiant l'employabilité des futurs diplômés.



Nous laissons aux dirigeants de l'UL et du master la liberté de poursuivre et étoffer ce modèle. Le but de cette étude outre de mesurer le degré d'employabilité effective des diplômés consiste aussi à porter un regard novateur et non contraignant sur les curricula étudiés du point de vue de l'employabilité. Puisse ce travail y concourir.

Master en Droit Pénal Européen

Rapport final
2012-2013

Étude réalisée en partenariat entre
l'Institut Universitaire International Luxembourg
et l'Université du Luxembourg

Avec le soutien du Fonds Social Européen

“ A l'IUIL, nous réalisons des travaux d'études et de recherche appliquée que nous voulons concrets, pragmatiques et rapidement transférables sur nos terrains d'action : l'éducation, la formation continue et l'ingénierie pédagogique. Sans volonté, la connaissance n'est rien. Aussi notre but n'est pas le savoir mais l'action qu'il soutient ! ”

Dominique PIERRET
Chef de projet



Soutenons l'économie.
Enrichissons vos compétences.

www.iuil.lu

Dominique PIERRET
dominique.pierret@iuil.lu
Tél. : +352 26 15 92 16
Fax. : +352 26 15 92 28
31, rue du Parc
L-5374 Munsbach
www.iuil.lu

