

En fondant l'INDR il y a deux ans, le Luxembourg a innové en créant le label RSE, sur l'initiative de l'UEL. Nous sommes convaincus que ce label peut apporter beaucoup de valeur ajoutée aux entreprises quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Par nos missions de consultation au sein des Ressources Humaines, nous intervenons dans tous les secteurs Humanitaires, nous intervenons dans tous les secteurs de la vie économique au Luxembourg, et nous remarquons que beaucoup d'entreprises agissent en tant

## Vers une gestion stratégique des ressources humaines

L'activité économique étant toujours incertaine et la pression financière étant toujours aussi importante, les attentes en matière de gestion d'entreprise et de performance sont très exigeantes. Dans ce contexte, le rôle de la fonction RH est de permettre la mise en application de la stratégie de l'entreprise en déployant les ressources humaines nécessaires et adaptées à court moyen et long terme. Par définition, la gestion des ressources humaines est donc un défi et une clé majeure de l'efficacité et de la pérennité de l'entreprise.

La première étape de la mise en œuvre du processus RH devrait être l'élaboration d'une politique de gestion des ressources humaines en adéquation avec les besoins structurels, fonctionnels et opérationnels de l'entreprise définis par la stratégie globale à court, moyen et long terme. La stratégie et les besoins de l'organisation pour atteindre les objectifs opérationnels et financiers permettront de déterminer l'objectif nécessaire, ainsi que les priorités à inscrire dans la politique RH : développement des compétences et formation, rétention, recrutement, mobilité...

Pour déterminer de l'effectif tant au niveau quantitatif que qualitatif, le responsable RH devra s'atteler à son rôle d'architecte et de visionnaire en proposant un organigramme optimal et évolutif, une définition de postes précis et des profils de collaborateurs.

La définition des postes et des profils devra tenir compte des évolutions à anticiper autant au niveau du développement de l'entreprise que des évolutions technologiques. Là encore, il s'agit de sélectionner les fondements d'une organisation pouvant

quercus des individus à l'avenir de l'entreprise.

La gestion des RH peut jouer un rôle important afin que la RSE devienne un élément clé de l'entreprise. Les personnes voudront de plus en plus travailler dans des entreprises qui intègrent dans leur vision, mission et valeurs, cette notion de responsabilité sociale. Les pratiques relatives à la RSE sont considérées comme importantes pour favoriser la fidélisa-

tion et s'adapter aux contraintes structurelles, économiques et aux opportunités de croissance. Une mission spécifique pour les personnes en charge de la gestion des ressources humaines dans ce contexte incertain et très exigeant pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise est de maintenir un niveau élevé d'efficacité et de performance à court terme, mais surtout à long terme.

Les responsables RH sont très souvent confrontés au dilemme suivant : nécessité de résultats à court terme et gestion des ressources humaines ayant des effets à long terme. Il est donc impératif de pouvoir mettre en avant non seulement les arguments, mais surtout les moyens et de prouver les résultats d'une telle vision de la gestion de l'entreprise durable et à long terme.

Cet alignement de la fonction RH sur la stratégie globale de l'entreprise implique que les personnes en charge de cette activité disposent des outils nécessaires. Les acteurs de la gestion des ressources humaines sont multiples : la Direction, le département RH, les managers et les collaborateurs. Aussi, les rôles et missions doivent être clairement établis et communiqués afin que chacun puisse prendre les responsabilités et actions qui lui incombent. La connaissance du rôle de chaque acteur permettra de développer une expertise adéquate et de sélectionner les profils les plus adaptés pour occuper ces fonctions.

Cette démarche de développement d'une gestion stratégique des ressources humaines ne doit pas être réservée uniquement aux grandes entreprises ou à certains secteurs d'activité. Au contraire, celle-ci peut être appliquée et donner des résultats non négligeables dans tout type de structure en termes d'adaptabilité de l'organisation et de gestion socialement responsable.

Severine SCHWANDER  
Senior HR Consultant  
Responsible du Luxembourg Learning Center  
SD Work S.A.

## LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER DE LA CHAMBRE DES SALARIES (CSL) PROPOSE DES FORMATIONS CONTINUES SPÉCIALISÉES EN FINANCE :

■ Avec le soutien du Fonds social européen

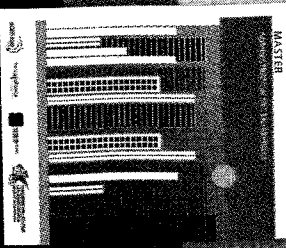
Ces formations mènent à un diplôme de niveau supérieur (BAC+5) et permettent de compléter et d'actualiser les connaissances acquises par l'exercice d'une activité professionnelle.

### Master Administration des Entreprises

avec HISAMIAE de l'Université Nancy 2

La formation a pour objectif de préparer aux emplois qui exigent une compétence spécialisée dans le domaine de la gestion des entreprises, les fondateurs et le management afin d'acquiescer à des postes à responsabilité.

Debut de la formation :  
septembre 2011



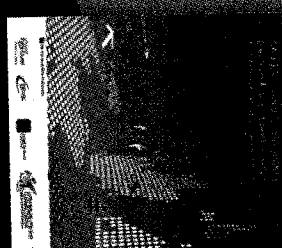
MASTER

### Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion privée

avec l'Université Paris Ouest - Nanterre La Défense

Formation universitaire spécialisée aux métiers bancaires et financiers de la banque, de la finance et de l'assurance, et qui est axée plus particulièrement sur la gestion des fonds et la gestion privée.

Debut de la formation :  
automne 2011



Pour plus d'informations consultez [www.LLLC.lu](http://www.LLLC.lu)



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

13 rue de Bréangance  
L-1255 Luxembourg  
T +352 44 40 91-800  
F +352 44 40 91-850  
formation@LLLC.lu