

R :

### « UN ACCROISSEMENT SIGNIFICATIF DE LA DEMANDE »

Nous constatons depuis quelque temps un accroissement significatif de la demande de conseils en matière de droit du travail. En effet, les départements RH font très souvent appel à nous pour des questions qui, du fait de la technicité et/ou de la complexité de certaines nouvelles législations, ne peuvent être gérées en interne, mais également, parfois assez tardivement, pour résoudre de manière judiciaire ou extrajudiciaire les conflits existants. En revanche, les aspects moins techniques, comme la gestion du système de paie, des notifications aux administrations, ou encore du décompte des jours de congé, sont soit gérés en interne pour des questions de coûts, soit confiés à d'autres prestataires extérieurs. Par ailleurs, nous sommes mandatés sur des sujets toujours plus variés (continuation des salaires en cas de maladie, procédures à mettre en place, rédaction de

modèles et lettres types, etc.) par des groupes internationaux employant des salariés à Luxembourg, mais n'ayant pas les ressources et/ou les connaissances nécessaires pour gérer les questions de droit du travail en interne. Pour résumer, la croissance des besoins de conseils en matière de droit du travail s'est accélérée. D'abord, du fait d'une complexification de la législation, corrélée à une prise de conscience du dirigeant de gérer le risque juridique de manière toujours plus pointue. Ensuite, à cause d'une exigence de substance grandissante pour les entreprises luxembourgeoises. Et enfin, parce que le Luxembourg étant une Place dominée par le secteur tertiaire, la question de l'humain y est forcément centrale.

**MARIE SINNINGER**  
senior associate  
Luther



### « FACILITER LA MUTATION DIGITALE »

Le défi des ressources humaines reste de recruter et retenir les bons collaborateurs afin d'assurer la continuité de l'entreprise, grâce à des employés motivés et loyaux, garantissant énergie opérationnelle et valeur ajoutée. Mais aussi en s'adaptant aux attentes des nouvelles générations en recherche d'agilité et de diversité. Pour attirer ces talents, les RH doivent travailler sur trois approches : le court terme, via le salaire et les avantages extra-légaux ; le moyen terme, en pensant aux formations et à l'employabilité de leurs collaborateurs ; et enfin, le long terme, en proposant un package salarial incluant des mesures de prévoyance et de retraite adaptées et attractives. Pour répondre à cette approche à long terme, Swiss Life continue de développer des solutions d'investissement flexibles et innovantes, telles que la Swiss Life Lifecy-

cle Strategy, qui a pour principale caractéristique de s'adapter automatiquement, selon l'âge et le profil de risque du collaborateur. Un autre défi est la digitalisation des ressources humaines. Situées au cœur du système managérial, garantes de la culture et des valeurs, leur engagement est crucial pour faciliter la mutation digitale de leur entreprise. C'est pour cette raison que Swiss Life investit dans son portail digital Swiss Life Preferred Plus. Donner du support aux RH pour communiquer de manière simple et efficace leur offre de prévoyance et de retraite envers leurs collaborateurs permet de promouvoir à sa juste valeur l'attractivité de l'entreprise.

**STEVE GOEDERT**  
employee benefit consultant associate director  
Swiss Life Global Solutions



### « PARTENAIRE DANS LE DÉVELOPPEMENT DE FORMATIONS SUR MESURE »

L'Institut européen d'administration publique (Eipa) fournit des formations et autres services de renforcement des compétences, principalement dans le secteur public. Depuis 1992, l'antenne Eipa à Luxembourg a, en outre, fourni ce type de services dans le domaine du droit européen auprès des juridictions nationales, ainsi qu'auprès des professionnels privés du secteur juridique (avocats, notaires, avocats d'entreprise, etc.). Par le passé, la formation était souvent perçue comme une « activité facultative » dans un parcours professionnel, ou comme une « récompense » pour le personnel ayant bien accompli son travail. Les clients n'avaient que rarement des objectifs d'apprentissage clairs à atteindre en inscrivant leur personnel dans des formations ouvertes au public ou dans des formations sous contrat. Les temps ont changé. Notre expérience démontre que les professionnels en demande de services de formation sont de plus en plus à la recherche de résultats opérationnels à atteindre par le biais d'une formation ponctuelle ou bien d'une série de formations. Ces dernières années, le rôle de Eipa Luxembourg a évolué, passant d'une position de simple fournisseur de formations standardisées à celle de partenaire dans le développement de formations sur mesure, en réponse aux besoins spécifiques de nos clients. Dans certains cas, nous prenons en charge intégralement, ou bien nous participons, avec nos clients, à l'analyse de leurs besoins de formations.

**PETER GOLDSCHMIDT**  
director  
Eipa Luxembourg

