

Les RH ont leur salon à Luxembourg !

Le salon HR LUX Trade Fair s'est tenu le 25 janvier 2019 à Luxembourg Congrès (ECCL). Avant l'ouverture des portes aux visiteurs RH professionnels, Isabelle Schlessler, directrice de l'ADEM et Céline Campi-Blain, directrice d'EiviLux ont inauguré ensemble cette 1^{ère} édition.

L'enthousiasme du public et des experts s'est manifesté assez rapidement au lancement de ce nouveau concept. Entre les 602 inscriptions de visiteurs professionnels et l'engouement des 36 experts exposants et conférenciers, les départements Ressources Humaines savent rebondir pour essayer de relever les défis de demain. Le professionnalisme exposé, une organisation minutieuse, la qualité des produits et services exposés promettent, au fur et à mesure des années, de belles rencontres et des réponses à des attentes de plus en plus complexes et précises.

HR LUX Trade Fair est désormais le point de rencontre des professionnels de la branche RH pour le Grand-Duché de Luxembourg et la Grande-Région. Il a permis aux dirigeants d'entreprises, aux responsables des Ressources Humaines, et toute personne impliquée dans les RH, d'avoir une vision globale de l'ensemble des solutions, produits et services pour une meilleure gestion de celles-ci. Aujourd'hui les Ressources Humaines font face, avec panache, à de nouveaux enjeux et l'actualité nous révèle combien



Une bonne fréquentation et des contacts de grande qualité pour la 1^{ère} Edition du salon HR Lux Trade Fair

la personne humaine est plus que jamais la ressource-clé. Et avec elle la compétence, le talent et le savoir-faire. Ce salon s'est donc donné comme vocation de permettre à ces professionnels en quête de services et outils spécifiques de relever leurs défis.

Avantages complémentaires : Coaching ; Recrutement ; Sécurité, Santé et Bien-être au travail ; SIRH ; Conseil RH ; Site d'offres d'emploi ; Cabinets d'avocats ; Mobilité & expatriation ; Outplacement ; Paie & Administration RH ; Formation ... Les thématiques abordées ont été nombreuses.

36 experts (exposants et conférenciers) ont répondu présents pour rencontrer, échanger et générer de nouveaux

contacts au salon. Les Professionnels des Ressources Humaines ont ainsi pu partager leur expérience pour trouver des solutions pratiques et des réponses à leurs interrogations. Durant cette journée, ce sont 310 visiteurs professionnels (décideurs de la fonction personnel) sur 602 inscrits, qui ont découvert - au fil des stands et conférences - les offres et services développés par les experts exposants, leur permettant de mieux appréhender les dernières tendances RH.

Les visiteurs qui se sont ainsi déplacés (malgré les conditions hivernales de la semaine) ont pu profiter des stands mais aussi des conférences pour tenter de répondre à leurs problématiques RH. De nombreuses facettes du monde de l'entreprise étaient ainsi représentées.

Les thèmes des conférences étaient très variés cette année : «Le service RH n'est pas acteur dans la gestion du changement» ; «Leadership Development via Cross-Mentoring» ; «Comment retenir vos talents avec un SIRH adapté ?» ; «Des Expatriés Rentables (et Heureux !)» ; «Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur : Points d'attention et pièges» ; «Harcèlement moral, du déni à la réalité» ; «Jouer pour transformer les organisations» ; «Bien-être au travail : aspect juridique» ; «Les avantages du chèque-repas» ; «Comment recruter avec l'ADEM» ; «Danse avec tes loups - Nourris ton loup de courage et déshydrate ton loup négatif» ; «The festival of change» ; «Comment concilier Performance durable et bien-être au travail par le management Perfbambiant ?» ; «Female Board Pool - Initiative».

Animé par des experts du marché, les conférences ont été un «Moment fort» de cette manifestation - permettant d'approfondir les connaissances sur des sujets à orientation technique, stratégique, informative calés sur l'actualité du moment.

Ce millésime 2018 atteste à la fois du dynamisme des 36 sociétés exposantes pour proposer un panorama complet et une offre à 360° permettant de mieux appréhender les dernières tendances RH ; et de la motivation des 310 visiteurs professionnels : un visitorat concentré et concerné, une qualité et une disponibilité très appréciées par les exposants, concrétisés par des échanges approfondis. Les échanges

entre les participants et les conférenciers et exposants ont été nourris, à la plus grande satisfaction des deux parties.

En route pour la 2^{ème} édition le vendredi 17 janvier 2020 !

RDV donc en 2020 avec une nouvelle édition pour une synergie gagnante : le 17 janvier 2020 au centre des Congrès de Luxembourg (ECCL). Le salon RH LUX Trade Fair se veut être le reflet de l'évolution de la fonction RH. La seconde édition sera, encore une fois, l'occasion d'offrir aux visiteurs RH professionnels, une vision des dernières tendances et évolutions dans le monde des RH.

... Au cours de la 2^{ème} édition, un programme de 14 conférences, animées par les meilleurs experts, permettra d'aborder de nombreux thèmes calés sur les préoccupations des DRH et des responsables RH. Des stands seront gérés par diverses entreprises, allant de grandes structures à des start-ups ou petites entreprises. Ces dernières seront présentes afin d'apporter également leur clé RH avec une vision et des technologies ou stratégies différentes.

Rendez-vous incontournable des RH. Cette manifestation, démarrée en 2018, est signée EiviLux.

C'est LA plateforme pour gagner en visibilité, rencontrer de futurs clients ou renforcer des contacts, présenter vos solutions et vous démarquer de la concurrence.

Pour exposer ou donner une conférence, contact : info@eivi-lux.com

La formation continue : un atout de poids pour évoluer dans un monde en transformation

Par Michèle PISANI, conseillère de direction, Luxembourg Lifelong Learning Centre de la Chambre des salariés

La digitalisation du 21^e siècle est un des piliers de l'évolution de notre société toute entière. Malgré le fait qu'elle soit souvent perçue comme une menace, elle peut également constituer un atout, et le témoignage d'une avancée technologique et sociétale. Or, toute évolution engendre des changements plus ou moins brutaux, et qui dit changement dit adaptation.

L'adaptation aux transformations digitales, comme par exemple l'augmentation des communications virtuelles, des transactions commerciales et finan-

cières en ligne, touche tant la sphère du privé que le monde professionnel et peut se faire de différentes manières. La formation est un outil de poids permettant aux salariés d'acquérir des connaissances et des savoir-faire en lien avec ces mutations et d'acquérir les aptitudes nécessaires pour ne pas subir mais devenir acteur de ces changements. Elle devient alors un dispositif de promotion sociale et de sécurisation des parcours professionnels.

Dans ce cadre, le Luxembourg Lifelong Learning Centre de la Chambre des salariés propose un large panel de formations. Ainsi, en mars 2019 la première promotion du Master Commerce Électronique en collaboration avec l'Université de Strasbourg sera lancé. Ce cursus vise l'intégration des enjeux de l'économie numérique et des nouvelles technologies qui prennent de plus en plus d'ampleur dans notre société. Elle permettra aux candidats de dévelop-

per des projets de services en ligne et d'étudier les aspects managériaux et techniques liés à l'utilisation des nouvelles technologies. Ces aptitudes sont essentielles pour évoluer dans ce nouveau secteur en plein essor et pour faire de la digitalisation une opportunité pour les salariés.

D'autre part, la finance reste un domaine capital pour les entreprises, dans les différents secteurs de l'économie et les questions financières ne touchent pas que le secteur bancaire. Le Luxembourg attire une main d'oeuvre internationale et l'anglais comme langue véhiculaire prend de l'ampleur.

Par conséquent, le besoin en formations universitaires dans cette langue, répondant à la demande des salariés et du monde du travail, se fait ressentir. Dans l'optique de subvenir à ces besoins et de soutenir les salariés dans leurs projets de dévelop-

ment personnel et professionnel, le LLLC propose depuis plusieurs années des formations de différents niveaux en anglais.

Parmi ces dernières on trouve des cours du soir et des séminaires mais également le Master Financial Analysis and Strategy, proposé en collaboration avec l'IGR-IAE de l'Université de Rennes I. Ce Master touche surtout à la finance d'entreprise et couvre des aspects comme la stratégie financière, la gouvernance, les aspects fiscaux et légaux, la comptabilité avancée, l'analyse du risque de crédit et les stratégies de croissance externes.

La formation continue constitue donc une opportunité de développement personnel et professionnel, dans les domaines de la digitalisation et de la finance, qui connaissant actuellement un réel progrès.

Global Talent Competitiveness Index 2019

Cultiver le talent entrepreneurial est la clé de la compétitivité des pays

Le rapport 2019 du Global Talent Competitiveness Index (GTCI) révèle que le Luxembourg confirme sa position en tant que pays innovateur et entrepreneurial et obtient la 10^{ème} place au classement mondial des pays.

La Suisse, Singapour et les États-Unis se maintiennent aux premiers rangs mondiaux en matière de compétitivité des talents, tandis que les pays d'Asie, d'Amérique latine et d'Afrique se vident progressivement des leurs. Le rapport confirme que les problématiques liées aux talents sont devenues une préoccupation générale pour les entreprises, les pays et les villes, les performances des talents étant considérées comme un facteur essentiel de croissance et de prospérité.

Le rapport de cette année met particulièrement l'accent sur le talent entrepreneurial, à savoir la façon dont il est encouragé, nourri et développé à travers le monde et le rôle qu'il joue sur la compétitivité relative des différentes économies. De nouvelles approches voient le jour pour stimuler le talent entrepreneurial et intrapreneurial et rendre les collaborateurs bénéfiques sur la durée - par exemple, les efforts pour développer l'innovation ascendante et donner les moyens aux employés. Cette évolution est particulièrement vraie dans les villes, où les écosystèmes des «villes intelligentes» agissent de plus en plus comme des aimants à talents.

Les résultats montrent en outre que :
- Les pays et les villes les mieux classés ont tendance à être les plus ouverts au talent entrepreneurial ;

- La numérisation et la mondialisation renforcent le rôle des talents entrepreneuriaux.

Dans le rapport GTCI 2019, le Luxembourg est classé 10^e sur un ensemble de 125 pays et figure parmi les 10 meilleurs pays au regard de 3 piliers : attirer, conserver et développer les connaissances globales (Global Knowledge Skills). En tant que petit pays qui s'est bâti une réputation internationale en tant que centre financier et industriel, il est l'un des pays leader en ce qui concerne à la fois l'impact des talents et l'activité entrepreneuriale pour des nouveaux produits.

Le Luxembourg occupe la 1^{ère} place internationale sur 5 variables : infrastructure TIC, étudiants internationaux, système de retraite, professionnels, activité entrepreneuriale pour des nouveaux produits. Le Luxembourg excelle par ailleurs à retenir les talents au niveau national (8^{ème} dans ce pilier). Les résultats du GTCI 2019 confirment la position du Luxembourg en tant que pays très innovant et entrepreneurial. La performance la plus faible du Luxembourg concerne les compétences professionnelles et techniques, qui est freinée par une capacité insuffisante à faire correspondre la demande du marché du travail avec l'offre de main-d'oeuvre.

Prévisions à plus long terme

Pour la première fois, le GTCI 2019 fournit une analyse longitudinale de la compétitivité des talents, en s'appuyant sur les résultats de toutes les éditions depuis 2013. La principale conclusion est que l'écart séparant les champions en termes de talent du reste de la communauté mondiale s'est

creusé. La compétitivité des talents se renforce dans les groupes de pays où elle est déjà relativement élevée, tandis qu'elle s'affaiblit dans ceux où elle est relativement faible.

Bruno Lanvin, le directeur général chargé des Indices mondiaux d'INSEAD et coauteur du rapport, a déclaré : «Seuls deux pays non-européens figurent parmi les dix premiers en termes de compétitivité des talents, à savoir Singapour et les États-Unis. Cela met en lumière que l'Europe reste un vivier de talents, mais aussi que les pays dotés de grandes universités et d'un secteur de l'éducation fort sont les mieux placés pour attirer les talents. Sachant que les talents de haut niveau sont également plus mobiles sur le plan international, aucun avantage comparatif ne peut être considéré comme définitif. Ces pays devront rester ouverts et innovants pour conserver leur leadership.»

Alain Dehaze, le PDG d'Adecco Group, a déclaré : «Le monde du travail évoluant rapidement, les pays et les villes ne disposant pas des conditions adéquates pour attirer les talents, les personnes et les entreprises, courent le risque qu'ils s'en aillent et cherchent de nouvelles perspectives ailleurs. Les résultats du rapport du GTCI de cette année démontrent une fois encore, que le talent entrepreneurial est de plus en plus perçu comme un moyen de manoeuvrer avec réussite dans un monde en constante évolution. Choyer les talents est essentiel pour créer les conditions propices à leur épanouissement et cultiver les succès de demain.»

Le rapport GTCI 2019, publié en janvier par l'INSEAD - Business School for the World, en parte-

nariat avec Adecco Group et Tata Communications, est une analyse comparative annuelle exhaustive, évaluant la façon dont les pays et les villes se développent, attirent et retiennent les talents. Il offre une ressource inestimable aux dirigeants, leur permettant de se faire une idée générale de la compétitivité des talents et de développer des stratégies pour stimuler leur compétitivité. Le rapport mesure les niveaux de compétitivité globale des talents en examinant 68 variables. L'indice de 2019 couvre 125 économies nationales et 114 villes (respectivement 119 et 90 en 2018) dans tous les groupes de revenus et de niveaux de développement.

Classement 2019 des dix premiers pays

Pour cette sixième édition, la Suisse reste en tête du Global Talent Competitiveness Index 2019, tandis que Singapour et les États-Unis se classent respectivement deuxième et troisième, comme en 2018. Le trio de tête est suivi des pays scandinaves, la Norvège (4^e), le Danemark (5^e), la Finlande (6^e) et la Suède (7^e). Le Yémen termine dernier du classement cette année, au 125^e rang, juste derrière le Congo (124^e) et le Burundi (123^e).

Comme les années passées, la place élevée dans le classement est corrélée au niveau des revenus. Les politiques et les pratiques qui favorisent la compétitivité des talents dans les pays plus développés sont moins sensibles aux fluctuations politiques et socio-économiques. Les économies à revenu élevé sont suffisamment stables pour investir dans l'apprentissage tout au long de la vie, le renforcement des compétences et la captation et le maintien des talents à l'échelle mondiale.