



Déjà la 3e édition de notre newsletter !

Alors que la période estivale tant attendue approche à grands pas, nous sommes heureux de vous retrouver pour une nouvelle newsletter avant le grand break bien mérité. Dans ce numéro, toujours des actus RH, des conseils pratiques, et bien sûr, notre traditionnel coup de projecteur sur un DRH inspirant. De quoi clôturer ce premier semestre avec énergie et inspiration !

What's new ?

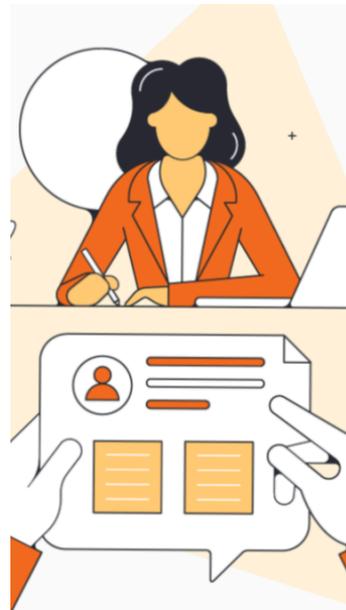
C'est le moment pour les entreprises de finaliser leurs recrutements estivaux ! Au Luxembourg, les élèves/étudiants de 15 à 27 ans peuvent travailler jusqu'à **2 mois/an** ou **346 heures**, via un **contrat d'engagement**.

* Ce contrat doit être envoyé à l'ITM

* L'employeur doit déclarer l'entrée de l'étudiant auprès du CCSS (affiliation au seul titre de l'assurance accident).

* La **rémunération minimum** est de **80 % du salaire social minimum**, selon l'âge.

* Une **demande de dispense fiscale** est possible si le salaire est $\leq 16\text{€}/\text{h}$,



Calendrier des évènements :

- **27/06/2025** : Formation - Mettre en place et piloter avec succès sa GPEC
 - **18/09/2025** : Matinale RH - Dédiee à la directive sur la transparence de la paie
 - **25/09/2025** : Lancement de la Promo 4 de la Management Academy
 - **04/12/2025** : Matinale RH - L'intelligence artificielle au service de la marque employeur
 - **19/03/2026** : Salon HR LUX Trade Fair - Le salon dédié aux Ressources Humaines
-

Les formations du 3ème trimestre 2025



Information sur nos futurs évènements et formations ICI

- Leadership - Adopter l'agilité managériale - **01/07/25 (Matin)**
- Management / Ressources Humaines - Recadrer un collaborateur avec succès - **01/07/25 (Après-midi)**
- Management - S'approprier le rôle de Manager : les Fondamentaux - **19/09/25**
- Ressources Humaines - Stratégie et outils de pilotage RH - **22/09/25**
- Management - Comprendre et motiver son équipe - **26/09/25**
- Ressources Humaines - S'approprier le processus de recrutement - **29/09/25**

Boîte à Outils - Management

Ce n'est pas parce qu'un candidat a signé son contrat de travail et qu'en tant que Manager vous êtes ravi(e) qu'un nouveau collaborateur va rejoindre votre équipe, que le processus de recrutement est terminé. Bien au contraire ! Les premières semaines – voire les premiers mois – sont décisives pour sécuriser son intégration, renforcer son engagement et poser les bases d'une collaboration durable. Un **onboarding structuré et un accompagnement attentif** sont les clés d'une prise de poste réussie.

👉 Découvrez notre schéma reprenant les trois moments forts pour ne rien oublier une fois la signature obtenue !

Accueillir le collaborateur dans l'équipe

Présentation réciproque collaborateur et équipe
Accompagnement par un tuteur

Pilotage de la période d'essai

Entretiens individuels réguliers avec le Manager:
intégration, objectifs à atteindre, évolution

Bilan de la période d'essai

Chaque partie exprime sa volonté de s'engager
durablement dans la relation (2 situations)



Interview du trimestre - 3 questions à Nadine Sagrillo - Human Resources Manager - Goeres Group Luxembourg

Généraliste RH, Nadine a obtenu son diplôme il y a presque 30 ans, à l'époque où on appelait cela un DESS et son diplôme est aujourd'hui splitté en 4 masters.

Nadine a intégré le Groupe Goeres Hotels il y a plus de 20 ans, autant dire, comme elle se plaît à le mentionner : " je fais partie des murs et je suis depuis longtemps« amortie »".

L'équipe est composée de 2 personnes pour gérer +/- 140 personnes et aucune tâche n'est externalisée.

1. Le secteur hôtelier a été fortement impacté par la pandémie. Comment votre approche RH a-t-elle évolué depuis ?

Notre secteur a perdu beaucoup de forces vives avec la pandémie, les acteurs ont changé de métiers. Il faut donner envie aux personnes de venir travailler dans le secteur Horeca et ce n'est pas toujours facile de les attirer dans des métiers où nous trouvons 80% d'opérationnels qui ne peuvent pas bénéficier des horaires flexibles, du télétravail. Il faut se réinventer et trouver une nouvelle façon de travailler, privilégier la semaine de 4 jours avec 3 jours de repos.

Nous avons modifié toute notre approche recrutement :

- nous recrutons plus loin que la grande région et offrons alors aux nouveaux embauchés la possibilité de loger dans notre colocation le temps de trouver un logement
- nous avons développé nos contacts avec les écoles hôtelières et surtout avec les cercles d'anciens étudiants
- nous ouvrons plus de poste en « prime job » à la génération dite Z moins expérimentée et à former sur place. Il a fallu développer notre système de tutorat, revoir notre procédure d'onboarding et créer des binômes intergénérationnels en impliquant tout notre personnel
- nous formons, formons et formons notre personnel en continue afin de maintenir leur employabilité

2. Le Groupe Goeres est une entreprise familiale luxembourgeoise. Comment cette identité influence-t-elle votre culture d'entreprise et vos pratiques managériales ?

Dans notre Groupe, les salariés ne sont pas un numéro, ce sont des personnes à part entière avec un vécu et un devenir. La porte de notre bureau est toujours ouverte, nous sommes disponibles, chaque salarié est libre de venir nous parler de ses problèmes, mêmes familiaux, ils trouveront toujours une oreille attentive. Nous devons faire preuve de beaucoup d'empathie et être prêts à traiter toutes demandes complètement indépendantes du travail normal d'une équipe RH. Nous passons du temps à jouer un rôle d'assistante sociale.

Beaucoup partagent avec nous leur vie privée au quotidien, ils ne viennent pas au travail, ils viennent retrouver des collègues, des amis. Ils se remplacent en cas d'absence ou de maladie. Notre bureau RH n'a même pas besoin d'intervenir pour trouver des remplaçants; les personnes se sont déjà contactées entre elles. Au fil des ans et des fêtes de Saint Nicolas et "family days", des amitiés se sont créées entre les conjoints et les enfants de nos salariés qui se retrouvent chaque année. De même, cela fait plaisir de recevoir en stage découverte les enfants de nos salariés que nous avons vu grandir et qui reviennent ensuite pour des jobs étudiants.

Petite anecdote : lorsque nous accueillons des stagiaires, le personnel présent depuis quelques années a pris l'habitude de leur expliquer qu'en cas de soucis, ils doivent aller voir non pas le département RH, mais « tata Nadine » en me désignant. Cela montre bien l'esprit de famille présent dans notre Groupe; on ne va pas voir un responsable qui envoie des avertissements quand le travail n'est pas fait correctement mais une personne qui va vous écouter et qui va vous expliquer pourquoi vous méritez un rappel à l'ordre.

3. Quel est votre secret pour garder le sourire dans un secteur aussi exigeant... et faire en sorte que vos collaborateurs gardent le leur ?

A la base je suis une personne très positive qui voit toujours le bon côté des choses. Il n'y a pas de problème, il y a des solutions. Il faut être juste avec tout le monde et ne pas faire de différence, il ne faut jamais montrer ses préférences et traiter tout le personnel de la même manière, être équitable. J'adore porter des couleurs, surtout quand il pleut, je trouve que cela diffuse un peu de joie dans la grisaille.

Malheureusement le poste RH ne permet pas de lier des amitiés et de rencontrer les salariés en dehors du travail. Je m'efforce de toujours rester neutre et d'expliquer les choses le plus en détail possible en adaptant mon langage et la langue parlée à la personne en face de moi. Les gens apprécient le sourire et les petites marques d'attention comme prendre des nouvelles de leur famille, de la santé de chacun, souhaiter les anniversaires,... l'argent n'est pas le plus important.

Pour maintenir le moral des troupes, nous avons un comité des fêtes qui s'emploie tout au long de l'année à créer des événements plus ou moins importants afin de garder la motivation et chaque mois nous élisons un employé du mois proposé par les collègues de travail.

Quand je croise dans la rue une personne que j'ai dû licencier, elle me dit bonjour et prend des nouvelles. Les gens peuvent comprendre les choses, il suffit de les expliquer de manière claire.

Un petit peu d'humour ...



Vous voulez être tenu au courant de nos prochains événements et des dernières actualités ?

Inscrivez-vous à notre Newsletter trimestrielle ici !