

Intégrer une dimension stratégique

La 'Luxembourg School for Commerce' est en train de restructurer sa formation "Gestion des ressources humaines" qui sera enrichie et déclinée sur plusieurs niveaux dès la rentrée prochaine. Sylvia Riddlesprige, Conseillère en formation, nous explique les tenants et aboutissants du nouveau programme de la formation.

“Avec l'évolution du monde du travail, il devient, en ressources humaines, de plus en plus important de dépasser le seul stade opérationnel”

Parmi les formations que propose la LSC, la formation "Gestion des ressources humaines". A qui s'adresse-t-elle particulièrement et quels sont ses enjeux pour le public cible?

Il s'agit d'une des formations généralistes de notre programme "LSC Progress", un programme très diversifié qui peut intéresser tous types d'entreprises au niveau de la gestion d'entreprise, de la fiscalité et des ressources humaines, pour ne citer que quelques exemples.

En ce qui concerne la formation "Gestion des ressources humaines", elle s'adresse à l'heure actuelle à un public très hétérogène: responsables RH ou collaborateurs au sein d'un département RH, gérants de PME, etc.

Etant donné cette hétérogénéité, nous avons réalisé qu'il était nécessaire d'adapter la formation à différents publics, les besoins, les attentes et le niveau des uns et des autres étant très disparates. Aussi, nous sommes en train de mettre en place plusieurs niveaux dans un objectif d'optimisation: le nouveau programme verra le jour en septembre. Il en va d'ailleurs de même pour d'autres formations.

D'une façon générale, l'enjeu d'une formation "Initiation à la gestion des ressources humaines", telle qu'on la connaît actuellement, consiste à acquérir les connaissances élémentaires en GRH afin de pouvoir s'acquitter des

tâches principales d'un tel département, soit ce que l'on qualifie de "niveau opérationnel".

Quelles sont les grandes lignes du nouveau programme et la méthodologie appliquée?

Le nouveau programme sur lequel nous travaillons est élaboré par d'anciens DRH qui connaissent très bien les rouages de la profession, que ce soit d'un point de vue théorique ou pratique. Il se focalisera sur les outils RH, c'est-à-dire les instruments, les processus, le recrutement, les bases de la formation (par exemple l'établissement du plan de formation), la communication interne de même que des éléments plus techniques qui touchent à l'administration du personnel, comme par exemple le calcul des rémunérations, la sécurité sociale ou encore le droit du travail. Elle sera dorénavant enrichie de cas pratiques dispensés par des intervenants spécialisés doués d'une grande expérience sur le terrain.

Un niveau 2 de perfectionnement en GRH débutera en 2012 et s'adressera à un public plus expérimenté. Il intégrera encore davantage l'aspect "cas pratiques" ainsi que la dimension stratégique dans l'enseignement.

Ces deux niveaux seront complétés par des séminaires GRH qui auront pour vocation d'aborder de façon ponctuelle des sujets de spécialistes et d'actualité. Ils s'adresseront aux DRH et aux chefs d'entreprises.



Sylvia Riclesprige



Dans un contexte de crise, les entreprises ont tendance à s'orienter davantage vers le court terme voire sur les conditions de pérennité de l'activité. Face à ces changements, quelles sont les incidences pour la direction des ressources humaines d'une société?

Il est vrai qu'en temps de crise les ressources humaines sont souvent un moyen d'ajustement des coûts: réduction de l'embauche, gel éventuel de l'enveloppe des rémunérations, ... Cependant, parallèlement, elles ont pour mission de préparer l'après-crise. A ce titre, elles doivent être en mesure d'assurer le maintien voire le développement des compétences et des talents-clé dans l'entreprise, puisqu'il faut privilégier une vision à long terme tout comme être à même de préparer et de piloter les processus de changement.

Note-t-on une recrudescence de la demande pour cette formation depuis 2008?

Non, la crise ne vient pas fondamentalement changer la donne.

Toutes les formations dans le domaine des ressources humaines ont toujours eu beaucoup de succès, raison pour laquelle on ne peut pas vraiment dire qu'il y a eu une augmentation ou une diminution de la demande. Nous estimons qu'avec l'évolution du monde du travail, il devient, en ressources humaines, de plus en plus important de dépasser le seul stade opérationnel pour y intégrer la dimension stratégique. Un collaborateur au sein d'un service RH devra dorénavant apprendre comment établir une grille de rémunération en fonction de la politique d'entreprise et ne se contentera plus de calculer uniquement un salaire.

Cela dit, nous cherchons par notre nouvelle démarche à augmenter encore le nombre de participants mais de façon adaptée.

Quelles sont les formations complémentaires à celle-ci fortement sollicitées par les participants? Pourquoi?

Il existe différentes professions dans les ressources humaines comme par exemple, les généralistes et les experts "payroll". Nous avons pour cela également des formations en calcul et gestion des rémunérations

“ Nous avons réalisé qu'il était nécessaire d'adapter la formation à différents publics ”

ainsi que des cours en droit du travail que nous dispensons depuis longtemps et qui seront intégrés dans le nouveau concept général. Elles sont essentielles puisque beaucoup de fiduciaires, qui traitent les travaux liés à l'administration du personnel pour le compte d'autres sociétés, sont établies au Luxembourg. Les non-résidents déjà actifs dans les ressources humaines, mais fraîchement arrivés à leur nouveau poste au Grand-Duché, sont aussi très demandeurs, devant se familiariser avec le contexte luxembourgeois. D'autres formations complémentaires ne touchent les RH que de façon plus indirecte, à l'instar de la formation "Leadership et techniques managériales" ou du 'pack' de formations liées au domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Luxembourg School for Commerce
7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg
Tél.: 42 39 39 220
Fax: 42 39 39 820
Contact: info@lsc.lu
www.lsc.lu