



L'automne est là et avec lui, un nouveau trimestre riche en projets !

Nous sommes ravis de vous retrouver pour cette 4e édition de la newsletter EiviLux, toujours tournée vers l'inspiration RH et managériale. Et comme à chaque fois, un DRH engagé est à l'honneur pour partager sa vision et ses bonnes pratiques.

What's new ?

Nouveaux arrêts maladie pour les frontaliers français

Depuis le **1er septembre 2025**, seuls les nouveaux formulaires Cerfa sécurisés sont valables pour les arrêts de travail délivrés en France. La **CNS au Luxembourg** s'aligne et n'accepte plus les anciens documents.

- Les frontaliers doivent donc transmettre à la CNS le formulaire officiel (par scan ou courrier).
- Objectif : **lutter contre la fraude** grâce à un papier infalsifiable, avec hologramme, encre magnétique et QR code identifiant le médecin.



Une évolution administrative importante à anticiper pour les employeurs et salariés concernés.

Calendrier des évènements :

- **25/09/2025** : Lancement de la Promo 4 de la Management Academy
 - **13/11/2025** : Conférence de Maud Ankaoua - Oser, innover, avancer (Auteure - kilomètre zéro)
 - **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
-



Information sur nos futurs évènements
et formations ICI

Les formations du 4ème trimestre 2025

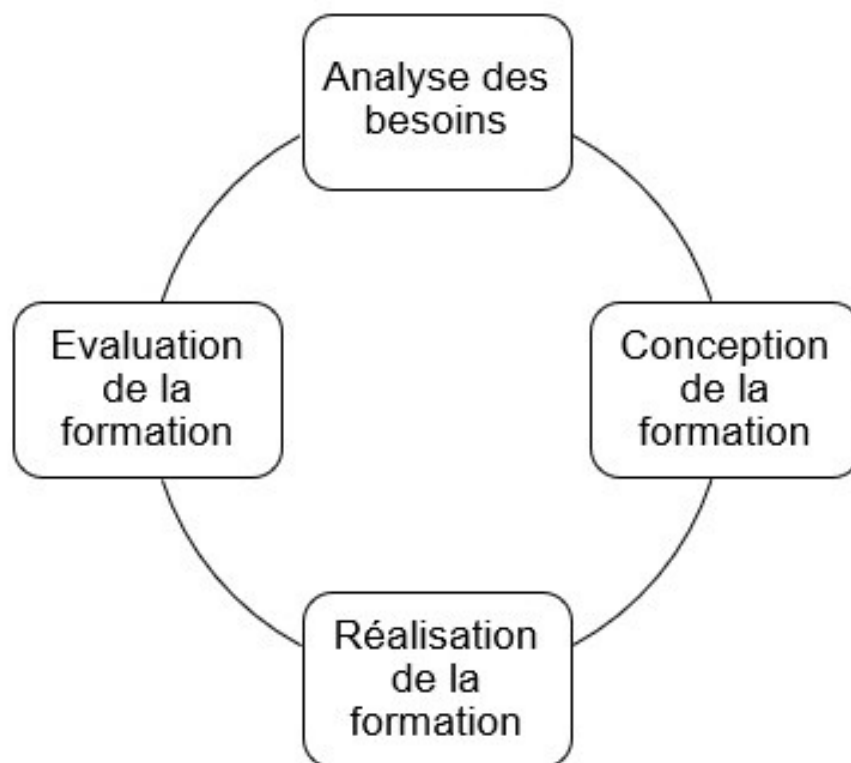
- Ressources Humaines - Piloter la formation en entreprise - **13/10/25**
 - Management - Devenir Manager Coach - **17/10/25**
 - Management - Conduire un entretien d'évaluation - **14/11/25**
 - Ressources Humaines - Mettre en place un système d'évaluation du personnel - **17/11/25**
 - Management - Manager le travail à distance - **21/11/25**
 - Ressources Humaines - Mettre en place et piloter avec succès sa GPEC - **24/11/25**
-

Boîte à Outils - RH

La gestion de la formation ne s'arrête pas au simple choix d'un cours : c'est un processus structuré en quatre étapes.

Tout commence par **l'analyse des besoins**, qu'ils soient basés sur les objectifs stratégiques, les besoins collectifs (par service, métier) ou individuels (évolution de carrière, reconversion), afin de s'assurer que la formation est la réponse pertinente. Vient ensuite la **conception**, qui consiste à formaliser ces besoins dans un cahier des charges, sélectionner les organismes adaptés, comparer les offres et bâtir un plan de formation validé par les Managers, la Direction et les partenaires sociaux. La troisième étape est la **réalisation**, incluant le calendrier, la logistique, la gestion administrative et le suivi rigoureux du budget comme de la participation. Enfin, **l'évaluation** est essentielle : questionnaires « à chaud » et « à froid » permettant de mesurer l'atteinte des objectifs, d'évaluer le retour sur investissement et d'alimenter les prochains plans de formation.

👉 Une gestion rigoureuse de la formation, c'est transformer l'investissement en un double gain : le développement des compétences et un véritable retour sur investissement pour l'entreprise





**Interview du trimestre - 3 questions à
Evelina Maron - HR Manager -
Luxempart**

Luxempart est une société de private equity luxembourgeoise, active en Europe, et partiellement aux Etats-Unis, avec une approche entrepreneuriale et une vision à long terme. Et j'ai la chance d'en être la Responsable RH.

1. Le secteur du private equity est exigeant, rapide et compétitif. Comment cela influence-t-il votre vision des RH ?

Pour moi, les RH doivent refléter l'ADN de leur organisation. En premier, cela implique de revoir les processus afin de les optimiser et pouvoir proposer des réponses rapides, précises et de qualité. De plus, comme les investisseurs prennent leurs décisions sur la base de données et d'analyses rigoureuses, il faut adopter la même logique "data-driven" dans notre manière de piloter les talents, la rémunération ou l'organisation. Mais au-delà des outils, il faut aussi une approche très personnalisée. Les profils du private equity sont brillants, exigeants et engagés. Cela demande de l'agilité, de l'écoute, et un accompagnement adapté à chacun pour aider le business à rester compétitif et attractif.

2. Le private equity est souvent perçu comme un monde discret et exigeant. Comment favorisez vous une culture d'entreprise engageante et humaine dans ce contexte ?

En ce qui me concerne, j'ai vraiment de la chance : une culture d'entreprise à la fois humaine et engageante était un des socles de Luxempart et aussi, une des raisons pour lesquels j'ai rejoint la structure. En pratique, cela se construit dès le recrutement. Les qualités humaines vont faire partie de l'évaluation du candidat au même titre que ses compétences techniques ou son "investor mindset". Nous ne faisons de compromis sur aucun de ces aspects, quitte à chercher un peu plus longtemps la bonne personne.

Au quotidien, du top management à la recrue la plus récente, chacun veille à la manière dont on se parle, dont on respecte le travail des autres. Bien sûr, les tensions existent. Mais on les affronte ensemble, on en parle, et on apprend de ses erreurs. C'est aussi là que les RH ont un rôle : savoir quand et comment apporter un feedback juste — avec humour si on en a, toujours avec tact. Pour quelqu'un comme moi qui déteste le conflit, c'est toujours un effort mais je crois profondément que cela aide en fin de compte.

3. Et la question fun : Si le private equity était une discipline olympique, laquelle représenterait le mieux votre métier de DRH et pourquoi ?

Le **triathlon**, sans hésiter ! Comme le RH dans le private equity, il faut être à l'aise sur plusieurs terrains : recruter et développer les talents, accompagner les transformations et préserver une culture forte. Cela demande de l'endurance, de la capacité d'adaptation et une vision globale. Et comme dans le triathlon, on ne peut pas se contenter d'être fort dans une seule discipline, c'est l'équilibre entre toutes qui fait la différence.

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 !

[S'abonner](#)