

Réception annuelle de Jonk Entrepreneuren Luxembourg

# 2018, une année réussie pour l'asbl Jonk Entrepreneuren Luxembourg

L'asbl Jonk Entrepreneuren Luxembourg (JEL) a organisé sa réception annuelle le 21 mars dans les locaux de son partenaire, la Banque Internationale à Luxembourg. Un grand nombre d'invités issus du monde économique et du monde de l'enseignement ont profité de cette belle opportunité d'échange.

Charles Denotte, président de JEL a tenu à remercier les volontaires, les écoles, les entreprises, les différents ministères ainsi que les 50 sponsors et tous les autres partenaires qui soutiennent la mission de l'association.

Stéphanie Damgé, directrice de l'asbl, a présenté l'évolution des projets de l'année 2018 et souligné l'importance de l'éducation entrepreneuriale : «Il faut stimuler une mentalité entrepreneuriale auprès des jeunes et leur donner les outils qui leur permettront de développer leurs compétences et devenir entrepreneurs de leur vie».

Hugues Delcourt, CEO et administrateur délégué de la BIL a réitéré la volonté de la BIL à soutenir l'asbl et sa mission de changer les mentalités des jeunes. La mission de l'asbl cadre avec le souhait de la BIL de soutenir les jeunes et leurs projets innovants.

Gianluca Marinelli et Alessio Weber ont présenté leur Start-Up Sovi Solutions et



Charles DENOTTE, président de Jonk Entrepreneuren Luxembourg

leur parcours depuis leur victoire au projet Young Enterprise organisé par l'asbl. La Start-Up a développé Talkii, une application numérique qui remplace les pictogrammes papier par une version numérique pour aider les personnes atteintes d'autisme à communiquer.

Lex Delles, ministre des Classes moyennes, a souligné l'importance des programmes de Jonk Entrepreneuren. En tant qu'ancien enseignant, le ministre est conscient de l'impact que peut avoir une personne provenant du monde économique sur les choix des élèves. Il est primordial de développer ces rencontres, car elles apportent un savoir qui ne peut

pas être transmis par le corps enseignant. En outre, la nouvelle mission de l'asbl, qui consiste à reprendre l'encadrement des écoles entrepreneuriales, va développer le lien entre le monde de l'éducation et le monde économique et social. Les objectifs sont de promouvoir l'esprit d'entrepreneuriat des jeunes, de développer des compétences transversales et des soft skills, leur permettant de relever les défis économiques et sociaux.

Michel Logeling, Jonk Entrepreneuren Alumni Luxembourg, a présenté les objectifs du comité Alumni ainsi que les activités organisées en 2018, comme la conférence sur la Blockchain avec

Laurent Kratz. Pour être Alumni il faut avoir participé à l'un des programmes de l'asbl. Actuellement 160 élèves sont inscrits.

## Highlights 2018

En 2017/2018, l'asbl a touché plus de 11.510 jeunes et 510 volontaires via ses 11 programmes dans les différents niveaux d'enseignement. Le fait marquant de l'année 2018 est la reprise de l'encadrement, la coordination et le développement du programme «Entrepreneurial Schools» par Jonk Entrepreneuren.

L'objectif principal est de favoriser et de promouvoir des approches pédagogiques proches du monde professionnel et transférables à d'autres écoles. Cette nouvelle mission est une marque supplémentaire de la confiance et du partenariat privilégié de l'association avec le ministère de l'Éducation Nationale de l'Enfance et de la Jeunesse et le ministère de l'Économie. 2018 a été une année remplie de succès pour Jonk Entrepreneuren Luxembourg avec notamment la conférence «Our Digital Future» organisée en collaboration avec le ministère de l'Économie et myenergy durant laquelle des élèves de plusieurs lycées ont présenté leur vision sur les opportunités et les défis liés à la transition digitale dans les domaines de l'économie et du marché du travail, de l'éducation, du transport, de la cohésion sociale et de l'Europe. C'est dans ce contexte que, pour la première fois, un Political Shadow Day a été organisé. Deux élèves ont pu accompa-

gnier Etienne Schneider, Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie, pendant une journée. Une expérience inoubliable et riche en enseignements.

Le programme My First Enterprise a été lancé durant 2017/2018. Ce premier s'adresse à des élèves de 4<sup>ème</sup> de l'enseignement secondaire général et classique. Des groupes de 3 à 4 élèves disposent, pendant une période de 4 mois, d'un capital de départ de 40€. Ils essaient par la suite de faire fructifier à travers une activité d'achat-vente de petits produits. Au total, 49 groupes ont pu faire leurs premiers pas dans la gestion d'entreprise.

A relever également, l'organisation de la 1<sup>ère</sup> édition des «The Entrepreneurial School Awards». L'événement encourage les établissements scolaires à développer leur palette d'initiatives entrepreneuriales envers les élèves. 5 Lycées ont participé à cette première édition : le Lycée technique de Bonnevoie, le Lycée Ermesinde, le Lycée technique de Lallange, l'École de Commerce et de Gestion et l'École Privée Marie-Consolatrice. C'est finalement le Lycée Ermesinde qui a remporté «The Entrepreneurial School Award».

Faisant partie d'un des plus grands réseaux mondiaux offrant des programmes d'éducation entrepreneuriale, appelé Junior Achievement, JEL a été distinguée, en décembre, par JA Europe et s'est vu remettre le Model Organisation Award pour la 6<sup>ème</sup> fois consécutive.

Randstad Workmonitor du 1<sup>er</sup> trimestre 2019

## Seuls 27% des employés utilisent le feedback en temps réel au Luxembourg

Le feedback en temps réel est un système qui permet de donner un retour d'information immédiat suite à un événement. A l'heure actuelle, cette solution est de plus en plus utilisée par les entreprises car dans notre monde où tout va très vite, il est important de laisser les salariés s'exprimer lorsqu'ils le souhaitent afin de maintenir leur engagement.

Dans bien des pays, le temps où l'entretien d'évaluation avait lieu une fois par an est révolu ! Nous avons demandé aux participants de la dernière enquête Workmonitor s'ils pratiquaient le feedback continu et de quelle façon se déroule l'évaluation de la performance au sein de leur entreprise. On constate que le Luxembourg est encore un peu réticent vis-à-vis de cette nouvelle approche.

Bien que ¾ des employés au Luxembourg soient évalués en regard de leurs performances, le feedback en

temps réel est encore très peu utilisé. Avec 27% de répondants concernés, le Luxembourg est, avec l'Autriche, en dernière position sur les 34 pays étudiés. En moyenne, le feedback continu est pratiqué par 46% des personnes interrogées et beaucoup plus encore en Asie (plus de 75% en Inde, Chine et Malaisie) et sur le continent américain. Les employés partagent du feedback de différentes façons mais on remarque qu'au Luxembourg 21% d'entre eux affirment ne pas avoir l'occasion d'en donner.

Dans mon entreprise, les collaborateurs donnent leur feedback :

- En face à face 63% ;
- Via un système online 7% ;
- Sur papier 9% ;
- D'une autre façon 0% ;
- On ne demande pas de feedback aux employés 21%.

Jos Schut, Global CHRO de Randstad : «Chez Randstad, nous sommes passés du système classique d'évaluation annuelle de la performance à ce que nous appelons les «Great Conversations». Nous encourageons

nos employés à se donner du feedback, aussi bien entre les managers et leurs équipes qu'entre collègues. Nous organisons des formations pour les aider à utiliser cette méthode. Cette nouvelle approche permet à tous nos employés de donner et de recevoir des feedbacks fréquents afin d'améliorer la performance, chose que le processus d'évaluation traditionnel ne permettait pas».

### Perception quant au fait de donner et de recevoir du feedback

Au Luxembourg, 67% des salariés affirment être à l'aise avec le fait d'échanger du feedback avec leur manager (c'est davantage le cas sur la totalité des pays étudiés : 72%). Et 60% affirment que leurs collègues les encouragent à le faire. Pour la majorité, c'est considéré comme positif car cela leur permet de comprendre ce qu'on attend d'eux (49%), d'améliorer la communication (45%), de développer leur motivation (43%) ou d'apprendre et de se développer (42%). Toutefois, pour un certain nombre de répondants, il est difficile de ne pas prendre un feedback négatif per-

sonnellement (33%) et ils ne savent pas comment réagir face à cela (22%).

### Evaluation de la performance

Au Luxembourg, l'évaluation de la performance se fait encore principalement de façon annuelle (41%) et pour plus d'1/3 des salariés (35%), elle n'a même jamais lieu ! Très peu d'entreprises (13%) adoptent une fréquence accrue (trimestrielle, mensuelle ou hebdomadaire) alors que cela se pratique beaucoup plus couramment (37%) dans les autres pays.

Seuls 41% des employés au Luxembourg considèrent que l'entretien d'évaluation est un moment pour échanger du feedback avec son manager (67% dans les autres pays). Et moins de la moitié des salariés (47%) disent se sentir capables d'ouvrir une discussion avec lui à cette occasion. C'est très peu en comparaison avec les 68% relevés sur l'échantillon global. Non seulement les salariés sont réticents à le faire, mais selon leurs dires, ce n'est pas vraiment encouragé !

### Index de mobilité

L'index de mobilité du Luxembourg, qui représente le nombre de personnes qui s'attendent à changer d'emploi dans les 6 mois, reste faible et est en baisse sur la période. Ceci est probablement en lien avec le taux de satisfaction des employés au Luxembourg qui atteint 75% (sensiblement supérieur à nos voisins).

### Changement d'emploi

6,4% des salariés du Luxembourg déclarent avoir changé d'emploi dans les 6 derniers mois. Il s'agit d'une proportion très faible (en nette baisse par rapport à 2018) si on la compare à la moyenne des pays étudiés qui atteint près de 25%. Les recordmen de la mobilité sont l'Inde (54%) et la Malaisie (46%).

L'étude Workmonitor de Randstad a été lancée aux Pays-Bas en 2003 et couvre à ce jour 34 pays (Europe, Amérique, Asie). Elle est réalisée quatre fois par an permettant ainsi d'avoir une visibilité et une compréhension aussi bien locale que globale sur les tendances du marché du travail et notamment sur la mobilité. Cette première vague 2019 de l'étude a été réalisée en janvier et février 2019 sur un échantillon minimum de 400 personnes, âgées de 18 à 65 ans, travaillant au Luxembourg.

## 360DigitalHeroes : résoudre des problèmes en 3 heures ou 1 jour

L'agence luxembourgeoise 360Crossmedia se développe au Grand-Duché et à l'international grâce à son programme 360DigitalHeroes qui résout les problèmes des entreprises en 3 heures ou 1 jour. Une interview avec son PDG, Jérôme BLOCH.

Peut-on réellement résoudre des problèmes complexes en 3 heures ?

Absolument, à condition de réunir les personnes compétentes autour de la table. Beaucoup d'entreprises aujourd'hui se perdent dans le tourbillon de leurs activités quotidiennes et de leurs besoins en changements. D'une part, elles se désresponsabilisent au profit de consultants et de l'autre, elles perdent la capacité à résoudre les problèmes, ce qui à nos yeux constitue la nature même de toute entreprise : les réunions



© 360Crossmedia

se succèdent sans plan ni méthode. Nous aidons ces entreprises en nous posant comme simples catalyseurs : nous invitons leurs experts de nos clients à s'asseoir ensemble et nous mettons à leur disposition la technologie et la méthode qui leur permet de résoudre un problème précis en 3 heures ou un jour. A la clé, un module digital sur notre plateforme «360DigitalHeroes.com» offre à toute l'entreprise un moyen de partager les avancées réalisées via de petits modules de formations et des indicateurs de performance.

### De quelle méthode parlez-vous ?

Pour résoudre les problèmes de sociétés aussi complexes que des études d'avocats, des sociétés de private equity ou des sociétés informatiques – alors que nous ne sommes pas experts dans ces domaines - nous appliquons les méthodes décrites dans nos livres «Illusion of Simplicity» et

«The game of numbers», qui sont disponibles gratuitement sur notre site internet. Quelques règles simples permettent de prendre le problème du bon côté et de décomposer des configurations complexes en petits éléments faciles à résoudre. Ajoutez à cela le leadership d'ex-sportif de haut niveau que j'imprime à 360Crossmedia depuis 2000 et vous obtenez une culture d'entreprise très forte, très orientée «solution» et «performance» que les entreprises aiment vivre, dans leurs murs ou dans le concept-store que nous avons ouvert en mars 2019 à Bonnevoie. Nos best-sellers ciblent la communication bien sûr, mais aussi le leadership, les ressources humaines et l'excellence opérationnelle. CQFD !

### Comment analysez-vous les défis de la formation au sein des entreprises ?

Les entreprises sont tenues de faire bénéficier leurs employés d'un certain

nombre de formations pour leur permettre de développer leurs compétences et de booster la compétitivité de la firme. Dans le contexte actuel, beaucoup rechignent à bloquer le temps nécessaire pour se consacrer entièrement au quotidien de la firme.

Le programme 360DigitalHeroes répond aux problématiques de ces entreprises en offrant d'une part des garanties concernant le retour sur investissement et d'autre part une méthode qui réduit le temps à investir dans les formations. Ni les employés, ni les employeurs n'ont envie d'envoyer quelqu'un pour quatre jours consécutifs dans des formations peu productives. En limitant les coûts, le temps à investir et les risques, nous rendons à la formation ses lettres de noblesses. Si vous passez un matin chez 360Crossmedia, vous verrez d'ailleurs que chaque journée commence par une micro-formation de 15 minutes que nous appelons le «845 training» !