

Fit4Entrepreneurship

Un partenariat pour l'emploi et la création d'entreprises

Le vendredi 3 mars 2017, la Chambre de Commerce et l'ADEM ont organisé dans les locaux de la House of Entrepreneurship, une conférence de presse commune relative au lancement d'une nouvelle édition de Fit4Entrepreneurship, une initiative à destination des demandeurs d'emploi qui souhaitent créer leur propre affaire.

A cette occasion, Isabelle Schlessler, Directrice de l'ADEM, et Carlo Thelen, Directeur Général de la Chambre de Commerce, ont présenté les chiffres clés de la première édition du programme (2015-2016) et les lignes directrices de l'édition 2017-2018. Deux entrepreneurs ayant créé leur entreprise dans le cadre de Fit4Entrepreneurship ont également partagé leurs expériences.

Lors de son mot de bienvenue, Carlo Thelen, Directeur Général de la Chambre de Commerce, a expliqué que Fit4Entrepreneurship revêt une importance particulière parmi les projets que la Chambre de Commerce organise avec l'ADEM dans le cadre de leur partenariat stratégique en faveur de l'emploi conclu en 2014, car elle s'adresse aux demandeurs d'emploi qui souhaitent se lancer dans un projet d'affaires et qu'elle s'inscrit dès lors dans l'objectif national de promouvoir l'entrepreneuriat tout en apportant une réponse adaptée aux besoins de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi à potentiel entrepreneurial.

Le programme contribue ainsi à réduire le chômage en promouvant l'auto-emploi et les entreprises créées sont à leurs tours susceptibles d'engager des collaborateurs et de contribuer ainsi à la baisse du chômage.

D'ailleurs, le cadre de la conférence de presse n'aurait pas pu être mieux choisi, car la House of Entrepreneurship, lancée en octobre 2016, est non seulement un des partenaires du projet Fit4Entrepreneurship, mais elle est le One-Stop Shop proposant une offre consolidée de services aux porteurs de projets entrepreneuriaux au Luxembourg.



De gauche à droite: Luc Hentzig (Chambre de Commerce), Izabela Wojcicka (Epicerie et salon de thé d'Autrefois), Carlo Thelen (Chambre de Commerce), Isabelle Schlessler (ADEM), Lionel Chaudier (Immo-Dépannages)

Dans ce contexte, Carlo Thelen a tenu à rappeler que «les PME constituent une source d'emplois essentielle et jouent un rôle déterminant en matière de croissance économique. Il est à noter que le pourcentage de nouveaux entrepreneurs a légèrement augmenté en 2015. Il est donc naturel pour la Chambre de Commerce de concevoir et de soutenir des initiatives comme Fit4Entrepreneurship et d'accorder une priorité à l'implémentation d'un environnement politique et réglementaire propice à la création d'entreprises.»

Premiers chiffres encourageants

Sur la période 2015-2016, Fit4Entrepreneurship a permis à 37 demandeurs d'emploi de créer leur entreprise, dans des secteurs d'activité tels que l'Horeca, le commerce ou l'artisanat, et 24 projets supplémentaires sont en cours de création. Quelques-unes de ces entreprises ont d'ailleurs déjà

pu évoluer et créer des emplois supplémentaires: à ce stade, 10 personnes ont été embauchées en tant que salariés par des entreprises créées dans le cadre de Fit4Entrepreneurship. Par ailleurs, 48 demandeurs d'emploi ont décidé de mettre en suspens leur projet entrepreneurial et réussi à se réorienter avec succès vers un emploi salarié. Ces résultats, à première vue modestes, sont à apprécier de manière qualitative et sous considération de la plus-value apportée, par effet de levier, en terme d'emploi généré par ces entreprises.

Isabelle Schlessler, Directrice de l'ADEM, a salué ce premier bilan encourageant et a tenu à préciser que ce résultat repose sur l'effort commun de toutes les parties impliquées. Elle a mis en avant que ce projet est une «best practice» en termes de coopération inter-institutionnelle. Par rapport à l'implication de l'ADEM, Isabelle Schlessler a précisé: «Les axes stratégiques de la réforme de l'ADEM consistent

d'une part à personnaliser les services offerts aux demandeurs d'emploi, selon leurs besoins et, d'autre part, à se rapprocher du monde économique afin de faciliter les contacts entre demandeurs d'emploi et entreprises. Même s'il existait déjà une aide financière destinée à soutenir la création d'entreprises par des demandeurs d'emploi, celle-ci n'était associée à aucun système d'accompagnement ou de coaching pour les personnes intéressées. Nous avons donc souhaité mettre en place un programme d'accompagnement et de formation avec des partenaires «naturels», en l'occurrence la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, et en parallèle nous avons créé un nouveau service en interne à l'ADEM pour assurer la sensibilisation à l'entrepreneuriat et proposer des bilans de compétence pour être sûrs de ne pas orienter vers la création d'entreprise des candidats qui ne disposent pas d'un profil adéquat.»

Les nouveautés de l'édition 2017-2018

La Directrice de l'ADEM a ensuite présenté le programme 2017 - 2018 : au cours de ces deux années, 12 nouvelles sessions, dont chacune est organisée sur une durée d'environ deux mois, seront organisées, en langue française et luxembourgeoise. Le programme a été adapté sur base du retour d'expérience de la première édition.

Les modifications principales portent sur l'accompagnement dont bénéficient les participants, au travers d'une augmentation considérable du volume d'heures de coaching (16 heures par personne au lieu de 4) et la possibilité de bénéficier d'un accompagnement post-création, la multiplication des possibilités d'échange entre les participants au travers d'ateliers thématiques organisés en parallèle du coaching individuel, ce qui permet le réseautage entre les participants ainsi qu'avec les acteurs clés de l'écosystème entrepreneurial, représentant une plus-value importante pour le programme.

Enfin, la durée de la formation a été ajustée à 11 jours par session, au lieu de 14 précédemment.

Plus d'informations: www.fit4entrepreneurship.lu

Source : Chambre de Commerce

Les embauches de traders en panne malgré le boom des marchés

Un calendrier politique chargé en Europe après l'élection de Donald Trump à la présidence des Etats-Unis et le vote britannique en faveur du Brexit ont ranimé l'activité sur les marchés financiers mais les grandes banques d'investissement restent très frileuses sur l'embauche de traders. HSBC, la plus grande banque européenne, a commencé le mois dernier à supprimer une centaine de postes de banquiers d'affaires dans le monde, selon des sources au fait du dossier.

Deutsche Bank va supprimer près d'un cinquième de ses effectifs dans le trading actions et réduire les salaires et les bonus dans le cadre de son plan de réduction de coûts. Même les géants de Wall Street se montrent prudents, ne sachant trop si le boom actuel va durer et préférant accroître les bonus des équipes en place plutôt que d'augmenter les effectifs.

"Il n'y a aucune frénésie d'embauche. Le secteur bancaire est sceptique au mieux la plupart du temps, et tout cela ne pourrait être qu'une bulle", a dit Jason Kennedy, dirigeant du cabinet de recrutement éponyme à Londres. "Les directions ne savent pas si ce boom est sérieux ou non. S'il s'agit d'une

bulle ou pas. La dernière chose qu'elles sont prêtes à faire c'est de passer à la vitesse supérieure pour s'apercevoir qu'il n'y a rien derrière." Les cinq plus grandes banques d'investissement américaines ont dégagé 10,5 milliards d'euros de revenus dans leurs activités de trading sur les taux, le change et les matières premières au quatrième trimestre après 14,1 milliards sur les trois mois précédents.

Au total, sur le second semestre de l'année dernière leurs revenus dans ces activités sont ressortis en hausse de 37% par rapport à la même période de 2015. Seules quatre des plus grandes banques d'investissement européennes - Credit Suisse, Deutsche Bank, Société Générale et BNP Paribas - ont publié à ce stade leurs résultats du quatrième trimestre. Les revenus de leurs activités de trading taux-change-matières premières sont aussi en hausse mais dans de moindres proportions et la performance de leurs activités de trading actions a été irrégulière.

Lourd tribut en Europe

La grande époque des salles de trading grandes comme des terrains de football réunissant des centaines de traders est bien loin. Les effectifs des activités de front-office - vente, trading et recherche - en taux, change et matières premières dans les 12 plus grandes banques d'investissement mondiales sont tombés à 17.479 l'année der-

nière contre 18.755 un an plus tôt, soit une baisse de 7% en un an, portant le recul à près de 25% depuis 2012, selon le cabinet de consultants spécialisés Coalition. Les banques européennes ont payé un plus lourd tribut avec une chute de 30% de leurs effectifs depuis 2012, près de deux fois plus que chez leurs homologues américaines.

Pour George Kuznetsov, responsable de la recherche et de l'analyse de Coalition, les banques sont à la peine pour atteindre leurs objectifs de rendement sur fonds propres dans les activités de trading sur les taux, le change et les matières premières. S'il s'attend à une hausse de 4% à 5% des revenus de ces activités cette année, il estime que les banques continueront à contrôler leurs coûts partout où elles pourront le faire. De plus, rien ne dit que des événements comme le Brexit ou l'élection de Trump, qui ont généré une forte volatilité et un regain d'activité sur les marchés, se produiront cette année.

"En conséquence, nous pensons que les effectifs resteront assez stables cette année par rapport à 2016. Nous n'anticipons pas d'augmentation significative", a dit George Kuznetsov. Les perspectives pourraient être un plus favorables pour les banques européennes. Après des années de réductions drastiques des coûts, de contractions de certaines activités voire de retrait total de certains segments de

marché, l'écart entre banques européennes et banques américaines pourrait cesser de s'élargir.

"Il y a un moment où les réductions de coûts ne sont plus possibles si l'on souhaite rester présent dans certaines activités. En dehors d'un cas particulier ou deux, l'essentiel des choix stratégiques et de la restructuration des activités taux-change-matières premières a sans doute été fait", estime George Kuznetsov.

Un dirigeant des activités de trading actions d'une grande banque d'investissement américaine a dit que tous ses recrutements ont été faits il y a trois ans et que si des investissements continuent d'être réalisés, ils concernent la technologie et la plate-forme de négociation en ligne. Il n'effectuera de recrutements cette année que de "manière opportuniste".

Le responsable des activités de trading de taux d'une autre grande banque d'investissement américaine a dit que l'automatisation des transactions continue de progresser et qu'elle a affecté un cinquième des effectifs de sa division. Les banques continuent aussi de jouer le rajeunissement de leurs équipes avec le remplacement de traders expérimentés et plus coûteux par des recrues plus jeunes, fraîchement diplômées et moins chères.

Reuters

Conjuguer ressources humaines et transformation digitale

Par Patrick SAMPAIO, Quality Manager - 360Crossmedia

Les ressources humaines sont sans doute la valeur la plus difficile à gérer au sein d'une entreprise. Or le changement doit aussi s'appliquer à l'humain.

Les ressources humaines : une ressource en mouvement

Au Luxembourg, le secteur bancaire comme les autres secteurs doivent faire face à de nombreux défis : changements réglementaires, transformation digitale, robotisation des tâches. Les managers doivent donc adapter leurs ressources humaines aux nouvelles demandes du marché, sous peine de voir

leur personnel en décalage par rapport aux besoins réels auxquels ils doivent répondre pour être compétitifs et efficaces.

Or il n'est pas rare que des responsables d'équipe se trouvent face à des réticences. Un directeur d'une institution financière du Luxembourg expliquait, il y a quelques jours, qu'au moment de s'adresser à son personnel pour présenter les orientations stratégiques des années à venir, il relève 3 types de réaction : une petite moitié adhère à son discours et le suit avec motivation et envie de réussir. Une autre petite moitié est réfractaire au changement. Entre les deux, quelques indécis.

Le défi pour lui est donc de trouver les mots pour convaincre les deux derniers groupes et de les faire adhérer à son discours. C'est là tout l'enjeu du change management.

«Il faut accompagner le changement et non le subir»

Quels défis pour les ressources humaines ?

Le principal challenge à relever est de faire comprendre au personnel réticent qu'il faut accompagner le changement et non le subir. Qu'être contre toute évolution ne peut conduire qu'à une impasse, et que le meilleur moyen de sauver des emplois et de trouver une solution pour remplacer ceux qui pourraient être perdus.

Par exemple, il n'est pas rare d'entendre que les robots remplaceront les emplois humains. La question est de savoir quelle plus-value un robot peut apporter à l'entreprise dans certaines tâches répétitives, et qui, dans les effectifs actuels, peut être formé pour le programmer, le réparer, le piloter au quoti-

dien. Il remplacera peut être une personne d'un service de comptabilité, mais devra être programmé et par un informaticien, et contrôlé par une personne formée. La productivité accrue permettra d'investir de la ressource dans d'autres domaines où le cerveau humain ne peut pas être remplacé, les fonctions à forte valeur ajoutée : gestion de projets, relation client, services commerciaux, marketing.

Accompagner et expliquer le changement

Il est donc capital pour toute entreprise d'anticiper ces évolutions technologiques. Les fonctions sont amenées non pas à être supprimées, mais à évoluer. Une carrière de 40 ans au même poste n'est plus d'actualité : se former aux nouvelles demandes du marché est un moyen de gagner en expertise et d'évoluer en adéquation avec le monde qui nous entoure. Cela crée de la valeur, et donc de l'emploi.