



Nous voilà de retour !

Après quelques mois d'absence, la newsletter EiviLux fait elle aussi sa rentrée ! L'occasion de reprendre nos bonnes habitudes et de vous retrouver autour de l'actualité RH et managériale, de conseils pratiques et, bien sûr, de notre traditionnelle mise à l'honneur d'une professionnelle RH. Une nouvelle édition pour démarrer cette rentrée avec des idées, des outils... et, je l'espère, un peu d'inspiration !

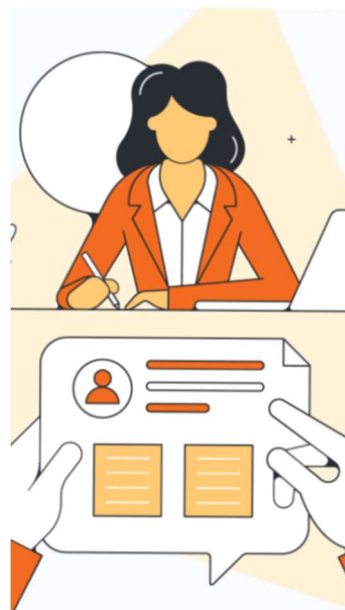
What's new ?

Chômage des frontaliers : ce qui va changer.

Le Parlement européen a adopté le 7 juillet la réforme de l'indemnisation chômage des travailleurs frontaliers.

Ce qui change : après au moins 22 semaines consécutives d'emploi, l'indemnisation sera assurée par le pays d'emploi et non plus par le pays de résidence.

Le Luxembourg a toutefois obtenu une longue période transitoire : la réforme pourrait n'y être pleinement applicable qu'entre 2028 et 2033.



Calendrier des évènements :

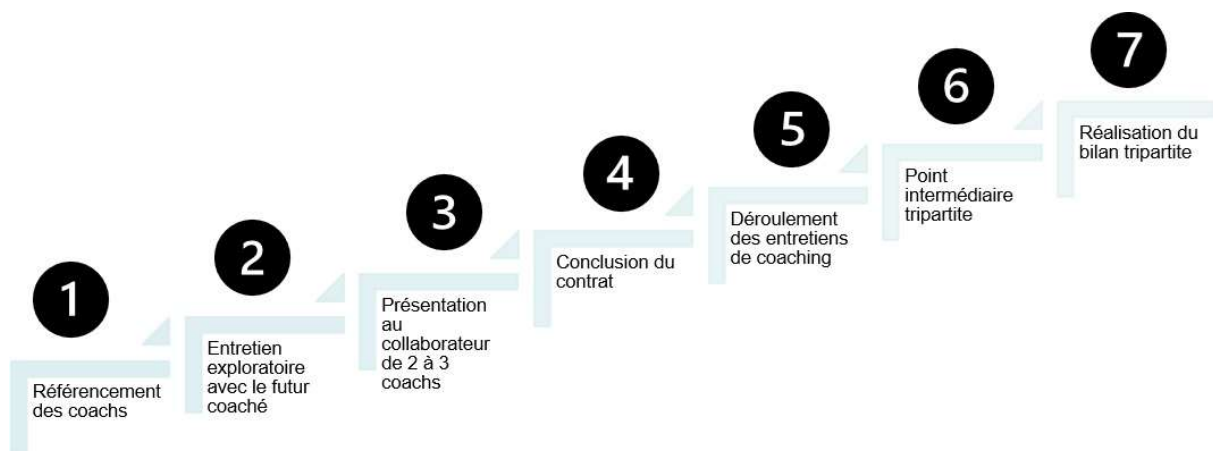
- **23/09/2026** : Matinale RH - Women Leading Transformation – De l'expertise technique au leadership des transformations
 - **01/10/2026** : Lancement de la 5ème promotion de la Management Academy
 - **11/11/2026** : Journée 100% Management
-

Boîte à Outils - RH & Management

Bien choisir et cadrer un coaching externe

Faire appel à un coach externe peut être un véritable levier de développement, à condition que la démarche soit bien structurée et que le collaborateur y soit pleinement associé.

Du choix du coach au bilan final : découvrez les 7 étapes clés pour réussir l'accompagnement.



FORMATION

[Information sur nos futurs évènements et formations ICI](#)

Les formations du 3ème trimestre 2026

- Ressources Humaines - Plan de formation - **31/08/26**
- Management - S'approprier le rôle de Manager : les fondamentaux - **09/09/26**
- Management - Comprendre et motiver son équipe - **16/09/26**



Interview du trimestre - 3 questions à Sophie Icher -

Chief Human Resources Officer - OneLife

Membre du comité exécutif, notre invitée est en charge du déploiement de la stratégie RH, avec un accent particulier sur le développement des talents, l'accompagnement des managers et l'amélioration continue de l'expérience collaborateur. Elle dit elle-même avoir la chance d'être accompagnée par une équipe de 4 personnes au sein du département RH de la compagnie d'assurance, basée au Luxembourg et en Belgique et qui compte environ 180 collaborateurs.

1. Dans un marché luxembourgeois particulièrement concurrentiel, quels sont selon vous les principaux leviers pour attirer, développer et fidéliser les talents ?

Dans un marché où les talents disposent de nombreuses opportunités, les entreprises doivent aller bien au-delà de la seule rémunération pour attirer et fidéliser leurs collaborateurs. Selon moi, trois leviers sont essentiels : le développement des compétences, la qualité de l'environnement de travail et, surtout, une culture d'entreprise forte et authentique.

Chez OneLife, nous accordons une importance particulière à l'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel, à travers une offre de formation riche, des opportunités de mobilité interne et des perspectives d'évolution réelles. Mais ce qui fait véritablement la différence, c'est notre culture d'entreprise. Elle repose sur des valeurs fortes, un esprit entrepreneurial et un environnement dans lequel chacun peut être lui-même et contribuer pleinement à la réussite collective.

Nous portons également une attention particulière à la qualité de vie et aux conditions de travail, avec des dispositifs de flexibilité adaptés aux attentes actuelles des collaborateurs ainsi qu'à la mise en place de programmes de bien-être au travail. Le retour régulier d'anciens collaborateurs qui choisissent de revenir chez OneLife est d'ailleurs l'un des meilleurs indicateurs de l'engagement et de l'attachement que notre environnement de travail suscite.

2. OneLife évolue dans un environnement international et en constante évolution. Comment les RH accompagnent-elles les transformations de l'entreprise tout en préservant l'engagement et la culture d'entreprise ?

Dans un environnement en perpétuelle évolution, le rôle des Ressources Humaines est de créer les conditions qui permettent à l'entreprise de se transformer tout en maintenant un haut niveau d'engagement des équipes. Cela implique d'anticiper les évolutions du marché, d'accompagner les managers dans leur rôle de relais du changement et de veiller à ce que chaque transformation conserve une dimension humaine forte.

Avec mon équipe, nous nous attachons à dépasser la seule dimension opérationnelle des RH pour être pleinement impliqués dans les réflexions stratégiques de la compagnie. Cela inclut notamment l'accompagnement des projets de transformation et l'adoption de nouvelles technologies qui nécessitent autant un travail sur les outils que sur les pratiques, les compétences et l'accompagnement du changement. Le fait que la fonction RH soit représentée au comité exécutif constitue à cet égard un signal fort : les enjeux humains sont intégrés très en amont dans les décisions qui façonnent l'avenir de l'organisation.

L'appartenance au Groupe APICIL, acteur majeur de la protection sociale et patrimoniale en France, représente également une véritable richesse. Les enquêtes d'engagement menées régulièrement nous permettent de mesurer l'expérience collaborateur, d'identifier des axes d'amélioration et d'accompagner les transformations de manière structurée. Cette dynamique s'inscrit dans un équilibre particulièrement précieux : bénéficier de la force d'un groupe tout en préservant ce qui fait la singularité de la culture OneLife, son ADN et une culture d'entreprise qui nous caractérise depuis de nombreuses années.

3. Si vous pouviez inviter n'importe quelle personnalité – passée ou actuelle – à intervenir lors d'un séminaire RH de OneLife, qui choisiriez-vous et pourquoi ?

Sans hésiter, Jean-Marie Peretti. Il est, à mes yeux, l'une des références incontournables du monde des ressources humaines francophone. Ses travaux ont largement contribué à structurer la discipline RH et ont accompagné plusieurs générations de professionnels, dont je fais partie.

Ses ouvrages ont nourri ma réflexion dès le début de ma carrière et ont contribué à renforcer ma conviction que la fonction RH doit être un acteur stratégique au service de la performance durable de l'entreprise. J'aimerais particulièrement l'entendre partager sa vision de l'évolution du métier, du rôle des managers et des transformations qui redessinent aujourd'hui le monde du travail.

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](#)