

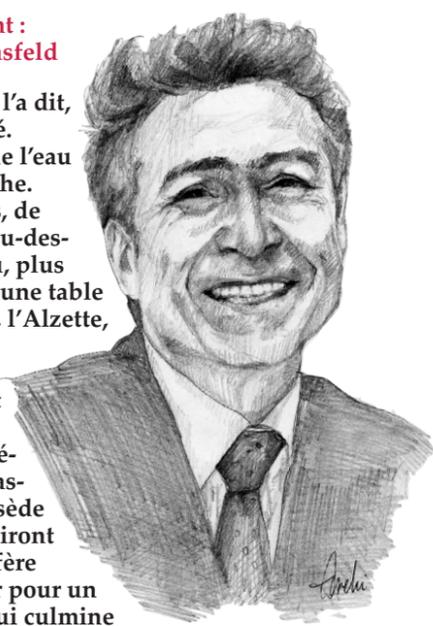
Le Dîner de Charles - Interview d'une personnalité luxembourgeoise ou européenne en relation avec le Luxembourg - Une rubrique de Charles MANDICA

Alexandre MASSOL et Julie NOIRHOMME, Co-Présidents HR Community

« Notre association touche près de 70.000 collaboratrices et collaborateurs dans un périmètre luxembourgeois »

**Le restaurant :
la Brasserie Mansfeld**

Il fait chaud. On l'a dit, on se l'est répété. Dîner au bord de l'eau est la bonne approche. Mettez-y des arbres, de beaux centenaires au-dessus de votre tête, ou, plus aisé, glissez-vous à une table à côté d'une rivière, l'Alzette, sous des arbres nés dans l'autre siècle, celui qui nous avait garanti que la guerre était finie, définitivement. La Brasserie Mansfeld possède une cour, certains diront une terrasse. Je préfère cette notion de cour pour un véritable château qui culmine au fond de cette vallée depuis plus de 400 ans.



Combien de personnes physiques sont membres de HRc ?

Notre association touche près de 70.000 collaboratrices et collaborateurs dans un périmètre luxembourgeois.

Page de publicité : le Covid vous a donné l'occasion de revoir votre modèle économique. Quelles sont, aujourd'hui, les différentes cibles de La Provençale ?

Les cibles de La Provençale n'ont pas changé. Nous adressons toujours les professionnels de l'Ho-re-ca. Après le premier confinement, nous avons modifié nos plages horaires et ouvert un *drive* et mis en ligne un *web shop* également pour une clientèle privée.

Pouvez-vous me dire ce qu'est l'«indica», j'épèle i-n-d-i-a-c-a ?

(Silence absolu...) et puis deux « non » comme réponse !

C'est un mélange de badminton, de volley-ball et de pelote basque. Les championnats du monde ont eu lieu à la Coque début août 2022.

JN : Bon là j'ai appris quelque chose

AM : Un championnat du monde...

En votre qualité de co-présidents, comment percevez-vous les relations HRc et l'ADEM ?

JN&AM : Très bonnes relations, au fil des années nous avons créé un très bon partenariat. Nous réfléchissons et développons ensemble des thématiques

En votre qualité de DRH de La Provençale, comment percevez-vous vos relations avec l'ADEM ?

AM : Nous avons de très bonnes relations avec l'ADEM, nous travaillons de manière régulière et étroite nous avons développé un programme de formations destinées aux personnes à recruter dans des métiers pénuriques.

Si vous devez choisir un journal ou un magazine pour vous évader 30 minutes, lequel retiendrez-vous et pourquoi ?

JN : *Le Monde* par sa dimension internationale et sa facilité de lecture.

AM : *Voiles et Voiliers* car cela me permet au sens propre et figuré de m'évader.

Quel budget gérez-vous au sein de HRc ?

JN : De l'ordre de 100.000 euros/an.

Quel est le montant de la cotisation pour devenir membre de HRc ?

AM : Pour les sociétés de moins de 300 personnes la cotisation annuelle est de 650 euros, elle passe à 950 euros pour les sociétés de plus de 300 collaborateurs.

Par collaborateur, c'est bon marché !

JN : Oui en effet et cela donne droit à l'ensemble des événements que l'on organise. Notons que nous organisons plus de 20 manifestations par an et ouverts à tous les professionnels des départements RH.

Uniquement le département RH ?

JN : Non, mais par expérience les thématiques concernent principalement les services RH. Parfois en fonction des thèmes, nous voyons des CEO, des directeurs financiers qui participent également.

Faites-vous vos courses à La Provençale ?

JN : Oui. Notamment, j'aime beaucoup ses deux rayons : fromages et crustacés.

[Suite en page de droite](#)

liande. Le seigneur Zang avait conquis pacifiquement le centre historique de Luxembourg pour faire du bien aux babines de ses ouailles, les nourrir et bien les chouchouter. Ce passionné de gastronomie est une espèce en voie de disparition et que dire de sa charmante épouse qui est un dernier témoignage de l'aubergiste qui joue à se faire craindre mais que l'on souhaite pour un accueil dans une brasserie où trône le savoir-faire, le savoir-vivre, le savoir-manger et le respect. Les alcools libellés Mansfeld sont servis en fin de repas. Nous ne citerons que la vodka. Oui, il existe encore des maisons où il fait bon s'attabler, boire, manger, sourire, rire et avec regret partir... et enfin songer à y revenir. La date de ma prochaine visite gastronomique est d'ores et déjà fixée. Je retournerai à la Brasserie Mansfeld avec le chevalier Guillaume d'Eisch. Vous y verrez-je ?

Supplément historique sur le restaurant

N'oublions jamais le chemin qui nous a conduit là où nous sommes. L'information historique qui suit nous la devons à **Monsieur Germain Birgen, guide au Palais grand-ducal depuis 40 ans** : « Tout visiteur du Palais grand-ducal de Luxembourg peut y voir un tableau représentant un grand château avec l'indication *Palatium Mansfeldicum*. Il s'agit d'une des illustrations du château de la Fontaine à Clausen et ayant appartenu à Pierre Ernest de Mansfeld, gouverneur des Pays-Bas espagnols au 16^e siècle. Mort en 1604, criblé de dettes, il avait légué son château et ses importantes collections d'art au roi d'Espagne Philippe III. Ce dernier a bien accepté les œuvres d'art, mais ne fut pas intéressé par le château qui, abandonné, tomba peu à peu en ruines. Le coup de grâce fut donné au château par les Français occupant le territoire à la fin du 17^e siècle. Aujourd'hui, peu de vestiges restent visibles. Un arc en pierre donnant accès à la terrasse du restaurant en est une des rares pièces. Toutefois, de nombreuses pierres du château subsistent, bel et bien, aujourd'hui puisqu'elles furent utilisées par la population pour la construction de nombreuses maisons qui font encore partie du quartier très vivant de Clausen. »

Mes deux invités Alexandre Massol de « La Provençale » et Julie Noirhomme, les deux Co-Présidents de l'association « HR Community » dit « HRc » Ci-après

L'ancienne association « POG » (Personnel Officer Group) est devenue l'association « HR Community ».

Souvent les directions bicéphales qui conduisent des associations ou des sociétés sont des assemblages contre nature. Les co-directions sont la résultante de la gestion imbriquée de deux égaux couronnés par une cohabitation de deux caractères forts. La recette inefficace serait deux personnalités semblables et en concurrence directe sur un même marché qui se disputent sournoisement un même maillot jaune (le maillot, celui qu'un jeune Danois s'est majestueusement approprié le 24 juillet 2022, après d'incroyables efforts). Ce mauvais schéma n'est pas celui de la présidence de HRc. Revenons à notre a.s.b.l. du mois, à Julie Noirhomme et Alexandre Massol. Dans notre cas nous sommes certains que l'accomplissement de

leurs deux jobs ne sont pas de nature à freiner l'a.s.b.l. Au contraire : une femme et un homme, c'est complémentaire. Une dirigeante dans une société de conseils (vous en saurez encore plus après la parution du présent article) et un directeur des ressources humaines pour le distributeur de la belle nourriture... chabadabada, c'est une union cohérente et saine. Pas de concurrence entre ces deux-là.

Dans HR Community, il y a le « H » de l'humain qui est mis en relief par deux visages sympathiques. On trouve le « R », oui celui des ressources. Elle et lui ont un tonus ostentatoire de leaders. La communauté : ils en sont pleinement et la font vivre gaiement, bouger (j'ai failli écrire danser) et progresser tout ce beau monde qui en a bien besoin. Pas toujours envie, mais vraiment besoin donc HRc est ce moteur d'envies que les professions de nombreux secteurs attendent. La pandémie et toujours ce fichu virus ont laissé des traces des blessures. Et les coups ont atteint les soignants dans les hôpitaux mais également les femmes et les hommes des services RH dont la mission première est de gérer et de veiller au bien-être du capital humain de chaque entreprise ou société.

Julie Noirhomme et Alexandre Massol sont deux figures reconnues du marché et du secteur des RH à Luxembourg. Ils, les deux, sont considérés et appréciés. Un plébiscite pour un second mandat à la tête de HRc, pour ces deux leaders l'atteste. La vitalité de l'association le confirme par ses événements et son aura. Pour plusieurs raisons, il était devenu naturel que votre serviteur les mette sous sa modeste lumière en les invitant au Dîner de Charles (LDDC) dans une maison prestigieuse, celle de Monsieur Zang et de son sourire indestructible.

Interview des deux Co-Présidents HR Community : Julie Noirhomme et Alexandre Massol

Pour les personnes assidues qui connaissent et lisent la rubrique LDDC, je me dois de vous aviser que j'ai introduit de nouveaux sujets. Des fidèles lectrices et lecteurs ont pointé légitimement certaines récurrences dans mes thèmes. Donc, nous allons marcher sur une corde raide, exercice difficile et pour rendre la chose plus périlleuse nous le ferons à trois sur une corde tendue à quelques centimètres au-dessus d'un doux tapis posé au sol. C'est sécurisé. Madame et Monsieur les Co-Présidents, nous allons aborder des thèmes concernant votre association HR Community (HRc), l'économie, le sport, la cuisine, la nourriture, les pétitions, les questions de nos lecteurs, de culture, d'événements, l'emploi, La Provençale, l'Europe et j'en passe.

Avez-vous déjà participé à une interview à trois.

JN&AM : Non, et c'est une première et un réel plaisir.

Combien de sociétés sont membres de HRc Personnes morales ?

JN : Plus de 150 sociétés. AM : 152 exactement, vérifié récemment.



Presque depuis le début de notre siècle, l'édifice actuel est sous la gestion et le contrôle du seigneur Zang et de son indissociable dulcinée. Le châtelain est sympathique. Armé d'un sourire légendaire, il œuvre pour le bien-être de sa cour. Non pas celle qui flatte mais celle qui accueille en été ses convives pour les moments importants. Je le sais pour l'avoir pratiqué lors de cette mémorable soirée du 12 juillet 2022, réussie aussi grâce aux œuvres du chef Michel Supper. Retour au déroulement de notre soirée.

A notre table nous avons apprécié les produits mer et terre. Pour débiter un *vitello tonato* et puis un magret de canard, ensemble italo-français. Un tartare de bar et un même tartare de loup, ce dernier était en Méditerranée et l'autre nageait dans l'Atlantique. Ah, le thon mode rossini ! Un subtil mélange de mer et du Périgord. (Que l'on ne s'y trompe pas Rossini fait bien référence au compositeur italien du XIX^e siècle, Gioachino Rossini. Le nom de Rossini est associé à l'opéra, essentiel de la production du compositeur, mais aussi à la cuisine. Les représentations et les portraits de Gioachino Rossini ne laissent aucun doute. Ce génie aimait la nourriture et elle lui rendait bien - fin du chapitre.). Toujours sur son flanc ouest, un san-cerre, la France était à l'honneur. Pour l'eau de table, nous avons fait local avec la Loddys de Käerjeng, la bien nommée qui nous a bien dés-oiffés. Dans sa démarche culinaire, le chef Michel Supper a une approche innovante et le prouve sans fausse note. Sa cuisine est originale et marquée du respect des traditions. Comme de voitures prestigieuses, Michel Supper est né à Molsheim, l'excellence de cette région se retrouve dans les plats du maître des cuisines depuis le début de l'année 2022.

Revenons au seigneur du lieu. Monsieur Zang me fait penser à un de ces seigneurs échappés d'un conte du Moyen Âge de la forêt de Brocé-

[Suite page de gauche](#)

La semaine de quatre jours en Belgique vous semble-t-elle être une piste pour le Luxembourg, le « 10x4 » une solution ?

JN : De manière générale, nous pensons qu'il y a un besoin de revoir la flexibilité du temps de travail tant pour les entreprises que pour les collaborateurs. Nous ne pousserons pas pour une réduction du temps de travail.

AM : Donnez de la flexibilité aux employeurs et aux employés pour trouver le juste modèle pour répondre aux besoins liés à la conjoncture.

JN : J'ajouterais la nécessité d'utiliser les leviers pour attirer les talents.

Que se passerait-il si demain HRc disparaissait ?

AM : Nos membres souffriraient d'un manque d'échanges et une nouvelle communauté devrait se créer.

Un mot sur l'index : on ne touche rien ou bien on s'oriente vers une démarche pour le réformer, quelle est la position d'HRc ?

JN : Nous allons parler en nos noms respectifs. Car à ce stade nous n'avons pas de projet défini...

AM : ... pas encore...

JN : ... Pas encore, c'est un sujet d'actualité qui préoccupe tous nos membres. Nous pourrions dire qu'il sera utile de penser et d'élaborer un mécanisme intelligent pour repenser la situation actuelle.

AM : Un mécanisme qui tiendrait compte des besoins des ménages et des sociétés.

Il est utile de bouger les lignes sur l'index.

Quelles sont vos deux réalisations majeures sur les trois dernières années de mandat ?

JN : Nous avons œuvré à la modernisation de l'association. Cela se traduit par l'amélioration du site internet, le rebranding avec un nom qui reflète ce que nous sommes réellement : la communauté des ressources humaines de Luxembourg.

AM : multisectoriel...

JN : ... et apolitique, accent sur la diversité, l'utilisation et l'accélération de la digitalisation lors de nos nombreux événements.

Dans les polars français, on retrouve souvent, le « 36, quai des Orfèvres », une adresse connue, celle de la Direction régionale de la police judiciaire de la préfecture de Paris. En 2017, cette institution a quitté l'île de la Cité pour déménager vers une nouvelle adresse toujours au numéro 36. Quel est le nom de la rue qui abrite le nouveau bâtiment à Paris ?

JN : Je vais l'apprendre, aucune idée. AM : pas la moindre idée.

Notez-le « rue du Bastion » Paris 17^{ème}.

Quelles sont les relations entretenues entre HRc et Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire Georges Engel ?

AM : Nous sommes impatients de le rencontrer à l'occasion du 30^{ème} anniversaire de l'association le 11 octobre 2022.

Alexandre, vous avez étudié à Strasbourg. En Alsace, on parle plusieurs langues et dialectes ? Pouvez-vous nous en citer au moins quatre ?

AM : Je pense pouvoir vous en citer trois : le Français l'Allemand, l'Alsacien... et ...

... Le « welche », dialecte très confidentiel parlé dans ces communes : Bonhomme, Fréland, Lapoutroie, Orbey et Labaroche (elles forment le pays welche).

Pour éviter les gâchis (et j'ajoute pour éviter les pénuries surtout après sa sortie de l'UE), le Royaume-Uni songe à supprimer les dates de péremption sur les étiquettes de certains produits alimentaires. Est-ce un sujet à La Provençale ?

AM : Je n'ai pas entendu parler de cela. Nous suivons strictement les directives européennes et respectons les normes nationales en termes d'étiquetage. A ce stade, je n'ai rien entendu à ce sujet.

Ce projet britannique est très récent !

Vous avez été sollicités pour un second mandat de trois ans pour conduire la destinée de HR Community. Quels sont les projets majeurs de 2022 à 2025 que vous conduirez ?

AM : Notre projet majeur est de gagner du poids et de la légitimité pour représenter la voix de nos membres. Cela passe aussi par l'accroissement du nombre de nos membres pour devenir une communauté d'influence.

Quelle est la plus grande qualité d'Alexandre Massol ?

JN : Je dirais l'écoute, sa capacité d'analyse et la grande créativité d'Alexandre.

Lors de l'interview avec Nora Back d'avril 2022, je suggérais une pétition pour rebaptiser les rues où se logent les ambassades de la Fédération de Russie par des noms de villes ukrainiennes. Nous avons fait un pas avec le boulevard de Kiev qui va voir le tram débouler et reliera la gare centrale à la commune de Hesperange.

Donc une suggestion pour une première pétition ! Pétition P1 : A l'instar des paquets de cigarettes qui affichent des cancers de poumons, des gorges meurtries, signeriez-vous une pétition qui conduirait vers une loi pour instaurer un affichage à l'entrée des fast food sur l'obésité ou le surpoids ? A vos yeux, ce néofléau mérite-t-il une attention ?

JN : L'excès nuit en tout. Le fast food consommé de manière modérée ne représente pas à mes yeux un danger. Par contre la cigarette même à petite dose est un réel danger. Je serai plus nuancée et d'autant que cela pourrait stigmatiser certaines personnes. Soyons nuancés.

AM : Je partage cet avis, misons sur l'éducation en matière de nutrition pour un bon équilibre et une bonne nutrition.

Vous étiez « assesseur-employeur » auprès du Tribunal du travail de Luxembourg. Pouvez-vous expliquer cette fonction et nous citer un heureux exemple de votre expérience dans l'exercice de cette fonction.

AM : Le Tribunal du travail est constitué d'un juge et de deux assesseurs. L'un est choisi parmi les salariés et l'autre parmi les employeurs. J'étais ce dernier. Ce fut une expérience très intéressante et très enrichissante. Ce rôle permet de prendre part à la délibération en transmettant l'opinion des employeurs en fonction des différentes affaires traitées et nous sommes écoutés.

Un exemple heureux de cette expérience ?

AM : Là sur le champ, je n'en vois pas, mais beaucoup d'affaires enrichissantes.

Avez-vous, en dehors de Luxembourg, des relations avec des structures équivalentes à la HRc en UE et hors UE ?

JN : Avant le Covid, nous avons eu l'occasion de participer à un salon spécifique à Genève où nous avons eu l'opportunité de rencontrer d'autres associations européennes, des homologues belges, canadiens et suisses. C'était intéressant. Mais nous sommes une association en progression, même si on va avoir 30 ans d'expérience, nous sommes moins structurés par rapport à d'autres associations, notamment la France. Nous n'avons pas le même niveau de maturité. C'est un des projets que nous pourrions avoir dans les prochaines années, pour le développement de ces relations.

Comment sont répartis vos rôles respectifs dans la direction bicéphale ? Qui porte la culotte ?

JN : Je réponds à la première partie de la question. C'était vraiment une grande volonté de notre part d'avoir une organisation à double tête homme-femme venant de secteurs différents, donc c'est assez fluide entre nous. Il y a une organisation formelle avec une réunion par semaine pour traiter les grands sujets et puis tous les sujets que l'on peut traiter de façon informelle 2 à 3 fois par jour quand cela est nécessaire, même pendant le week-end, parce qu'effectivement, nous devons gérer les choses en plus de nos fonctions respectives et bien sûr nous avons nos sujets de prédilection. Les choses se font de façon très naturelle entre nous.

AM : Nous sommes parfaitement complémentaires. C'est Julie qui porte la culotte !

Quel est le plus grand défaut de Julie Noirhomme ?

AM : Son impatience !

Le conseil de HRc est composé de treize personnes, six hommes et sept femmes. Correct ? Faut-il encore ambitionner des obligations de quota ?

JN : Non.

Le refus des quotas revient très souvent chez les dirigeants et... surtout dirigeantes.

Encore une disparition : au pays, l'unique mensuel financier est Agefi Luxembourg. S'il devait disparaître comment réagiriez-vous ?

JN : On ferait une pétition.

Je me suis laissé dire que vous avez quitté le groupe Adecco et vous aviez un nouveau projet professionnel pour la rentrée de septembre 2022. Pouvez-vous nous en dire plus ?

JN : A ce stade, je peux vous dire que j'ai envie de consacrer toute mon énergie au conseil en ressources humaines, et à l'accompagnement des entreprises à la transformation en me basant sur mon expertise, mon expérience et mes connaissances en neurosciences, notamment avec l'approche neuro-cognitivisme. Donc, voilà, les choses vont se concrétiser dans les prochaines semaines et je pourrai vous en dire plus. En tout cas, il est clair que je vais dans un projet entrepreneurial.

Question délicate : Mousel, Battin, Bofferding, Simon et Diekirch : classez-les de 5 à 1, en terminant par votre bière préférée.

JN : Je suis belge mais, je ne bois pas de bière et préfère le vin.

AM : Mousel, Bofferding, Battin, Diekirch et Simon, cette dernière est ma préférée.

Que ferez-vous le 8 mars 2023 ?

AM : ça tombe quel jour de la semaine ? ... (deux rires et puis celui d'Alexandre pour trois rires...).

En une centaine de mots, incitez-nous à faire nos courses à La Provençale :

AM : Passionné de bonne cuisine ? Je vous invite à découvrir La Provençale. Il ne vous faudra que quelques instants pour tomber amoureux devant la grande diversité de produits, aussi bien locaux, que du monde entier. Comme les grands chefs, vous ferez votre menu en choisissant parmi nos 35.000 articles. Une fois que vous aurez goûté à la qualité et la fraîcheur de nos produits et reçu les félicitations de vos convives, nul besoin de vous persuader de revenir. Pour plus de confort, je vous proposerai alors de passer votre commande via notre *webshop* et de la retirer dans notre *drive*...

Stop, nous sommes convaincus.

Pétition P2 : Les nouvelles maisons avec jardin se réduisent et le nombre de résidences avec appartements augmente de manière vertigineuse. Signeriez-vous une pétition qui inciterait les communes du Luxembourg de plus de 2.000 habitants à mettre à disposition de ses habitants un espace public pour en faire un potager et le cultiver ? (exemple : 35 m² par famille, ou 15 m² par personne seule) les avantages sont nombreux : éducatifs, appréciation du goût, développement du lien social...

AM & JN : L'idée est très bonne, donc nous signerions la pétition.

Hamilton ou Verstappen ou Leclerc, Julie lequel des trois soutenez-vous ?

JN : Hamilton et c'est le plus beau ! Je dois dire que je ne connais pas bien les deux autres.

Deux questions d'un lecteur.

Q1 à AM/JN

On entend dire qu'il y a de grandes vagues de démissions aux Etats-Unis. Pensez-vous que ce phénomène puisse arriver au Luxembourg ?

AM : Il est déjà là.

Q2 à JN/AM

Et dans ce cas comment améliorer l'attractivité de l'emploi à Luxembourg

JN : Plusieurs leviers sur lesquels le Luxembourg doit travailler, premièrement continuer à renforcer sa marque employeur, c'est son attractivité. Les collaborateurs sont très sensibles à cela. Deuxièmement, c'est continuer à travailler et mettre en place des programmes de *skilling*, *d'upskilling* qui permettront aussi de développer des compétences, car nous sommes vraiment en pénurie de candidats et probablement aussi d'améliorer ou rendre plus souple notre carcan légal qui est compliqué actuellement, notamment sur le temps de travail.

AM : Oui, télétravail, et respectivement les contraintes fiscales et sociales pour les travailleurs frontaliers.

Les deux questions émanent de **Marc Lebrun, Managing Director de Randstad Luxembourg.**

Connaissez-vous les principaux ingrédients de la fougasse ?

JN : Farine, huile... AM : Des olives !

Bien.

A Luxembourg, le travail intérimaire est régulé. Le recrutement via des cabinets ne l'est pas. Ceci donne droit à certaines pratiques originales, parfois décevantes, tristes ou très heureuses. Faudrait-il légiférer ?

JN : Idéalement, avoir un cadre plus strict sera un facteur pour éviter les résultats tristes ou décevants. Ceci précisé, cela est plus aisé dans le travail temporaire car la situation est une tripartite avec des conséquences légales tripartites. C'est plus difficile pour les cabinets car il n'y a pas de relation contractuelle. Donc il est important de favoriser les bonnes pratiques, encourager les sociétés, les mettre en lumière et les protéger quand elles appliquent les bonnes règles de recrutement.

A quand remonte votre dernière colère professionnelle, pourquoi ?

AM : ... Je ne me rappelle pas !

Le changement climatique apporte des modifications majeures. A Musson (Luxembourg belge), les vignobles voient le jour notamment le vignoble de la Haie de Morts de Roland Halin. Est-ce là un potentiel fournilleur pour La Provençale ?

AM : Je ne sais pas et poserais la question à Tristan Duval, notre responsable de cave.

Question d'un lecteur : Comment tentez-vous de résoudre les problèmes liés à la pénurie de main-d'œuvre à La Provençale ? Quelles sont vos pistes ?

AM : Les pistes sont multiples. Nous mettons l'accent sur la formation et notamment beaucoup de nos forces et moyens sur les métiers pénuriques. Ces formations sont internes et externes. Nous essayons de mettre en avant les formations pour les apprentis et valoriser ces métiers. Je vous le disais, nous réalisons des formations avec l'ADEM. Il est important de communiquer pour informer sur certains métiers qui sont méconnus ou « boudés »...

Notamment ?

AM : Notamment, le métier de boucher ! Boucher-charcutier, hélas très peu choisi par les jeunes en formation. Nous faisons également appel à la digitalisation et la robotisation pour résoudre des problèmes et apporter des réponses ciblées.

Question du même lecteur, lors des embauches, l'employer branding est devenu un critère important. Percevez-vous cette évolution dans les choix des employés, aujourd'hui plus qu'il y a cinq ans, à travers cet élément ?

JN : Oui. Nous sommes dans un marché où les bons candidats qui sont employables ont plusieurs réelles propositions d'embauche. Nous sommes confrontés à une pénurie de talents. L'*employer branding* prend une importance significative. Les jeunes générations sont connectées et bien informées. Quand on cite la communication, il faut avoir une véritable cohérence entre les valeurs affichées par l'entreprise et ses actions dans le développement durable, dans la protection de l'environnement.

Ces deux questions émanent de **Laurent Peusch, chef du Service Employeur de l'ADEM** que je salue ainsi que sa sympathique *dream team* (avec une mention spéciale pour un lecteur assidu : Roby E.)

La montagne vous attire. Avez-vous déjà réalisé une traversée du type GR5 (sentier de grande randonnée, la Vanoise) ou plus risqué, le GR20 en Corse ?

AM : Non.

JN : Oui, jeune, j'ai déjà fait le GR20 !

Chapeau !

Enfant, partiez-vous en colonies de vacances et quels souvenirs en gardez-vous ?

JN : En tant que bonne Belge comme de nombreux enfants et adolescents belges.... Oui, je faisais partie des scouts, ce qui peut correspondre à la colonie de vacances à la française et j'en garde d'excellents souvenirs. Cela permet de développer l'esprit d'équipe, la débrouillardise, la solidarité. Probablement ce que je suis aujourd'hui.

[Suite en page suivante](#)

Suite page précédente

AM : Je n'ai jamais eu l'occasion de partir en colonie de vacances.

En 1974, lors de la campagne électorale pour la présidentielle française René Dumont (un inconnu pour les jeunes) annonçait que l'eau manquera. Aujourd'hui nous y sommes ! Ce monsieur avait eu raison trop tôt. Via le PNR (*passenger name record*), je suis d'avis qu'il serait utile de donner à chaque Européen un quota de vols gratuits, par exemple un total de trois vols par an : vols de loisirs et professionnels. Au quatrième vol de l'année, ce vol serait taxé, le cinquième serait encore fortement taxé ? En limitant le nombre de vols, cela va faire du bien à la planète et plaisir à notre **ministre des Finances, Madame Yuriko Backes** car cela remplirait les caisses de l'Etat. Ai-je raison et qu'en pensez-vous ?

AM : C'est une idée très ambitieuse, peut-être un peu tôt, mais une belle idée !

JM : Il est temps et peut-être déjà tard. Tant que nous ne serons pas sur un modèle qui est coercitif, c'est-à-dire où on impose un certain nombre de choses, cela sera difficile de changer les choses par rapport à certains actes de consommation, donc l'idée est plaisante.

Si vous deviez changer de métier lesquels ou lequel vous attire ?

JM : J'y réfléchis..., oui la politique !

AM : J'aimerais oser l'entrepreneuriat.

Quels restaurants en dehors du Grand-Duché, pouvez-vous me recommander ? Deux réponses SVP.

JM : La Marinière à Saint-Cast-le-guidon, le-Guildo (Bretagne) (petit rire...).

AM : La Fontaine minérale à Pont-de-Barret (Drôme).

Et à mon tour, je cite : le **Domaine de Malchamps à Spa pour le restaurant de Stéphanie et Jordan Beaupain** que j'ai découvert grâce aux recommandations de mes amis de **Stavelot, Marie-Thérèse et Didier**.

En ce 22 août, si vous deviez adresser un bref message à vos membres (152 sociétés), lequel serait-il ?

JN : Des hommes et des femmes heureux sont performants.

Julie ne vote pas à Luxembourg.

Voyez-vous en **Sven Clement du Parti pirate (Piratepartei Lëtzebuerg)** un potentiel ministre après les élections d'octobre 2023 ?

AM : Les électeurs répondront à cette question.

HR Community va fêter ses 30 ans. Quels sont vos deux plus grands défis pour les cinq années à venir ?

AM : Augmenter le nombre de membres de l'association, et ce pour gagner en légitimité pour être une association d'influence

Le message est bien passé !

Aimez-vous bricoler ?

JN : Non, pas du tout !

Deux réponses SVP à la dernière question courte et délicate d'un illustre lecteur : quels sont les défis majeurs de la fonction RH au Luxembourg pour les deux années à venir ?

AM : Un des défis majeurs pour la fonction RH sera de permettre l'engagement des collaborateurs, car on voit que l'engagement s'est érodé depuis le Covid et il faut recréer du sens pour les collaborateurs, par rapport à la mission de l'entreprise. Nous avons parlé précédemment des leviers à mettre en place pour favoriser l'attractivité des collaborateurs, travailler sur le bien-être, la confiance que les collaborateurs vont avoir dans l'entreprise, la cohésion et cohérence. C'est un des défis qui va être important.

JN : Ainsi que le travail sur la marque employeur lors d'une période de pénurie de main-d'œuvre.

AM : Il faudra surtout réfléchir aux moyens, car sur les objectifs nous sommes alignés.

Q5 question posée par **Rémi Fouilloy, CEO de Morgan Philips** que nos lecteurs d'Agefi connaissent pour ses écrits réguliers dans le mensuel.

Aimez-vous cuisiner ?

Oui, j'adore cuisiner les entrées et le barbecue... Même en hiver sous la neige.

Comment s'est déroulée votre soirée ? Quels sont vos impressions et commentaires ?

AM : Nous avons passé une excellente soirée, très agréable...

JM : Et très instructive aussi. Un nouveau format !

AM : Une nouvelle expérience.

Que pensez-vous de notre échange à trois et de ce type d'interview ?

JM : Très instructif, et cela demande beaucoup de concentration car il faut rester sérieux, donc agréable et innovant. Et nous avons très bien mangé.

Au nom d'Agefi, je vous remercie. Chers Co-Présidents, le mot de la fin vous appartient. A vous, je vous prie de bien vouloir conclure notre échange Madame et Monsieur les Co-Présidents, en terminant par la Co-Présidente.

AM : Je tiens à vous remercier pour votre invitation et nous sommes très honorés d'avoir pu répondre à vos questions.

JN : Je vais rebondir par rapport à ce qu'Alexandre a dit. Très honorée que vous ayez pensé à nous pour cette interview. Nous espérons vous voir très rapidement pour un prochain événement de HR Community. Ce sera l'occasion de mettre en relief ce que nous faisons concrètement. Merci beaucoup, Charles.

Soirée du lundi 22 août 2022 à la Brasserie Mansfeld / Charles MANDICA

Rubrique « Le Dîner de Charles » charles.mandica@agefi.lu

Emploi / RH

Les entreprises où il fait bon travailler en 2022

Great Place to Work®, la référence mondiale en matière de culture d'entreprise, a interrogé plus de 1,4 million d'employés sur les facteurs clés qui créent des lieux de travail exceptionnels pour tous dans 37 pays et auprès de plus de 3.000 entreprises en Europe pour déterminer la liste des Best Workplaces Europe™ 2022. Celle-ci a été dévoilée le jeudi 8 septembre 2022 lors d'une grande cérémonie à Venise.

Il s'agit de la plus grande enquête jamais réalisée sur l'expérience-collaborateurs en Europe. Pour se retrouver sur la liste des Best Workplaces Europe™, les entreprises doivent d'abord figurer sur les listes nationales Great Place to Work. Cette reconnaissance est basée sur des données d'enquêtes confidentielles évaluant les expériences des employés entre autres en matière de confiance, d'innovation, de valeurs d'entreprise et de leadership.

En moyenne, les entreprises classées dans ce palmarès ont obtenu un résultat global de 89%, à comparer aux 79% de scores positifs reçu par les Best Workplaces qui ont figuré sur une liste nationale, mais pas dans le palmarès européen. Il s'agit donc vraiment du «top du top» en termes de bien-être salarial sur notre continent.

Des niveaux élevés de respect, d'équité et de bien-être contribuent à créer des cultures dites à haut niveau de confiance. 90% des employés des Best Workplaces Europe™ recommanderaient vivement leur employeur à leur famille et à leurs amis, et 9 employés sur 10 pensent que les personnes avec lesquelles ils travaillent sont prêtes à donner plus pour accomplir leur travail. Compte tenu de tous les défis auxquels seront confrontés les marchés de travail mondiaux dans les années à venir, il sera essentiel de se concentrer sur la culture d'entreprise pour garantir la survie et la prospérité, des organisations.

«Félicitations aux Best Workplaces en Europe™ pour avoir mis le bien-être de leurs employés au premier plan», a déclaré Michael C. Bush, CEO mondial de Great Place to Work®. «Au cours d'une période incroyablement difficile pour la région, ces entreprises ont créé des lieux de travail équitables en offrant de la flexibilité et en soutenant



nant leurs employés dans les difficultés. Les Best Workplaces Europe™ incarnent la mission de Great Place to Work® et font effectivement du travail un excellent travail pour tous."

"C'est un véritable tour de force que les entreprises réussissent à avoir des salariés heureux en leur sein, qui le disent à une écrasante majorité et ainsi se retrouvent classées parmi les meilleures en Europe alors que l'actualité nous fait part de «great resignation», «quiet quitting» des défis qui ne devraient pas toucher ces organisations. Elles se trouvent de ce fait dans une meilleure position que leurs concurrents pour affronter les challenges auxquels elles feront face dans les prochaines semaines ou mois, inflation et hausse des prix de l'énergie. Des salariés ont sûrement déjà fait part de propositions de solutions pour anticiper les situations au cas où cela impacterait l'entreprise afin de continuer à pouvoir se concentrer sur leur cœur de métier et continuer à servir leurs clients." renchérit Patrice Brun, propriétaire de Great Place to Work Luxembourg.

Le classement des 150 lauréats de la liste régionale européenne est segmenté en 4 catégories :

- 25 petites organisations (10-49 employés)
- 50 organisations moyennes (50-499 employés)
- 50 grandes organisations (plus de 500 employés)
- 25 organisations multinationales - des entreprises qui opèrent dans trois pays ou plus dans le monde et comptent plus de 1.000 employés.

Cinq organisations luxembourgeoises récompensées

Parmi les 150 organisations récompensées en Europe cette année, cinq sociétés luxembourgeoises font la différence. Dans la catégorie «25 Best Small» : on

retrouve le Luxembourg à la 13^{ème} place avec la société Salonkee S.A.

SALONKEE | 13^{ème} Small Company

La mission principale de Salonkee est de numériser l'activité de leurs clients, afin qu'ils puissent se concentrer sur ce qui compte vraiment : leur travail. La société y parvient grâce à son outil de gestion qui permet une meilleure organisation de leur temps et de leurs rendez-vous, de leur base de données clients, de leur inventaire et de leur comptabilité. 96% de leurs 24 employés pensent que Salonkee est un endroit où il fait bon travailler. Pour sa toute première participation Salonkee obtient la première place dans le classement des Best Workplaces™ au Luxembourg, sa culture d'entreprise lui permet également d'être à la 13^{ème} place dans le classement Européen.

Dans la catégorie des «50 Best Medium» : on retrouve le Luxembourg à la 11^{ème} place avec la société InTech

Pictet Technologies | 48^{ème} Medium Company

Pictet Technologies, la maison de logiciels du groupe bancaire Pictet, a une culture ouverte, axée sur le travail d'équipe et l'innovation. Créée en 2011, la société reçoit le Label Best Workplaces™ Luxembourg pour la cinquième année consécutive grâce à ses 97 collaborateurs. 88% des employés considèrent que Pictet Technologies est une entreprise où il fait bon travailler.

CTG IT Solutions | 44^{ème} Medium Company

CTG IT Solutions est la société du groupe CTG exclusivement dédiée aux Institutions Européennes. Société multiculturelle de plus de 28 nationalités, CTG IT Solutions met l'humain au cœur de sa politique d'entreprise. Elle comptabilise 160 collaborateurs, la société a été labélisée Best Workplaces™ au Luxembourg pour la deuxième année consécutive et pour la deuxième fois en Europe.

AKABI | 21^{ème} Medium Company

AKABI est une société de consulting internationale spécialisée en Business Intelligence, Software Development, Cloud et Infrastructure. Créée en 2011 et comptabilisant plus de 100 collaborateurs AKABI mets en avant l'équilibre vie professionnelle et vie privée tout en encourageant l'esprit d'initia-

tive. Labellisée Best Workplaces™ pour la 6^{ème} année consécutive au Luxembourg avec 97% des employés qui considèrent que AKABI est une entreprise où il fait bon travailler.

INTECH | 11^{ème} Medium Company

Depuis plus de 25 ans, InTech accompagne ses clients dans leur processus de transformation numérique et d'évolution de leurs Systèmes d'Information. Filiale du groupe POST Luxembourg, InTech est spécialisée

dans le conseil, les technologies numériques et le développement d'applications sur-mesure. 93% des 140 employés considèrent que InTech est une entreprise où il fait bon travailler. InTech est présent dans la liste des Best Workplaces™ Luxembourg pour la 7^{ème} année consécutive, et pour la deuxième fois en Europe.

Découvrez la liste complète des Best Workplaces™ Europe 2022. <https://www.greatplacetowork.lu/fr/meilleurs-lieux-de-travail/meilleurs-lieux-de-travail-en-europe/2022>




GESTION DE CRISE ET GESTION DE RISQUES

21 octobre 2022
Hôtel Parc-BelleVue
5, avenue Marie-Thérèse, Luxembourg

8h30 :	Accueil des participants et café de bienvenue
9h00-9h15 :	Mot de bienvenue – salle Marie-Thérèse
9h15-10h15 :	Jean Magne, Senior consultant & leader, Wavestone - «Le pilotage en situation incertaine - Quelques éléments de réflexions sur la gestion de crise- (contribution en collaboration avec Jacques Pignault, retenu à l'étranger).
10h15-10h30 :	Pause-café
10h35-11h15 :	Professeur Philippe Poirier, Coordinateur du Programme de recherche sur la Gouvernance européenne/Action Jean Monnet à l'Université de Luxembourg - « Pandémies et contrôle démocratique : le cas de la Covid 19 ».
11h15-12h00 :	Thomas Antoine, Secrétaire général du Benelux du 3 avril 2017 au 31 décembre 2019, Inspecteur des postes diplomatiques (Belgique) de 2020 à 2021, Ambassadeur honoraire de SM le Roi des Belges depuis le 1er décembre 2021 « La crise énergétique : enjeux, questions et perspectives ».
12h15-13h00 :	Déjeuner-buffet
13h15-13h25 :	Résumé de la séance du matin
13h30-14h15 :	Jean-Baptiste Noé, rédacteur en chef de la revue Conflits, Paris « Le conflit russo-ukrainien : considérations géopolitiques »
14h20-15h00 :	Général Pierre Gillet, conseiller, directeur de missions et enseignant en stratégie et leadership, Général de corps d'Armée (e.r.), de 2018 à 2022 chef d'état-major puis commandant du Corps de réaction rapide, France « Le retour de la guerre : quelle réalité ? »
15h00-15h15 :	Pause-café
15h15-16h00 :	Pascal Rogiest, RHEA Systems, Chief Strategy Officer, Global Chief Information & Security Officer, Managing Director RHEA System Luxembourg SA, Vice-président RHEA Belgium « La société face aux cyber-menaces ».
16h00-16h15 :	Synthèse
16h15-17h00 :	Cocktail

Cette journée est organisée avec le soutien de l'Université du Luxembourg

Transports en commun : arrêts tram Hamilius ou bus Hamilius ou Roosevelt (près de la cathédrale) Participation aux frais :

MODALITES D'INSCRIPTION

Tarif normal 200.- € (inscription avant le 1^{er} octobre 2022 : 175.- €) tarif étudiant : 75.- €

A virer à PETRUSSE ASBL - IBAN : LU75 0019 1955 8309 4000, BCEELULL / Indiquer mention : **Séminaire du 21 octobre 2022**

Inscription et demande de renseignements à : pétrusse.contact@gmail.com

Partenaire



Partenaire média

