



FORMATIONS

2026

GROW
YOUR
TALENTS



Organisme de formation N°10086831/2

Des formations alignées sur vos enjeux métiers

Dans un monde professionnel en constante évolution, la formation ne peut plus se limiter à une accumulation d'heures. Chez Good Time to Learn, nous croyons en une approche structurée, progressive et orientée résultats.

Nos parcours certifiants et nos formations unitaires sont conçus pour transformer les pratiques, renforcer l'expertise et créer un impact mesurable dans vos organisations.

Parce qu'il est temps d'apprendre autrement.

Une approche différente de la formation professionnelle

Parcours structurés

Des certifications qui construisent une expertise solide, bloc par bloc, avec une progression pédagogique cohérente.

Compétences opérationnelles

Chaque formation répond à un besoin métier concret et se traduit par des actions immédiatement applicables en entreprise.

Excellence pédagogique

Des formateurs experts, des méthodes actives, des outils pratiques et un accompagnement personnalisé tout au long du parcours.



Avec RH Lab., nous avons accompagné les entreprises dans leurs défis RH. Avec GOOD TIME to Learn, nous allons encore plus loin en développant les talents par la formation. »

Lauriane Thiry
Managing Director RH Lab.



« Nous ne transmettons pas seulement des savoirs. Nous créons des liens, des échanges et des réussites partagées. »

Géraldine DELCOURT
Head of training center



« La réussite des formations passe par une organisation soignée et une attention sincère portée à chaque client. »

Julie MARSEU
Training assistant

Notre offre de formation

est organisée selon une logique de progression et de modularité pour répondre à tous vos besoins.

01

Parcours certifiants

Le cœur de notre offre : des programmes complets qui structurent et certifient une expertise métier (RH, Paie, Management, etc.)

02

Blocs de compétences

Chaque formation répond à un besoin métier concret et se traduit par des actions immédiatement applicables en entreprise.

03

Formations unitaires

Des modules courts et ciblés pour répondre à un besoin spécifique ou compléter un parcours existant.

Informations pratiques

Tarifs et modalités

Formations inter-entreprises : Tarifs indiqués pour chaque formation.

Formations intra-entreprise : sur demande, adaptées à vos besoins spécifiques.

Réduction groupe : **-20 % dès 3 participants** de la même entreprise inscrits à la même session inter-entreprises.

Accompagnement personnalisé

Nos conseillers formation vous accompagnent dans la construction de votre plan de développement des compétences.

Contact :

Email : formation@rhlab.lu
Tél : +352 661 906 904

Formats disponibles

- Présentiel dans nos locaux équipés
- Intra-entreprise dans vos locaux
- Formats hybrides sur demande



Financement : Nos formations sont éligibles au cofinancement luxembourgeois. Nous vous accompagnons dans vos démarches.

NOTRE OFFRE

SOMMAIRE

FORMATIONS RESSOURCES HUMAINES 5

Maîtriser les fondamentaux du droit du travail	6
Maîtriser les contrats de travail au Luxembourg	7
Gérer les absences et les maladies des salariés	8
Gérer le détachement et le télétravail	9
Prévenir le harcèlement et appliquer la loi sur les lanceurs d'alerte	10
Devenir recruteur au Luxembourg	11
Développer sa marque employeur et renforcer son marketing RH	12
Renforcer son rôle de HR Business Partner	13
Améliorer l'expérience collaborateur au service de la performance RH	14
Piloter les carrières et développer les talents (GPEC/ GEPP)	15
Construire et piloter un plan de formation	16
Les fondamentaux de la gestion de paie au Luxembourg	17
Maîtriser les bases du logiciel Keypaye	18
Piloter efficacement le dialogue social en entreprise	19
Déployer une politique de Q.V.T, santé et sécurité	20
Comprendre, anticiper et agir sur l'absentéisme	21
Piloter la performance grâce aux KPIs RH	22
Les fondamentaux de la gestion de projet RH	23
Accompagner la transformation des organisations	24
De la négociation à la médiation	25
Intégrer l'Intelligence Artificielle dans ses pratiques RH	26
Maîtriser les spécificités de la GRH au Luxembourg	27
Maîtriser la gestion administrative des stagiaires	28
Devenir assistant(e) RH au Luxembourg	29
Devenir formateur interne ou inter-entreprises	30
Devenir responsable de la formation professionnelle continue	31

PARCOURS CERTIFIANTS RH 32

Manager la fonction RH et piloter sa performance globale	33
Gestionnaire de paie au Luxembourg	43

PARCOURS HR BUSINESS PARTNER 47

Évoluer vers la fonction de HR Business Partner (HRBP)	48
--	----

POWER SKILLS 50

Comprendre et incarner le leadership contemporain	51
Maîtriser les leviers humains de la performance organisationnelle	52
Booster son efficacité : gestion du temps & self-management	54
Comprendre et construire une communication efficiente	55
Apprendre à gérer ses émotions	56
Oser, affirmer, agir : développer une confiance en soi durable	57
Maîtriser ses émotions, développer sa performance et son impact	58
Développer son affirmation de soi et son assertivité	60

COACHING & ACCOMPAGNEMENTS 61

Bilan de compétences	62
Accompagnement Outplacement	63
Coaching professionnel	67
Coaching collectif GOLDEN®	68

FORMATIONS MANAGEMENT 69

Atelier DISC - TTI Success Insights®	70
Maîtriser les fondamentaux du management	71
Transformer son management pour déployer son potentiel de Leader	73
Manager une équipe intergénérationnelle	74
Développer et piloter une stratégie d'entreprise performante	75
Management stratégique	76
Piloter le changement organisationnel en entreprise	78
Adopter une posture efficace pour prévenir et gérer les conflits	79
Gestion des Ressources Humaines pour dirigeants d'entreprises ou non-RH	80
Construire une communication managériale performante	82

FORMATIONS ART ORATOIRE/ ÉLOQUENCE 83

Art oratoire : Être convaincant en toutes circonstances	84
L'art de la prise de parole en public	87

MARKETING & VENTE 88

Déployer une stratégie marketing digitale efficace	89
Déployer un marketing stratégique structuré et performant	90
Activer LinkedIn comme un levier de visibilité, de crédibilité et de leads	92

FINANCE & COMPTABILITÉ 93

Finance pour managers : Diagnostic et planification financière	95
Finance pour managers : Évaluation de projets d'entreprises	96
Gestion de portefeuille	97
La comptabilité en pratique : des principes à la clôture des comptes	98
Comptabiliser les opérations salariales	99

Vous n'avez pas encore trouvé la formation idéale ?
Nos équipes vous accompagnent pour construire un parcours sur mesure.

 **page 101**

SKILLS PLANG

Préparer aujourd'hui les compétences de demain avec Skills Plang, le programme innovant de l'ADEM.

RH Lab., organisme agréé Skills Plang, vous accompagne à chaque étape.

 **page 102**

FORMATIONS RESSOURCES HUMAINES



Les pages suivantes présentent le détail de nos programmes de formation dans le domaine des ressources humaines.

Structurés autour de parcours certifiants et déclinables en formations unitaires, ces dispositifs sont conçus pour accompagner durablement le développement des compétences et répondre aux enjeux stratégiques des organisations.

Maîtriser les fondamentaux du droit du travail



Pour sécuriser vos pratiques RH au quotidien

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue :

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre la hiérarchie des normes et leurs impacts pratiques.
- Identifier les acteurs sociaux clés au Luxembourg et leurs rôles.
- Développer leur autonomie dans la recherche juridique et documentaire.
- Sécuriser leurs pratiques RH au regard de l'actualité légale et du RGPD.



Public

Cette formation s'adresse à tous les professionnels des ressources humaines, managers, chefs d'équipe et dirigeants souhaitant sécuriser leurs pratiques et mieux comprendre le cadre légal luxembourgeois.



Prérequis

Aucun

RH01-01

PROGRAMME

Dans un environnement légal en constante évolution, cette formation vous permet de comprendre la hiérarchie des normes, d'identifier les acteurs clés du droit du travail luxembourgeois et de sécuriser vos pratiques RH. À travers des cas concrets, des ateliers et une mise à jour des jurisprudences 2024-2026, vous développerez votre autonomie opérationnelle et apprendrez à adapter vos procédures internes en conformité avec le RGPD. Une formation essentielle pour allier conformité, rigueur et efficacité RH.

Étape 1 : Maîtriser la pyramide des normes

- Maîtriser l'ensemble des composantes législatives et réglementaires
- Illustrer la hiérarchie par des cas concrets

Étape 2 : Identifier les interlocuteurs externes clés au Luxembourg

- Cartographier les organismes sociaux et identifier les obligations relevant de chacun
- Comprendre le rôle des syndicats et de la délégation du personnel dans l'entreprise

Étape 3 : Maîtriser les ressources documentaires

- Explorer la structure et les chapitres stratégiques du code du travail
- Croiser et interpréter les articles de loi : cas pratiques
- Gagner en autonomie dans vos recherches légales
- Identifier les situations nécessitant le recours à un conseil juridique

Étape 4 : Sécuriser ses pratiques au regard de l'actualité juridique

- Sélectionner les arrêts majeurs
- Analyser l'impact pratique de chaque décision pour l'employeur
- Anticiper les risques en adaptant ses procédures internes
- Formuler des points d'alerte à communiquer au management

Étape 5 : Appliquer les grands principes du RGPD

- Définir les objectifs et identifier les obligations
- Analyser les impacts sur les processus RH
- Mettre en place les bonnes pratiques RH

Étape 6 : Vérifier l'acquisition des repères : ATELIER

- Tester les acquis via un quiz « Vrai/Faux » en direct
- Résoudre un mini-cas en sous-groupes
- Débriefing collectivement pour consolider les bonnes pratiques

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Maîtriser les contrats de travail au Luxembourg

Pour sécuriser chaque étape de la relation employeur-salarié

Durée : 1/2 journée (4 heures)

Tarif : 420 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier et choisir le contrat de travail adapté à chaque situation.
- Rédiger et analyser les clauses essentielles et spécifiques du contrat.
- Appliquer les règles de modification et de rupture en conformité avec la législation et prévenir les risques liés aux successions et aux litiges contractuels.



Public

Cette formation s'adresse à tous les salariés du secteur privé, dirigeants, représentants du personnel, membre du personnel RH en charge de la préparation des contrats de travail.



Prérequis

Aucun

RH01-02

PROGRAMME

De la rédaction à la rupture du contrat, cette formation vous permet de maîtriser l'ensemble du cycle de vie contractuel au Luxembourg. Vous apprendrez à choisir le bon type de contrat, à identifier les clauses essentielles, à gérer les CDI, CDD, intérim et contrats jeunes, tout en anticipant les risques liés aux modifications aux reconductions ou aux ruptures.

Introduction

- Présenter un aperçu général des différents types de contrats de travail
- Choisir le contrat de travail adapté
- Analyser les précautions à prendre sur les successions de contrats : cas pratique
- Définir les différents types de clauses

Étape 1 : Gérer le contrat à durée indéterminée

- Identifier les clauses obligatoires et facultatives
- Structurer la forme du temps partiel

Étape 2 : Gérer le contrat à durée déterminée

- Déterminer les cas de recours au CDD
- Fixer la durée du CDD et son échéance
- Examiner les particularités du CDD

Étape 3 : Gérer l'intérim

- Évaluer les cas de recours à l'intérim
- Comprendre les particularités du contrat de mission

Étape 4 : Gérer les contrats jeunes courants

- Connaître les spécificités du contrat étudiant
- Maîtriser le fonctionnement du contrat d'apprentissage
- Élaborer et gérer la convention de stage

Étape 5 : Modifier ou résilier un contrat

- Rédiger un avenant et appliquer les modifications de clauses essentielles
- Gérer les ruptures à l'initiative de l'employé
- Traiter les ruptures à l'initiative de l'employeur
- Analyser les autres types de ruptures
- Organiser les différentes formes de succession de contrat (ex : intérim vers CDD ou CDI...)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Mises en situation RH
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Exemples de documents RH
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Outils et ressources numériques
- Animation par un formateur expert en GRH

Gérer les absences et les maladies des salariés

Pour une gestion efficace des absences dans le respect du cadre luxembourgeois

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier et appliquer le cadre légal luxembourgeois lié aux absences et à l'absentéisme.
- Gérer efficacement les arrêts maladie, les cotisations de remboursement, les reprises progressives et les reclassements.
- Garantir la conformité administrative et légale des pratiques RH.
- Mettre en place une politique interne claire et des indicateurs de suivi.



Public

Cette formation s'adresse aux responsables RH, managers, chefs d'équipe, assistants RH et responsables administratifs impliqués dans la gestion du personnel, le suivi des absences ou le retour à l'emploi après une absence.



Prérequis

Aucun

RH01-03

PROGRAMME

Cette formation vous guide à travers toutes les étapes de la gestion des absences et du retour au travail : du respect du cadre luxembourgeois à la mise en place de politiques internes efficaces. Vous apprendrez à prévenir l'absentéisme, à accompagner les arrêts maladie et à assurer la conformité administrative. Un parcours concret et opérationnel pour concilier performance, conformité et bien-être au travail.

Étape 1 : Identifier les différents types d'absence et leur cadre

- Distinguer les absences volontaires / involontaires
- Respecter le cadre réglementaire
- Protéger la vie privée et le secret médical

Étape 2 : Gérer l'absentéisme

- Appliquer le cadre juridico-social
- Mettre en place une politique claire et des indicateurs (KPI)
- Identifier les causes au travers des cas pratiques
- Proposer des mécanismes incitatifs

Étape 3 : Anticiper les absences volontaires

- Impliquer le collaborateur dans la préparation de son absence
- Organiser la période d'absence

Étape 4 : Gérer la maladie

- Informer sur les droits et les obligations du salarié en cas de maladie
- Contrôler administrativement le salarié
- Mettre en œuvre un contre-examen médical

Étape 5 : Faciliter la reprise progressive du travail

- Définir les conditions d'éligibilité et la procédure
- Réaliser les demandes administratives

Étape 6 : Assurer la prise en charge CNS

- Déclarer via SOFiE SECULine
- Suivre les remboursements de la Mutualité des employeurs
- Vérifier le contrôle des remboursements

Étape 7 : Gérer le reclassement et les longues maladies

- Analyser le contexte, les enjeux et les impacts (salarié et entreprise)
- Gérer les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Gérer un reclassement interne / externe
- Protéger le salarié et mobiliser les aides disponibles

Étape 8 : Impliquer les différents acteurs de la réintégration

- Mettre en place un processus collectif
- Coordonner les acteurs internes et externes

Étape 9 : Préparer le ré-accueil

- Maintenir le lien pendant la phase préliminaire
- Organiser la visite obligatoire de reprise du travail
- Clarifier l'intérêt et les enjeux pour le collaborateur, le manager et l'équipe
- Préparer la reprise en amont

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Modèles de documents
- Formateur expérimenté

Gérer le détachement et le télétravail

Pour sécuriser la gestion du détachement et du télétravail

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Définir et encadrer juridiquement le télétravail.
- Sécuriser le cadre contractuel et réglementaire du travail hybride.
- Identifier les impacts sociaux liés au régime de sécurité sociale applicable.
- Anticiper et optimiser les conséquences fiscales du télétravail transfrontalier.



Public

Cette formation s'adresse à tous les professionnels des ressources humaines, managers, chefs d'équipe et dirigeants souhaitant sécuriser leurs pratiques et mieux comprendre le cadre légal luxembourgeois.



Prérequis

Aucun

RH01-04

PROGRAMME

Cette formation apporte une vision claire et pratique du travail transfrontalier, en distinguant les régimes du détachement et du télétravail. Elle vous guide dans l'application du droit du travail, les démarches administratives, la gestion des règles sociales et fiscales, ainsi que la mise en place d'un cadre réglementaire adapté aux nouvelles formes de travail.

Étape 1 : Définir le champ d'application du détachement

- Comprendre la définition du détachement
- Identifier les situations d'activité multi pays
- Analyser les possibilités de prestations transnationales
- Déterminer la durée du détachement

Étape 2 : Appliquer la législation en matière de droit du travail

- Intégrer les principes généraux
- Comparer et appliquer la loi étrangère la plus favorable

Étape 3 : Réaliser les démarches administratives (détachement)

- Établir ou adapter le contrat de travail
- Demander et obtenir le formulaire A1
- Contacter les organismes frontaliers compétents

Étape 4 : Respecter les règles sociales

- Assimiler les principes fondamentaux
- Vérifier la notion d'activité substantielle
- Étudier des cas pratiques pour comprendre l'application des règles

Étape 5 : Gérer les règles fiscales

- Appliquer les principes fiscaux essentiels
- Différencier le régime du résident luxembourgeois versus frontalier
- Synthétiser les informations dans un tableau récapitulatif

Étape 6 : Définir le télétravail

Étape 7 : Mettre en place un cadre réglementaire

- Rédiger et adopter une charte de travail hybride
- Établir un avenant au contrat de travail, si nécessaire
- Garantir le respect du droit à la déconnexion

Étape 8 : Gérer les aspects liés à la sécurité sociale

- Définir le régime de sécurité sociale applicable au salarié en télétravail
- Remplir les obligations légales et déclaratives de l'employeur

Étape 9 : Optimiser la fiscalité

- Calculer le nombre de jours de tolérance fiscale applicables
- Synthétiser les impacts fiscaux dans un résumé clair et opérationnel

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté



Prévenir le harcèlement et appliquer la loi sur les lanceurs d'alerte

Pour garantir un environnement de travail sûr et conforme

Durée : 1/2 journée (4 heures)

Tarif : 420 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre le cadre légal luxembourgeois en matière de harcèlement moral et sexuel.
- Mettre en place une politique de prévention et des procédures de signalement efficaces.
- Appliquer les obligations issues de la loi du 16 mars 2023 sur les lanceurs d'alerte.
- Garantir la protection, la confidentialité et le traitement rigoureux des signalements.



Public

Cette formation s'adresse aux responsables RH, managers, dirigeants, collaborateurs, représentants du personnel et toute personne impliquée dans la prévention des risques psychosociaux.



Prérequis

Aucun

RH01-05

PROGRAMME

Face à l'évolution du cadre légal luxembourgeois, cette formation vous permet d'assurer la conformité de votre organisation tout en protégeant vos collaborateurs. Cette formation vous aide à identifier, prévenir et traiter les situations de harcèlement tout en intégrant les exigences de la loi sur les lanceurs d'alerte. Grâce à une approche pratique, elle permet d'instaurer un environnement de travail sûr, respectueux et conforme à la réglementation luxembourgeoise.

Étape 1 : Maîtriser le cadre juridique luxembourgeois

- Connaître le cadre légal relatif à la protection contre le harcèlement sexuel et moral au travail
- Identifier les rôles et responsabilités des acteurs de la prévention

Étape 2 : Comprendre et analyser le harcèlement

- Définir le harcèlement
- Identifier les risques liés aux méthodes de management et à l'organisation
- Détecter les signes et manifestations du harcèlement moral
- Reconnaître les différents types de harcèlement

Étape 3 : Prévenir le harcèlement

- Élaborer des politiques anti-harcèlement et développer des outils de communication
- Mettre en place des procédures claires de signalement et de traitement des plaintes

Étape 4 : Gérer les situations de harcèlement

- Réagir rapidement face à une situation de harcèlement
- Recevoir et traiter les plaintes avec rigueur et confidentialité
- Définir des solutions adaptées à partir de cas pratiques
- Mettre en œuvre des solutions adaptées et appliquer les mesures disciplinaires nécessaires

Étape 5 : Comprendre les obligations relatives aux lanceurs d'alerte

- Intégrer les dispositions de la directive européenne et la loi du 16 mars 2023
- Identifier qui peut effectuer un signalement
- Définir les faits et situations pouvant être signalés

Étape 6 : Mettre en place une politique de signalement interne

- Établir les canaux de signalement, préciser le contenu attendu et assurer l'émission d'un accusé de réception
- Déclencher les enquêtes internes et délivrer des rapports clairs et complets
- Garantir la confidentialité des informations et la protection des personnes concernées

Étape 7 : Gérer le signalement externe et la divulgation publique

- Définir les conditions de recours au signalement externe ou à la divulgation publique
- Identifier les autorités compétentes à contacter en fonction de la nature du signalement

Étape 8 : Assurer la protection et appliquer les sanctions

- Protéger les lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles
- Appliquer les sanctions prévues en cas de violations ou de fausses déclarations

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Devenir recruteur au Luxembourg

Pour réussir chaque étape de recrutement, du besoin à l'intégration

Durée : 3 journées (21 heures)

Tarif : 2 370 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Maîtriser l'ensemble du processus de recrutement.
- Développer une stratégie de sourcing performante.
- Renforcer leurs compétences d'évaluation et de sélection.
- Garantir une intégration réussie des nouveaux collaborateurs.



Public

Cette formation s'adresse aux recruteurs, professionnels des Ressources Humaines, assistant manager, manager, cadres, dirigeants et toutes personnes amenées à conduire un processus de recrutement de A à Z dans tous types de secteur.



Prérequis

Apporter son PC et avoir téléchargé Chat GPT

RH02-01

PROGRAMME

Dans un contexte de pénurie de talents, recruter exige méthode, rapidité et différenciation.

Cette formation vous permettra de maîtriser l'ensemble des processus, du besoin à l'intégration en intégrant des outils modernes, des leviers digitaux et des applications concrètes de l'IA.

Étape 1 : Diagnostiquer et optimiser son recrutement

- Pourquoi recruter ?
- Définir le poste de travail via une fiche de poste
- Établir le profil du candidat idéal
- Identifier les attentes des acteurs concernés
- Favoriser l'égalité des chances

Étape 2 : Bâtir sa stratégie de recherche

- Identifier toutes les pistes envisageables et choisir les plus adaptées au poste vacant
- Élaborer une annonce attractive et définir les meilleurs canaux de diffusion
- Préparer vos grilles et outils, et mesurer votre efficacité
- Sourcing et chasse de tête

Étape 3 : Préparer et conduire un entretien de sélection

- Gagner du temps en préparant une pré-sélection idéale
- Maîtriser les techniques de questionnement et de reformulation
- Exceller dans la relation avec le candidat
- Structurer, adapter et conduire un entretien

Étape 4 : Objectiver ses décisions

- Élaborer une grille de décision
- Utiliser des tests pour valider ses choix
- Effectuer un contrôle de références optimal

Étape 5 : Finaliser le recrutement

- Donner des feedbacks constructifs et personnalisés
- Prendre des précautions en cas d'échec
- Récolter les données et remettre les éléments clés

Étape 6 : Actionner l'onboarding

- Qu'est-ce que l'onboarding ?
- Quels sont les enjeux de l'onboarding ?
- Qui sont les acteurs d'un onboarding réussi

Étape 7 : Les outils qui facilitent le parcours d'intégration

- La to do list pour préparer l'arrivée du nouveau
- Le premier jour : une étape décisive
- La mise en place du parrainage interne
- Le parcours d'intégration
- Les enjeux du livret d'accueil
- Le rapport d'étonnement
- Les outils d'intégration à distance

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Développer sa marque employeur et renforcer son marketing RH

Pour attirer, fidéliser et engager durablement les talents

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Diagnostiquer et valoriser leur marque employeur en identifiant les valeurs, la culture et les atouts différenciants de leur organisation.
- Construire une proposition de valeur employeur (EVP) claire, authentique et adaptée à leurs publics cibles internes et externes.
- Déployer un plan d'actions marketing RH concret et mesurable.



Public

Cette formation s'adresse aux dirigeants, responsables RH, responsables communication ou toute personne impliquée dans le développement de la marque employeur et de la stratégie d'attractivité des talents au sein de l'entreprise.



Prérequis

Aucun

RH02-02

PROGRAMME

Apprenez à construire une marque employeur forte et authentique, à déployer un marketing RH innovant et à transformer votre culture d'entreprise en un véritable levier d'engagement et de fidélisation. Une journée pour maîtriser les leviers clés et déployer des actions concrètes.

Étape 1 : Comprendre la marque employeur

- Définition et concepts clés
- Liens entre la marque employeur et la culture d'entreprise
- Analyse de l'impact sur le recrutement et la rétention

Étape 2 : Autodiagnostic de la marque employeur

- Exercice pratique pour évaluer la perception actuelle

Étape 3 : Formuler une proposition de valeur employeur (EVP)

- Évaluer la perception actuelle de votre marque employeur
- Identifier les points forts et les opportunités d'amélioration

Étape 4 : Définir les valeurs et la culture d'entreprise

- Importance des valeurs dans la construction de la marque employeur
- Processus de définition des valeurs

Étape 5 : Le Marketing RH : attirer et fidéliser ses collaborateurs

- Définition des bases du marketing RH
- Objectifs et enjeux du marketing RH

Étape 6 : Les missions communication et marketing du service RH

- Communiquer vers qui ? Pour dire quoi ?
- Établir un plan de communication
- Cibler les publics internes et externes
- Les différents canaux de communication
- Créer des contenus engageants

Étape 7 : Définir les actions adaptées aux différents publics

- Les actions de fidélisation
- Les actions pour attirer
- Focus sur l'annonce de recrutement

Étape 8 : Impliquer les employés dans la communication

- Employee Advocacy
- Réussir son programme d'employee Advocacy

Étape 9 : Évaluer l'efficacité de la stratégie

- Les indicateurs clés de performance

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Étude de cas et cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Vidéos, exemples concrets
- Formateur expérimenté

Renforcer son rôle de HR Business Partner

Pour devenir un acteur stratégique, agile et créateur de valeur au service de la performance de l'entreprise

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les missions et la valeur ajoutée du HR Business Partner dans le contexte actuel des organisations.
- Identifier leurs forces et axes de progrès pour renforcer leur crédibilité et leur positionnement stratégique.
- Développer une posture de conseil, d'accompagnement et de coaching auprès des managers et des équipes.
- Adopter une approche orientée résultats, en liant performance RH, efficacité opérationnelle et stratégie d'entreprise.

Public

Cette formation s'adresse aux responsables et chargés RH, HR Business Partners, dirigeants et managers souhaitant renforcer l'impact stratégique de la fonction RH et développer une posture de conseil auprès des opérationnels.

Prérequis

Aucun

RH03-01

PROGRAMME

Une journée pour repositionner la fonction RH comme un véritable partenaire stratégique du business.

Vous apprendrez à adopter une posture proactive, à renforcer votre influence et à développer les compétences clés du HR Business Partner : analyse, accompagnement, conseil et coaching. À travers des apports concrets, des auto-diagnostics et des mises en situation, cette formation vous permettra de clarifier votre rôle dans la chaîne de valeur, d'accompagner efficacement les managers et d'aligner les actions RH sur la stratégie d'entreprise.

Étape 1 : Explorer les dimensions du rôle de HRBP

- Identifier les représentations et idées reçues sur le rôle de HRBP dans l'entreprise
- Réaliser une auto-évaluation de ses pratiques
- Analyser l'évolution du rôle RH : du support administratif aux fonctions d'influence et d'impact business

Étape 2 : Situer son rôle dans la chaîne de valeur RH et managériale

- Clarifier les missions stratégiques et opérationnelles du HRBP dans la performance globale
- Relier les enjeux RH aux priorités business et à la stratégie d'entreprise
- Ancrer sa pratique dans une éthique professionnelle RH : confidentialité, équité, exemplarité

Étape 3 : Identifier et renforcer ses compétences clés

- Appréhender les comportements clés du HRBP
- Identifier les compétences d'avenir pour un HRBP agile et crédible

- Évaluer ses forces et axes de développement à partir des compétences du HRBP

Étape 4 : Adopter une posture de conseil et de coaching

- Distinguer l'approche "conseil" de l'approche "coaching"
- Identifier ses drivers comportementaux et son référentiel de valeurs
- Pratiquer l'écoute active, le non-jugement, le questionnement et la reformulation
- Savoir reconnaître les limites de la posture de coaching pour un professionnel RH

Étape 5 : Pratiquer les techniques de coaching et d'écoute active

- Développer une communication assertive
- S'entraîner à l'écoute active, au questionnement et à la reformulation.
- Mettre en pratique la posture de 'HRBP coach' sur base de cas réels

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Étude de cas et cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Vidéos, exemples concrets
- Formateur expérimenté

Améliorer l'expérience collaborateur au service de la performance RH

Pour fidéliser les talents et renforcer l'attractivité de l'entreprise

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les composantes clés et cartographier le parcours collaborateur.
- Identifier les leviers d'engagement et réduire les irritants organisationnels.
- Mettre en place des outils de mesure et d'analyse de l'expérience collaborateur.
- Élaborer un plan d'action structuré et impliquant les parties prenantes.

Public

Cette formation s'adresse aux responsables RH, chargés de développement RH, managers et dirigeants souhaitant renforcer la motivation, la rétention et la qualité de vie au travail dans leur organisation.



Prérequis

Aucun

RH03-02

PROGRAMME

Une journée pour repenser l'expérience collaborateur comme un levier de performance et d'attractivité RH. À travers une approche pragmatique, vous apprendrez à cartographier le parcours collaborateur, à identifier les leviers d'engagement et à mettre en place des actions concrètes pour améliorer la satisfaction et la fidélisation des talents.

Étape 1 : Comprendre les composantes clés de l'expérience collaborateur

- Distinguer expérience collaborateur et QVT
- Identifier les dimensions clés (relationnelle, organisationnelle, émotionnelle)

Étape 2 : Cartographier le parcours collaborateur

- Décomposer le parcours en 5 grandes étapes
- Repérer les « moments de vérité »
- Analyser l'onboarding et l'offboarding

Étape 3 : Identifier les leviers d'engagement

- Différencier les facteurs de motivation intrinsèques et extrinsèques
- Valoriser le rôle du management, de la reconnaissance et du sens au travail
- Comprendre ce qui retient ou fait fuir les collaborateurs à partir d'un exercice et d'exemples inspirants

Étape 4 : Gérer les irritants organisationnels

- Identifier les points de friction
- Simplifier et fluidifier le parcours collaborateur
- Intégrer les outils digitaux de manière cohérente

Étape 5 : Mesurer l'expérience collaborateur

- Mettre en place des indicateurs de mesure de la satisfaction
- Réaliser un audit de climat social et un baromètre
- Exploiter les résultats

Étape 6 : Construire un plan d'action

- Définir des objectifs SMART
- Mettre en œuvre des actions quick wins et les transformations de fond
- Identifier et associer les parties prenantes

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Étude de cas et cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Vidéos, exemples concrets
- Formateur expérimenté

Piloter les carrières et développer les talents (GPEC/GEPP)

Pour anticiper, fidéliser et faire grandir les talents

Durée : 2 journées (14 heures)

Tarif : 1 680 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les principes et enjeux de la GPEC pour anticiper les évolutions des métiers et des compétences.
- Maîtriser les outils et entretiens de gestion de carrières, afin d'accompagner efficacement les collaborateurs dans leur évolution professionnelle.
- Identifier et développer les talents en construisant des plans de succession et de développement.
- Mettre en œuvre une démarche GPEC opérationnelle et intégrée.



Public

Cette formation s'adresse aux responsables RH, responsables formation, dirigeants et managers impliqués dans la gestion des compétences, la mobilité interne et le développement des talents.



Prérequis

Une première expérience en Ressources Humaines ou en management est recommandée.

RH03-03

PROGRAMME

Deux journées pour structurer une démarche de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) efficace, piloter les parcours professionnels et valoriser les talents au service de la stratégie de l'entreprise.

Étape 1 : Maîtriser les outils de la gestion des carrières

- Appliquer les principes de gestion des carrières (cas pratiques)
- Utiliser et s'approprier les outils de gestion de carrière

Étape 2 : S'exercer à mener un entretien de gestion de carrière et de détection des compétences

- Différencier l'entretien de gestion de carrières et l'entretien de détection des compétences
- Conduire un entretien de détection en respectant les règles d'or, la structure et les comportements observables
- Analyser des exemples d'entretien de détection de compétences

Étape 3 : Mobiliser la mobilité au service des enjeux stratégiques

- Piloter les parcours à travers les compétences clés
- Identifier les compétences dans un contexte d'évolution organisationnelle
- Accompagner un collaborateur dans son évolution professionnelle

Étape 4 : Mettre en place des plans de développement individualisés

- Élaborer un plan de développement individuel à partir de cas pratiques
- Adapter les styles et méthodes d'apprentissage aux besoins de chaque collaborateur

Étape 5 : Identifier les talents, assurer la rétention et le développement du vivier

- Comprendre les principes de la gestion des talents en entreprise
- Détecter et évaluer le potentiel des collaborateurs

- Construire un plan de succession à travers une définition claire
- Éviter les pièges dans la mise en place d'une démarche de talent management efficace

Étape 6 : Définir la GPEC et les perspectives métiers (PM)

- Analyser les fondements de la GPEC
- Explorer les perspectives métiers pour anticiper les besoins futurs

Étape 7 : Comprendre le contexte et les enjeux de la GPEC et PM

- Identifier les acteurs clés et évaluer leur rôle dans le dispositif
- Examiner les différentes démarches possibles pour aligner compétences et stratégie

Étape 8 : Construire une démarche GPEC efficace

- Sélectionner et utiliser les outils et méthodes adaptés
- Identifier, évaluer et développer les compétences stratégiques
- Relier l'évolution des compétences individuelles à la performance organisationnelle

Étape 9 : Mettre en œuvre la démarche

- Cadrer le projet et définir les objectifs au moyen d'un tableau d'analyse
- Intégrer les 9 étapes d'une démarche projet réussie
- Maîtriser les incontournables, anticiper les risques et sécuriser les points de vigilance
- Communiquer efficacement sur la démarche pour mobiliser l'ensemble des acteurs

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Étude de cas et cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Vidéos, exemples concrets
- Formateur expérimenté



Construire et piloter un plan de formation

Pour développer les compétences et optimiser les retombées

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre et mobiliser les dispositifs d'accès à la formation au Luxembourg.
- Diagnostiquer les besoins en formation et hiérarchiser les priorités.
- Construire un plan de développement des compétences structuré et réaliste et le présenter auprès des décideurs.
- Déployer une communication interne claire autour du plan de formation et mettre en place une démarche qualité incluant évaluation et pilotage.



Public

Cette formation s'adresse aux responsables RH, responsables formation, dirigeants ou toute personne impliquée dans la gestion de la formation professionnelle.



Prérequis

Aucun

RH03-04

PROGRAMME

Une formation opérationnelle pour maîtriser le pilotage de la formation au Luxembourg : dispositifs, analyse des besoins, construction du plan, communication et démarche qualité. Cette journée vous permettra d'apprendre à structurer un plan de développement des compétences efficace, aligné sur les priorités stratégiques de l'entreprise, tout en optimisant les financements et les outils disponibles.

Étape 1 : Identifier les différents dispositifs d'accès à la formation au Luxembourg

- Les fondements du plan de formation
- Le rôle du chargé ou responsable de formation
- Le cofinancement de la formation professionnelle pour l'entreprise
- Le Skills Plang pour les métiers en transformation
- Les facilités d'accès à la formation pour les collaborateurs

Étape 2 : Les enjeux

- Les étapes d'analyse, le recueil des besoins et leurs sources
- La collecte et la gestion des priorités
- Le processus global de création du plan sur une perspective triennale
- Le calendrier général
- Les formations obligatoires
- Les différentes modalités d'apprentissage

Étape 3 : Présenter et valoriser le plan de formation pour validation auprès de la hiérarchie

- Structurer un argumentaire convaincant
- Mettre en avant son plan auprès des acteurs clés : direction, managers, finances
- Optimiser les chances de validation en entreprise

Étape 4 : Organiser la communication du plan de développement des compétences

- Les parties prenantes concernées et leur implication
- L'information et la consultation de la Délégation du personnel
- Concevoir un plan de communication interne

Étape 5 : Développer et mettre en place une "démarche qualité" formation

- Identifier les acteurs clés et évaluer leur rôle dans le dispositif
- Examiner les différentes démarches possibles pour aligner compétences et stratégie
- Mettre en place des indicateurs pour évaluer l'efficacité du dispositif et les retours sur investissement

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Étude de cas et cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Vidéos, exemples concrets
- Formateur expérimenté

Les fondamentaux de la gestion de paie au Luxembourg

Pour sécuriser, fiabiliser et optimiser le traitement des salaires dans le respect des obligations légales et fiscales luxembourgeoises

Durée : 3 journées (21 heures)

Tarif : 2 520 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre le cadre légal et les obligations de l'employeur en matière de rémunération, de déclarations et de confidentialité.
- Savoir calculer les éléments du salaire brut et net, incluant cotisations sociales, fiscalité, avantages en nature et assurance dépendance.
- Maîtriser les déclarations sociales et fiscales à transmettre aux organismes luxembourgeois et les bonnes pratiques associées.
- Appliquer les règles de paie à travers des cas concrets, pour gagner en autonomie et en fiabilité dans la gestion quotidienne de la paie.

Public

Cette formation s'adresse aux assistants RH, gestionnaires de paie débutants et confirmés, comptables, responsables RH ou toute personne amenée à préparer, traiter et/ou à contrôler la paie au Luxembourg.



Prérequis

Aucun

RH04-01

PROGRAMME

Cette formation de 3 jours vous permet d'acquérir toutes les bases indispensables de la gestion de paie au Luxembourg. De la collecte des données au calcul du brut/net, en passant par les cotisations, l'imposition et les obligations légales, vous maîtriserez chaque étape du processus. Grâce aux nombreux cas pratiques, vous repartirez capable de produire un bulletin fiable et conforme.

Une formation 100 % pratique, ponctuée d'ateliers réels et d'outils opérationnels.

Étape 1 : Collecter et sécuriser les données de paie

- Classer la typologie des absences (volontaires, involontaires, accident, maternité, etc.)
- Lire et valider les instructions employeur / salarié
- Respecter la confidentialité, RGPD, secret médical et bonnes pratiques en entreprise

Étape 2 : Analyser la composition du salaire brut

- Identifier la rémunération de base, primes et suppléments (heures sup., travail de nuit, dimanche, etc.)
- Traiter les avantages en nature (voiture, logement, repas...) en paie
- Gérer la maladie : partage employeur / CNS, pièges fréquents

Étape 3 : Prélever et calculer les cotisations sociales

- Maîtriser le panorama des caisses et régimes (CCSS, CNS, AAA, ADEM)
- Distinguer la part salariale de la part patronale : qui paie quoi ?
- Appliquer le calcul des cotisations sur base réelle

Étape 4 : Appliquer l'imposition du salaire

- Utiliser la fiche de retenue et identifier les classes d'imposition
- Examiner les exemptions fiscales et appliquer les barèmes d'imposition en vigueur
- Prendre en compte le cas des frontaliers et les spécificités luxembourgeoises

Étape 5 : Passer du salaire brut au salaire net

- Intégrer l'assurance dépendance
- Déduire les avances et gérer les saisies sur salaire
- Lire et décrypter une fiche de paie complète

Étape 6 : Effectuer les déclarations et respecter les obligations légales

- Intégrer l'assurance dépendance
- Déduire les avances et gérer les saisies sur salaire
- Lire et décrypter une fiche de paie complète

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Étude de cas et cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Mise à disposition d'outils
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Exemples concrets
- Formateur expérimenté



Maîtriser les bases du logiciel de paie “Keypaye”

Pour maîtriser l'utilisation et fiabiliser l'ensemble du processus de paie au Luxembourg

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Découvrir l'environnement Keypaye et ses fonctionnalités principales pour naviguer efficacement dans le logiciel.
- Paramétrer les dossiers salariés et les éléments fixes de paie selon les spécificités de l'entreprise.
- Saisir et contrôler les variables de paie (heures supplémentaires, absences, primes, avantages en nature...).
- Établir les bulletins, effectuer les déclarations sociales et fiscales et fiabiliser les traitements mensuels.

Public

Cette formation s'adresse aux gestionnaires de paie, assistants RH, comptables et responsables RH souhaitant maîtriser l'utilisation du logiciel Keypaye pour la production et le suivi des paies au Luxembourg.



Prérequis

Maîtriser la gestion de la paie au Luxembourg ou avoir suivi le module “RH04-01 – Maîtriser les fondamentaux de la paie au Luxembourg”.
Disposer du logiciel KP et prendre son PC.

RH04-02

PROGRAMME

Une journée 100 % pratique pour apprendre à utiliser Keypaye, le logiciel luxembourgeois de gestion de la paie.

Cette formation opérationnelle vous guide pas à pas dans la prise en main complète de Keypaye. Onglet par onglet, vous apprendrez à paramétrer les profils salariés, saisir les variables de paie, gérer les absences, effectuer les déclarations et générer les bulletins. Grâce à des exercices pratiques et des démonstrations en direct, vous consoliderez vos compétences en paie et deviendrez autonome sur le logiciel.

Étape 1 : Introduction à Keypaye et prise en main de l'interface

- Découverte de l'environnement de travail
- Navigation entre les onglets et tableaux de bord
- Paramètres de base et gestion des accès utilisateurs

Étape 2 : Paramétrage des dossiers et des salariés

- Création et mise à jour des fiches collaborateurs
- Saisie des informations contractuelles et fiscales
- Gestion des postes, barèmes et avantages
- Paramétrage des éléments permanents (fixes et variables)

Étape 3 : Gestion quotidienne de la paie dans Keypaye

- Saisie et contrôle des absences, congés et maladies
- Intégration des heures supplémentaires et primes
- Application des barèmes et taux de cotisation
- Vérification du calcul automatique du brut au net

Étape 4 : Édition et contrôle des bulletins de paie

- Génération d'un bulletin individuel
- Contrôle et validation des bulletins avant clôture
- Archivage, corrections et duplications
- Focus : gestion des erreurs courantes

Étape 5 : Déclaration et reporting via Keypaye

- Préparer et transmettre les déclarations sociales (CCSS, CNS, ADEM...)
- Génération des fichiers SECUline et export MyGuichet
- Extraction de rapports et suivi des coûts salariaux

Étape 6 : Cas pratiques et synthèse

- Réalisation d'un cycle complet de paie sur Keypaye
- Résolution d'anomalies types (taux erroné, absence mal saisie...)
- Simulation d'augmentation du brut au net
- Extraction de rapports et statistiques
- Check-list de contrôle mensuel et bonnes pratiques
- Échanges, bilan et questions/réponses

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Formation directement sur le logiciel Keypaye
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Modèles, exemples concrets
- Formateur expérimenté et certifié Keypaye

Piloter efficacement le dialogue social en entreprise

Pour sécuriser ses pratiques et gagner en performance

Durée : 1/2 journée (4 heures)

Tarif : 420 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre le cadre légal et les fondements du dialogue social au Luxembourg.
- Identifier le rôle et les attributions des différentes instances représentatives pour mieux collaborer au quotidien.
- Mettre en œuvre un dialogue social efficace, en structurant la communication et les réunions avec les partenaires sociaux.
- Préparer sereinement les élections DP 2028, en maîtrisant la procédure, les obligations légales et les outils pratiques pour éviter toute contestation.



Public

Cette formation s'adresse aux dirigeants, responsables RH, managers, ou toute personne en charge des relations sociales et du dialogue avec les représentants du personnel.



Prérequis

Une première expérience en entreprise est recommandée.

RH05-01

PROGRAMME

Une demi-journée pour maîtriser les bases du dialogue social au Luxembourg, comprendre le rôle des différentes instances représentatives et organiser des échanges efficaces entre la direction, la délégation du personnel et les salariés.

Cette session permet d'intégrer le cadre légal, de clarifier les obligations de l'employeur et d'adopter une démarche proactive pour animer le dialogue social avec sérénité, notamment en vue des élections DP 2028.

Étape 1 : Définition et cadre légal

- Les fondements du dialogue social dans l'entreprise
- Les droits et les devoirs de l'acteur majeur du dialogue social : la délégation du personnel

Étape 2 : Les enjeux

- Encourager les échanges pour arriver à un consensus entre employés et employeurs
- Piloter le levier de l'amélioration des conditions de travail et de l'efficacité globale
- Utiliser les leviers de la communication interne

Étape 3 : Identifier le rôle et les attributions des différents acteurs

- La délégation du personnel
- Le délégué à la sécurité et à la santé
- Le délégué à l'égalité
- Les syndicats
- Le rôle de la fonction RH

Étape 4 : Les obligations légales de l'employeur en termes d'information et de consultation

- Les obligations générales
- Les obligations spécifiques vis-à-vis du délégué à la sécurité et à la santé

Étape 5 : Organiser le dialogue social

- Fixer un rétroplanning
- Établir un plan de communication annuel adapté à son entreprise
- Proposer des supports

Étape 6 : Élections DP 2028 : organiser les élections sans contestation

- Respecter le calendrier et les échéances
- Comprendre et maîtriser la procédure
- Disposer du matériel de vote papier/électronique
- Gérer les litiges

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Mise à disposition de modèles de documents
- Formateur expérimenté



Déployer une politique Q.V.T, santé et sécurité

Pour améliorer durablement le bien-être, l'engagement et la performance collective au sein de l'entreprise

Durée : 2 journées (14 heures)

Tarif : 1 680 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les impacts du bien-être au travail.
- Définir les différentes composantes de la qualité de vie au travail.
- Mettre en place des pratiques permettant de développer bien-être et QVT dans l'entreprise.
- Accompagner efficacement le collaborateur dans son évolution.



Public

Cette formation s'adresse aux responsables RH, managers, dirigeants, responsables santé et sécurité au travail, ou toute personne impliquée dans la politique QVT de l'entreprise.



Prérequis

Une première expérience en entreprise est recommandée.

RH05-02

PROGRAMME

Une formation de 2 jours pour comprendre les leviers essentiels de la Qualité de Vie au Travail (QVT), du bien-être individuel à la performance organisationnelle. Les participants apprendront à identifier les risques psychosociaux, à développer une culture du bien-être et à mettre en œuvre une démarche QVT structurée, mesurable et adaptée à leur contexte d'entreprise.

Étape 1 : Quelques repères concernant la Q.V.T

- Qualité de vie au travail et bien-être, quelle est la différence ?
 - Auto-diagnostic Q.V.C.T. pour ancrer les repères
- Les enjeux de ces démarches
 - Enjeux économiques
 - Enjeux sociaux
 - Enjeux réglementaires
- Introduction aux risques psychosociaux
 - Les idées reçues
 - La vision de l'I.T.M
 - La manifestation des risques psychosociaux
 - Le stress en entreprise
 - Le burn-out
 - Auto-évaluation des risques dans l'entreprise
- Élaborer un plan d'action

Étape 2 : Les leviers du bien-être au travail

- Aspiration
- Évolution personnelle
- Rapports sociaux
- Environnement

Étape 3 : Évolution personnelle du collaborateur

- Subjectivité de la perception + cas pratiques
- L'émotion dans le cadre professionnel et gestion du stress + cas pratiques
- Assertivité et affirmation de soi
 - Communiquer avec assertivité
 - Les croyances limitantes
 - Identifier ses drivers
- Conciliation vie personnelle et professionnelle

Étape 4 : Boîte à outils du bien-être au travail

- Les outils en situation de télétravail
- Les outils au sein de l'entreprise
- Mesurer le bien-être et la satisfaction des collaborateurs
- Acteurs locaux

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Comprendre, anticiper et agir sur l'absentéisme

Pour gagner en clarté, en sérénité et en impact

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les causes et les impacts de l'absentéisme sur la performance individuelle et collective.
- Savoir mesurer et analyser l'absentéisme grâce à des indicateurs pertinents et des outils de suivi adaptés.
- Mettre en œuvre des actions correctrices efficaces, en mobilisant le management et en adaptant la communication interne.
- Prévenir l'absentéisme à long terme en intégrant la QVT et la prévention des risques psychosociaux dans la stratégie RH.



Public

Cette formation s'adresse aux responsables RH, managers, responsables QVT, dirigeants et toute personne impliquée dans la gestion du personnel ou la prévention de l'absentéisme.



Prérequis

Aucun

RH05-03

PROGRAMME

Une journée pour analyser les causes de l'absentéisme, identifier les bons indicateurs de suivi et mettre en place des actions correctrices concrètes. À travers des outils pratiques et des études de cas, les participants apprendront à prévenir les absences récurrentes, à mobiliser les managers pour une prévention durable.

Étape 1 : Comprendre l'absentéisme

- Introduction
- Définition et typologies de l'absentéisme
- Causes de l'absentéisme
- Impacts de l'absentéisme sur l'entreprise
- Les 5 messages clés sur l'absentéisme

Étape 2 : Mesurer et analyser l'absentéisme

- Les indicateurs clés pour suivre l'absentéisme
- Les outils d'analyse et de prévention

Étape 3 : Agir contre l'absentéisme

- Testons nos connaissances
- Stratégie et actions correctrices pour agir sur l'absentéisme
- L'entretien de retour au travail
- L'importance du rôle du management

Étape 4 : Prévenir l'absentéisme

- Introduction aux risques psychosociaux
- Le processus général de prévention des RPS
- La démarche de cartographie des RPS
- La qualité de vie au travail
- Les conditions de réussite

Étape 5 : Conclusion et plan d'action

- Plan d'action individuel
- Conclusion
- Questions/ réponses

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Piloter la performance sociale grâce aux KPIs RH

Pour mesurer, analyser et valoriser la contribution stratégique des RH à la performance globale de l'entreprise

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les nouveaux enjeux de la performance RH et les indicateurs sociaux à fort impact pour l'entreprise.
- Savoir construire et analyser un tableau de bord RH, en sélectionnant les KPIs pertinents selon les priorités stratégiques.
- Exploiter les données sociales pour orienter la décision et mobiliser les acteurs internes autour d'actions concrètes et mesurables.
- Piloter la performance collective et sociale grâce à une démarche d'amélioration continue fondée sur les données RH.



Public

Cette formation s'adresse aux directeurs et responsables RH, contrôleurs de gestion sociale, dirigeants et managers impliqués dans la performance et la stratégie RH.



Prérequis

Une première expérience en Ressources Humaines ou en management est recommandée.

RH06-01

PROGRAMME

Une journée pour maîtriser les indicateurs clés de performance RH, du diagnostic à la mise en œuvre d'un tableau de bord stratégique.

Vous apprendrez à relier les données sociales à la stratégie d'entreprise, à piloter l'engagement et la performance collective, et à positionner la fonction RH comme un véritable business partner à impact mesurable.

Étape 1 : Comprendre les nouveaux enjeux de la performance RH

- Les mutations du travail : hybridation, engagement, culture et technologie
- Les nouveaux indicateurs de performance sociale : au-delà des ratios classiques
- La fonction RH en véritable Business Partner stratégique

Étape 2 : Réaliser un diagnostic RH et évaluer la maturité de ses pratiques

- Méthodologie et outils de l'audit RH
- Analyser les processus clés : recrutement, formation, gestion des talents, mobilité, relations sociales, etc.
- Identifier les forces, faiblesses et zones d'impact

Étape 3 : La performance sociale à travers les KPI RH

- Qu'est-ce qu'un bon indicateur RH ?
- Les 4 dimensions clés : attractivité, engagement, efficacité, durabilité
- Focus sur les indicateurs stratégiques : turnover, absentéisme, QVT, diversité, performance managériale

Étape 4 : Exploiter les données sociales pour piloter la performance collective

- Mettre en place et exploiter les enquêtes et baromètres internes
- Croiser données quantitatives et qualitatives
- Communiquer les résultats pour susciter l'adhésion

Étape 5 : Construire un plan d'action RH et le relier à la stratégie d'entreprise

- Définir les priorités RH à partir des enjeux stratégiques et des données collectées
- Établir des objectifs, actions correctives et indicateurs de suivi
- Impliquer les parties prenantes (managers, partenaires sociaux, direction)

Étape 6 : Cas pratiques et mise en situation

- Lecture critique d'un tableau de bord RH complet
- Construire sa propre démarche de pilotage de la performance RH
- Études de cas pratiques et mises en situations réelles

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Les fondamentaux de la gestion de projet RH

Pour concevoir, piloter et réussir vos projets RH en alliant méthode, agilité et accompagnement du changement

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les fondements et les étapes de la gestion de projets RH, de la définition des besoins à la livraison des résultats.
- Savoir planifier, organiser et suivre un projet RH, en intégrant la gestion des risques, des ressources et des délais.
- Développer son leadership et sa communication projet, pour mobiliser les parties prenantes et fédérer les équipes autour d'objectifs communs.
- Conduire le changement avec méthode, en favorisant l'adhésion et en réduisant les résistances organisationnelles.

Public

Cette formation s'adresse aux responsables RH, chefs de projet RH, managers ou toute personne amenée à concevoir, piloter ou participer à un projet RH (digitalisation, GPEC, formation, QVT, etc.).

Prérequis

Cette formation s'adresse aux professionnels RH ou managers amenés à piloter ou contribuer à des projets ; une première expérience en entreprise et un intérêt pour la gestion de projet sont recommandés.

RH06-02

PROGRAMME

Une journée pour maîtriser les principes clés de la gestion de projet appliquée aux Ressources Humaines : de la conception à la mise en œuvre. Les participants apprendront à structurer un projet RH, à mobiliser les acteurs clés, à suivre les indicateurs de réussite et à accompagner efficacement le changement au sein de l'organisation.

Étape 1 : S'initier à la gestion de projet

- Définir ce qu'est un projet et la gestion de projets,
- Identifier les éléments qui fondent le projet
- Établir les différentes phases et son cycle de vie
- Expliquer la gouvernance et décrire le rôle des acteurs : sponsor, chef de projet, parties prenantes

Étape 2 : Initier un projet

- Recueillir la demande, délimiter le cadre, rédiger le cahier des charges et évaluer la faisabilité
- Définir l'orientation, les livrables et les indicateurs de performance
- Planifier le projet en s'initiant aux méthodologies adaptées
- Identifier les ressources et estimer le budget nécessaire

Étape 3 : Suivre un projet

- Gérer les ressources, le planning et les interdépendances
- Identifier et gérer les risques du projet
- Suivre la réalisation et contrôler la qualité à l'aide de méthodes et d'indicateurs

Étape 4 : Manager des équipes projet

- Assumer le rôle et les responsabilités du chef de projet
- Appliquer des techniques de leadership pour motiver et diriger une équipe projet
- Gérer les situations difficiles

Étape 5 : Communiquer tout au long de la vie du projet

- Identifier les parties prenantes et analyser leurs attentes
- Mettre en place des stratégies pour obtenir et maintenir leur adhésion
- Réaliser le reporting du projet : expliquer son intérêt, ses enjeux et son format

Étape 6 : Conduire le changement

- Analyser les enjeux de l'accompagnement du changement
- Intégrer les fondamentaux de la conduite du changement
- Appliquer des techniques pour minimiser la résistance et faciliter l'acceptation

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Accompagner la transformation des organisations

Pour faire de la fonction RH un véritable levier d'adaptation, de performance et d'engagement dans les projets de transformation

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les enjeux et les typologies de projets de transformation, ainsi que leurs impacts sur les collaborateurs et les organisations.
- Identifier et cartographier les risques RH pour anticiper les résistances et sécuriser les transitions.
- Maîtriser le dialogue social en période de changement, dans le respect du cadre légal et des obligations de l'employeur.
- Mettre en œuvre une démarche structurée de conduite du changement.



Public

Cette formation s'adresse aux directeurs et responsables RH, managers, responsables transformation, ou toute personne impliquée dans la conduite du changement et les projets de réorganisation.



Prérequis

Une première expérience en entreprise et une connaissance du fonctionnement organisationnel constituent un atout.

RH06-03

PROGRAMME

Une journée pour renforcer le rôle stratégique de la fonction RH dans l'accompagnement des transformations organisationnelles et dans la conduite du changement. Les participants apprendront à analyser les impacts humains d'une transformation, à anticiper les risques RH, à mobiliser le dialogue social et à déployer un plan d'accompagnement efficace favorisant l'adhésion des collaborateurs.

Étape 1 : Définir le projet et cartographier les risques RH

- Définir la nature des projets de transformation
- Analyser les impacts des projets de transformation
- Accompagner les projets de transformation sous l'angle RH
- Identifier et maîtriser les risques d'un projet de transformation

Étape 2 : Maîtriser les fondamentaux du dialogue social dans un contexte de transformation

- Connaître le cadre légal et les obligations de l'employeur
- Élaborer le calendrier et respecter les différentes étapes

Étape 3 : Étudier un cas pratique de transformation

- Mettre en place un plan d'actions RH pour accompagner les managers et les collaborateurs

Étape 4 : S'exercer aux outils de la conduite du changement

- Analyser les enjeux de la conduite du changement
- Identifier et gérer les résistances au changement
- Réaliser une analyse d'impacts et cartographier les acteurs
- Construire un plan de conduite du changement

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique "fil rouge"
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Maîtriser la négociation et la médiation en entreprise

Pour prévenir et résoudre les conflits, renforcer la qualité du dialogue social et restaurer des relations de travail constructives

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Maîtriser les fondamentaux de la négociation et adopter une posture constructive pour gérer les désaccords.
- Identifier les situations sensibles et les sources de conflit afin d'intervenir avec discernement et efficacité.
- Appliquer les techniques de gestion et de résolution de conflits.
- Endosser le rôle de médiateur interne, en favorisant l'écoute, la neutralité et la co-responsabilité dans les relations professionnelles.



Public

Cette formation s'adresse aux responsables RH, managers, dirigeants, représentants du personnel ou toute personne amenée à gérer des situations conflictuelles ou de tension au travail.



Prérequis

Une première expérience en entreprise et des situations relationnelles complexes constituent un atout.

RH06-04

PROGRAMME

Une journée pour développer les compétences relationnelles et managériales nécessaires à la gestion des situations sensibles en entreprise. Les participants apprendront à négocier avec assertivité, à identifier les signaux de tension, et à adopter une posture de médiateur pour accompagner efficacement les collaborateurs et les managers dans la résolution de conflits.

Étape 1 : Mesurer l'impact des postures en négociation

- S'exercer à la négociation
- Introduire les outils et méthodes de négociation

Étape 2 : Activer les leviers d'influence de la fonction RH

- Identifier les situations où l'influence joue un rôle clé
- Éviter les pièges et écueils classiques
- Mettre en pratique sur base de scénarios typiques

Étape 3 : Identifier et comprendre les situations sensibles

- Souligner l'importance de la gestion des conflits en milieu professionnel
- Appréhender les différents types de conflits
- Reconnaître les signaux et les sources de tension

Étape 4 : Appréhender les différents styles et techniques de gestion de conflits

- Comprendre les différents styles de gestion des conflits
- Mettre en pratique des techniques de résolution de conflits
- Utiliser les outils et méthodes de résolution de conflits (DESC, technique des intérêts communs)

Étape 5 : Agir en tant que médiateur

- Assumer le rôle RH en tant que tiers neutre et facilitateur
- Appliquer les principes clés de la médiation (neutralité, écoute active, co-responsabilité) et éviter les erreurs fréquentes
- Conduire un entretien de médiation à partir de cas pratiques

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté



Intégrer l'Intelligence Artificielle dans ses pratiques RH

Pour moderniser les processus et gagner en efficacité

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les principes et le fonctionnement de l'intelligence artificielle, notamment de l'I.A générative, appliquée aux pratiques RH.
- Identifier les domaines RH impactés par l'I.A et les opportunités d'automatisation.
- Utiliser concrètement des outils d'I.A RH, en s'initiant au prompt engineering pour créer des contenus et optimiser les processus internes.
- Anticiper les enjeux éthiques, juridiques et humains de l'intégration de l'I.A dans les organisations, en garantissant transparence et équité.

Public

Cette formation s'adresse aux responsables et chargés RH, recruteurs, responsables formation, dirigeants et toute personne souhaitant intégrer l'IA dans la gestion et le développement des ressources humaines.



Prérequis

Une première expérience professionnelle ou administrative est appréciée sans être obligatoire. Apporter son ordinateur portable et avoir téléchargé ChatGPT au préalable.

RH06-05

PROGRAMME

Une journée pour comprendre les fondamentaux de l'intelligence artificielle appliquée aux Ressources Humaines et découvrir comment en tirer parti au quotidien. Les participants apprendront à automatiser certaines tâches RH, à optimiser le recrutement et la gestion des talents grâce à l'IA générative, tout en maîtrisant les enjeux éthiques, juridiques et humains liés à son utilisation.

Étape 1 : Comprendre les bases de l'I.A

- Introduire les concepts clés de l'I.A
- Expliquer les I.A.G (Intelligence Artificielle Générative) et leurs principes
- Découvrir les différentes I.A.G

Étape 2 : Mettre l'I.A au service de l'efficacité RH

- Analyser les impacts de l'IA dans le domaine des RH
- Faire évoluer les missions RH avec l'intégration de l'IA
- Assurer la conduite du changement dans les services RH

Étape 3 : S'initier au prompt engineering

- Identifier les différents types de prompt
- Élaborer des prompts efficaces
- Concevoir des prompts en intégrant la mise en forme

Étape 4 : Développer l'efficacité opérationnelle RH avec l'I.A.

- Automatiser grâce à l'I.A
- Maîtriser les outils d'I.A générative au service des RH
- Exploiter l'I.A.G au service des solutions RH adaptées
- Mettre à jour les trames, documents, process avec l'I.A

Étape 5 : Optimiser le recrutement et la gestion des talents

- Utiliser l'I.A pour le sourcing et la présélection des candidats
- Appliquer l'analyse prédictive pour améliorer les décisions de recrutement
- Personnaliser l'expérience candidat avec des outils I.A

Étape 6 : Aborder les enjeux éthiques et juridiques de l'I.A en RH

- Comprendre les implications légales de l'usage de l'IA en entreprise
- Protéger les données des collaborateurs : bonnes pratiques et régulations
- Prévenir les risques de discrimination et garantir l'équité dans les décisions automatisées
- Anticiper les risques liés à l'adoption de l'I.A dans l'entreprise

Étape 7 : Accompagner la transformation RH avec l'I.A

- Intégrer l'IA dans la culture RH : Les différentes stratégies
- Adapter les équipes aux nouvelles pratiques I.A : Conduite de changement
- Effectuer un retour d'expérience et élaborer un plan d'action pour les RH : Bilan de la formation

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Exercices et mises en situation
- Formateur expérimenté

Maîtriser les spécificités de la GRH au Luxembourg

Pour appréhender la gestion opérationnelle des RH au Luxembourg

Durée : 3 demi-journées (12 heures)

Tarif : 1 260 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Avoir une vue d'ensemble des éléments de gestion des Ressources Humaines propres au Luxembourg.
- Maîtriser les essentiels du quotidien d'un RH au Luxembourg.
- Se doter d'outils, d'informations et de liens essentiels à sa progression dans un service RH au Luxembourg.

Public

Cette formation s'adresse aux RH débutant, manager étranger ou expatrié, personnel RH, dirigeant et toute personne en charge de la gestion quotidienne des Ressources Humaines dans une petite ou moyenne entreprise.



Prérequis

Aucun

RH06-06

PROGRAMME

Une formation pratique pour comprendre les spécificités légales, administratives et opérationnelles de la GRH au Luxembourg (paie, droits du travail, absences, partenaires sociaux et obligations sociales).

Destinée aux professionnels RH et managers ayant exercés dans un pays limitrophe et souhaitant s'intégrer efficacement dans un environnement RH Luxembourgeois.

Étape 1 : Formation

- Le cofinancement de la formation professionnelle continue

Étape 2 : Salaires

- Les éléments de la fiche de salaire
- Les primes et avantages en nature
- Paramètres sociaux
- Seculine, Luxtrust
- Les impôts

Étape 3 : Contrats de travail

- CDI/CDD : les obligations
- Aides étatiques
- Sanctions et procédures disciplinaires

Étape 4 : Recrutement

- Les partenaires sociaux (Adem, etc.)
- Les cabinets de recrutement et les agences intérim
- Les forums et salons
- Les stages

Étape 5 : Gestion opérationnelle courante

- La maladie (prise en charge, Mutualité et CCSS)
- Le reclassement
- Les accidents de travail
- Les visites médicales
- Le travailleur désigné
- La délégation du personnel

Étape 6 : Congés

- Congés extraordinaires
- Congés maternité/paternité
- Congé parental

Étape 7 : Autres aspects RH

- CNPD - RGPD
- Réseau RH

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Mises en situation RH
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Exemples de documents RH
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Outils et modèles
- Animation par un formateur expert en GRH au Luxembourg

Maîtriser la gestion administrative des stagiaires

Pour établir des processus de gestion efficace des stagiaires

Durée : 1/2 journée (4 heures)

Tarif : 420 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier et distinguer les différents statuts des stagiaires et étudiants provenant du Luxembourg, de l'UE ou hors UE.
- Appliquer correctement les règles en matière de droit du travail, de rémunération, de CCSS et de fiscalité selon le statut.
- Sécuriser la gestion administrative des stagiaires et prévenir les risques juridiques et sociaux.



Public

Cette formation s'adresse aux professionnels RH, responsables administratifs, dirigeants et à toute personne impliquée dans la gestion administrative des stagiaires et étudiants au Luxembourg.



Prérequis

Aucun

RH06-07

PROGRAMME

Cette formation vous permet de maîtriser les différents statuts des stagiaires et étudiants provenant du Luxembourg, de l'UE ou hors UE. Elle aborde les droits et obligations, la rémunération, la sécurité sociale (CCSS) et la fiscalité applicables à chaque situation. Vous apprendrez à sécuriser vos pratiques administratives et à sécuriser vos recrutements.

Étape 1 : Le contrat étudiant (hors vacances scolaires et durant les vacances scolaires)

- Les droits et obligations des parties (durée, âge, conditions, droit du travail applicable)
- Le niveau de rémunération applicable
- Les modalités applicables en matière d'affiliation au CCSS
- Les règles applicables

Étape 2 : Le contrat de stage bénévole ou volontaire pratique ou non-conventionné

- Le droit et obligations des parties
- Le niveau de rémunération applicable
- Les modalités applicables en matière d'affiliation au CCSS
- Les règles fiscales applicables

Étape 3 : Le contrat de stage obligatoire dans le cadre du cursus scolaire

- Le droit et obligations des parties
- Le niveau de rémunération applicable
- Les modalités applicables en matière d'affiliation au CCSS
- Les règles fiscales applicables

Étape 4 : Le stage conventionné (U.E.)

- Le droit et obligations des parties
- Le niveau de rémunération applicable
- Les modalités applicables en matière d'affiliation au CCSS
- Les règles fiscales applicables

Étape 5 : Analyse comparative des différents statuts

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Devenir Assistant(e) RH au Luxembourg

Pour maîtriser l'essentiel du métier d'Assistant(e) ou de Gestionnaire RH

Durée : 2 journées (14 heures)

Tarif : 1 680 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Avoir une vue d'ensemble des matières RH (Administration sociale).
- Faciliter la prise de poste d'une jeune recrue dans un service RH au Luxembourg.
- Maîtriser les fonctions essentielles et les fondamentaux d'un service RH.
- Permettre à toute personne occupant une fonction RH sans formation initiale de structurer leurs pratiques, de sécuriser leurs décisions et d'acquérir une compréhension opérationnelle des mécanismes RH applicables au Luxembourg.



Public

Cette formation s'adresse aux RH débutant(e), assistant(e) administratif(ve), toute personne souhaitant se spécialiser dans la fonction d'assistant(e) RH ou de GRH au Luxembourg.



Prérequis

Formation accessible à toute personne souhaitant évoluer vers une fonction RH ou débiter dans le métier d'Assistant(e) Ressources Humaines ; une première expérience en environnement administratif ou en entreprise constitue un atout.

RH06-08

PROGRAMME

Une formation essentielle pour maîtriser les bases du métier d'Assistant(e) Ressources Humaines dans le contexte luxembourgeois, comprendre les missions clés de la fonction RH et acquérir les connaissances indispensables du cadre social et légal pour être rapidement opérationnel(le). Cette formation permet également aux professionnels ayant ou souhaitant évoluer vers une fonction d'Assistant RH depuis des postes administratifs (secrétariat, comptabilité, office manager, etc.) de structurer leurs pratiques et de sécuriser la gestion quotidienne des RH.

Étape 1 : Évoluer vers la fonction RH

- Les enjeux
- Les activités RH

Étape 2 : La gestion administrative du personnel

- L'affiliation d'un salarié à la sécurité sociale
- La visite médicale
- La préparation des documents d'embauche
- La gestion des absences : formation, maladie, maternité, paternité, parental
- Le suivi des dossiers du personnel

Étape 3 : La gestion du recrutement

- Maîtriser les techniques de conduite d'entretien
- Organiser la logistique du recrutement
- L'intégration du nouveau collaborateur

Étape 4 : La participation aux besoins en formation

- Définir et collecter les besoins en formation
- Organiser la logistique de la formation
- Assurer le suivi administratif
- Le cofinancement

Étape 5 : Introduction au droit du travail

- Contrat de travail et avenant
- La durée du travail
- Les sanctions disciplinaires
- La délégation du personnel

Étape 6 : La participation à l'établissement des salaires

- La saisie des éléments variables
- La compréhension d'un bulletin de paie

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Outils et modèles pratiques
- Formateur expérimenté

Devenir Formateur interne ou interentreprises

Pour apprendre à transmettre son expertise acquise

Durée : 2 journées ½ (18 heures)

Tarif : 2 520 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Savoir illustrer et transmettre son expertise.
- Concevoir des actions de formation efficaces et motivantes.
- Utiliser les techniques pédagogiques adaptées.
- Animer avec aisance et susciter une dynamique de groupe positive.
- Évaluer les acquis et réguler son intervention.



Public

Cette formation s'adresse aux formateurs internes ou occasionnels, ou toute personne experte dans son domaine de compétence et souhaitant transmettre son expertise au travers de la formation.



Prérequis

Disposer d'une expertise professionnelle et être amené à transmettre ses savoirs et compétences (formation, tutorat, accompagnement). Apporter son ordinateur portable (Powerpoint ou Canva)

RH06-09

PROGRAMME

Une formation pratique pour acquérir les fondamentaux du métier de formateur, concevoir et animer des actions de formation efficaces, et transmettre ses compétences avec impact, aussi bien en interne qu'auprès de publics externes.

Durant toute la durée de la formation, le stagiaire s'exerce au travers d'un kit pédagogique complet et prêt à l'emploi, qui lui est remis sur clé USB pour faciliter sa prise d'autonomie et mise en pratique progressive de ses apprentissages.

Étape 1 : Les fondamentaux

- Rôle du formateur
- Styles et stratégies d'apprentissage
- Adaptation des modes d'apprentissages
- Déontologie du formateur

Étape 2 : L'analyse des besoins

- Les outils d'identification du besoin
- Les objectifs de la formation
- Cas pratique sur une formation de votre choix

Étape 3 : L'ingénierie pédagogique : Constitution du kit

- Structurer un modèle interne type
- Établir le programme de formation
- Déployer les étapes et sous-étapes d'apprentissage (scénario pédagogique)
- Approfondir l'analyse du besoin pour créer le contenu
- Trouver l'inspiration pour développer son contenu

Étape 4 : Les outils du formateur

- Outils classiques
- Outils de réflexion
- Outils relationnels
- Outils technologiques

Étape 5 : L'animation de la formation

- Animer une séquence de formation
- L'impact de la communication non-verbale
- Savoir gérer son stress

Étape 6 : L'évaluation de la formation

- Évaluation de la formation
- Évaluation des stagiaires
- Évaluation du formateur
- Outils d'évaluation

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Devenir Responsable de la formation professionnelle continue

Pour piloter et optimiser la gestion de la formation au sein de l'entreprise

Durée : 2 journées (14 heures)

Tarif : 1 680 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Planifier et gérer le plan de formation de l'entreprise.
- Optimiser l'organisation des formations.
- Contribuer à la pleine efficacité de la formation.
- Établir et suivre les indicateurs clés de la politique formation.

Public

Cette formation s'adresse aux salarié(e)s de la fonction RH et toutes personnes en charge de cette fonction dans l'entreprise ou désireuse d'y accéder.

Prérequis

Avoir une première expérience ou une fonction en Ressources Humaines, en formation ou en management. Cette formation s'adresse aux professionnels impliqués dans la gestion ou le pilotage de la formation au sein de leur organisation. Aucun prérequis juridique spécifique n'est exigé.

RH06-10

PROGRAMME

Une formation clé pour maîtriser les enjeux de la formation tout au long de la vie, piloter des projets de formation, et assurer la mise en œuvre efficace des dispositifs de formation professionnelle au sein de l'organisation.

Étape 1 : Définir la politique de la formation

- Les fondements de la formation et le rôle du Chargé ou du Responsable de la formation
- Prendre en compte les obligations et engagements de l'entreprise
- Comprendre les projets et enjeux de l'entreprise et leurs impacts sur la formation

Étape 2 : Maîtriser les différents dispositifs d'accès à la formation au Luxembourg

- Le cofinancement de la formation professionnelle pour l'entreprise
- Le Skills Plang : enjeux et atouts de la GPEC
- Les facilités d'accès à la formation au Luxembourg pour les collaborateurs

Étape 3 : L'analyse et la collecte des besoins en formation

- Les fondamentaux de l'audit social
- Diagnostiquer les écarts de compétences et les besoins en formation
- Proposer et mener un plan d'actions basé sur les écarts
- Identifier les nouveaux enjeux RH (digitalisation, évolutions sociétales...)

Étape 4 : Construire le plan de formation (Nouvellement appelé plan de développement des compétences)

- Le processus global de création du plan
- Les formations obligatoires
- Les différentes modalités d'apprentissage

Étape 5 : Présenter et valoriser le plan de formation

- Mettre en avant son plan de formation auprès des acteurs clés

Étape 6 : Mettre en œuvre l'organisation des formations validées

- Les rubriques essentielles d'un cahier des charges
- Élaborer le cahier des charges d'une formation personnalisée
- Les formations internes
- L'appel à un formateur externe
- La sélection d'un organisme de formation

Étape 7 : Mettre en place une démarche qualité

- Élaborer un tableau de bord
- Suivre et ajuster le budget de formation
- Déterminer les indicateurs de qualité et de R.O.I
- Améliorer l'efficacité des actions de formation

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

PARCOURS CERTIFIANTS RH



Le cœur de notre offre de formation

Des programmes complets qui structurent, professionnalisent et certifient votre expertise dans tous les domaines des Ressources Humaines.

PARCOURS CERTIFIANTS RH

CERTIFICATION RH Lab.™
**Manager la fonction RH et
piloter sa performance globale**



CERTIFICATION RH Lab.™

Manager la fonction RH et piloter sa performance globale



La certification RH Lab.™ atteste que le titulaire maîtrise l'ensemble des compétences essentielles pour gérer, structurer et piloter une fonction RH complète au Luxembourg.

Public visé

- Assistant(e)s RH souhaitant évoluer vers un poste de Manager RH.
- Chargé(e)s RH et gestionnaires RH désirant renforcer leurs compétences.
- Managers RH souhaitant structurer ou professionnaliser leur fonction.
- Futurs HR Business Partners.
- Managers, cadres ou dirigeants souhaitant piloter une fonction RH complète.



23,5
jours

165 heures

6 980 €
Tarif HT

Évaluation certifiante

La certification RH Lab.™ est délivrée à l'issue d'une évaluation comprenant un QCM, une étude de cas intégrée portant sur une problématique RH transversale, et une soutenance devant un jury composé de formateurs experts et d'un représentant de RH Lab.

Les 6 blocs de compétences

RH
01

Sécuriser le cadre légal RH de l'entreprise au Luxembourg

Maîtriser les fondamentaux du droit du travail luxembourgeois, les contrats de travail, la gestion des absences et maladies, le détachement et le télétravail, la prévention du harcèlement et la loi sur les lanceurs d'alerte.

RH
02

Développer une stratégie de recrutement et de marque employeur

Devenir recruteur au Luxembourg et développer son marketing RH pour renforcer l'attractivité et la rétention des talents.

RH
03

Développer le capital humain de l'entreprise

Renforcer son rôle de HR Business Partner, améliorer l'expérience collaborateur, piloter les carrières et développer les talents (GPEC/GEPP), construire et piloter un plan de formation.

RH
04

Maîtriser la gestion de paie au Luxembourg

Un module de formation d'une durée de 3 jours offrant une vision complète et opérationnelle de la paie au Luxembourg : collecte des données, calcul du brut, cotisations, fiscalité, net à payer et déclarations obligatoires.

RH
05

Piloter les relations de travail et la performance sociale

Piloter le dialogue social, déployer une politique QVT et sécurité au travail, optimiser sa gestion du temps, comprendre et agir sur l'absentéisme.

RH
06

Déployer une fonction RH agile et orientée résultats

Piloter la performance sociale grâce aux KPIs RH, maîtriser les fondamentaux de la gestion de projets RH, accompagner la transformation, gérer les situations sensibles et intégrer l'IA dans ses pratiques.



Sécuriser le cadre légal RH de l'entreprise au Luxembourg

**RH
01**

Maîtriser les fondamentaux du droit du travail luxembourgeois, les contrats de travail, la gestion des absences et maladies, le détachement et télétravail, la prévention du harcèlement et la loi sur les lanceurs d'alerte.

Tarif du module RH-01 (seul) : 3 150 € HT

RH01-01	P.24	RH01-02	P.25	RH01-03	P.26
Les fondamentaux du droit du travail		Les contrats de travail		Les absences et les maladies des salariés	
Une formation indispensable pour comprendre la hiérarchie des normes, les acteurs clés du droit social luxembourgeois et mettre en conformité vos pratiques RH.		Les contrats de travail De la rédaction à la rupture, maîtrisez tous les types de contrats et prévenez les risques juridiques.		Gérez l'ensemble des absences dans le respect du cadre légal luxembourgeois.	
RH01-04	P.27	RH01-05	P.28		
Détachement et télétravail		Prévenir le harcèlement moral et sexuel			
Gérer les modalités du travail transfrontalier <ul style="list-style-type: none">• Définir le champ d'application du détachement• Appliquer la législation en matière de droit du travail• Respecter les règles sociales et fiscales		Appliquer la loi sur le harcèlement et les lanceurs d'alerte <ul style="list-style-type: none">• Maîtriser le cadre juridique luxembourgeois• Comprendre et analyser le harcèlement• Mettre en place une politique de signalement			

RH
02

Développer une stratégie de recrutement et de marque employeur

Devenir recruteur au Luxembourg et développer son marketing RH pour renforcer l'attractivité et la rétention des talents.

Tarif du module RH-02 (seul) : 2 520 € HT

RH02-01

P.29

Devenir Recruteur au Luxembourg

Diagnostiquer et optimiser son recrutement, bâtir sa stratégie de recherche, conduire des entretiens de sélection efficaces.

RH02-02

Développer sa marque employeur et renforcer son marketing RH

Renforcer sa marque employeur, formuler une proposition de valeur employeur claire et impactante.



CERTIFICATION RH Lab.™

Manager la fonction RH et piloter sa performance globale



RH Lab.

**RH
03**

Développer le capital humain de l'entreprise

Renforcer son rôle de HR Business Partner, améliorer l'expérience collaborateur, piloter les carrières et développer les talents (GPEC/GEPP), construire et piloter un plan de formation.

Tarif du module RH-03 (seul) : 2 520 € HT

RH03-01

P.31

Renforcer son rôle de HR Business Partner

Explorer les dimensions du rôle de HRBP, situer son rôle dans la chaîne de valeur RH et managériale, adopter une posture de conseil et de coaching.

RH03-02

P.32

Améliorer l'expérience collaborateur

Au service de la performance RH : cartographier le parcours collaborateur, identifier les leviers d'engagement, mesurer l'expérience.

RH03-03

P.33

Piloter les carrières et développer les talents

GPEC/GEPP : maîtriser les outils de gestion des carrières, mettre en place des plans de développement individualisés.

RH03-04

P.34

Construire et piloter un plan de formation

Définir la politique de formation, analyser les besoins, construire le plan de développement des compétences.

RH
04

Maîtriser la gestion de paie au Luxembourg

Un module de formation d'une durée de 3 jours offrant une vision complète et opérationnelle de la paie au Luxembourg.

Tarif du module RH-04 (seul) : 2 520 € HT

RH04-01

P.35

Les fondamentaux de la paie au Luxembourg

À travers des ateliers guidés et cas pratiques, vous apprendrez à produire une paie conforme, claire et sécurisée.

Étapes clés du module :

- Collecter les instructions de paie
- Comprendre la composition du salaire brut
- Prélever les cotisations sociales
- Imposer le salaire
- Calculer le salaire net
- Effectuer les déclarations obligatoires



RH
05

Piloter les relations de travail et la performance sociale

Piloter le dialogue social, déployer une politique QVT, santé et sécurité au travail, optimiser sa gestion du temps, comprendre et agir sur l'absentéisme.

Tarif du module RH-05 (seul) : 2 835 € HT

RH05-01

P.37

Piloter efficacement le dialogue social au Luxembourg

- Définition et cadre légal
- Les enjeux
- Identifier le rôle et les attributions des différents acteurs
- Organiser le dialogue social
- Élections DP 2028

RH05-02

P.38

Déployer une politique QVT, santé et sécurité au travail engageante

- Quelques repères sur la qualité de vie au travail
- Les leviers du bien-être au travail
- Évolution personnelle du collaborateur
- Boîte à outils du bien-être au travail

POWER SKILLS

P.54

Booster son efficacité : Gestion du temps & Self-management

Reprogrammer sa notion de temps, prioriser et trier ses tâches, améliorer son rapport aux autres.

RH05-04

P.39

Comprendre, anticiper et agir sur l'absentéisme

Comprendre l'absentéisme, mesurer et analyser, agir et prévenir l'absentéisme.



Déployer une fonction RH agile et orientée résultats

**RH
06**

Piloter la performance sociale grâce aux KPIs RH, maîtriser les fondamentaux de la gestion de projets RH, accompagner la transformation, gérer les situations sensibles et intégrer l'IA dans ses pratiques.

Tarif du module RH-06 (seul) : 3 150 € HT

RH06-01

P.40

Piloter la performance sociale grâce aux KPIs RH

Apprenez à mesurer, analyser et piloter la performance sociale grâce à des KPI RH pertinents, pour éclairer la décision et aligner les actions RH avec la stratégie de l'entreprise.

RH06-02

P.41

Les fondamentaux de la gestion de projets RH

Acquérez les méthodes et outils essentiels pour structurer, conduire et sécuriser vos projets RH, de la phase de cadrage jusqu'à leur déploiement opérationnel.

RH06-03

P.42

Accompagner la transformation des organisations par la fonction RH

Comprenez les enjeux humains et organisationnels du changement et développez les compétences clés pour accompagner efficacement les transformations.

RH06-04

P.43

De la négociation à la médiation

Développez une posture et des techniques efficaces pour prévenir, gérer et résoudre les situations sensibles et les conflits en entreprise, de la négociation à la médiation.

RH06-05

P.44

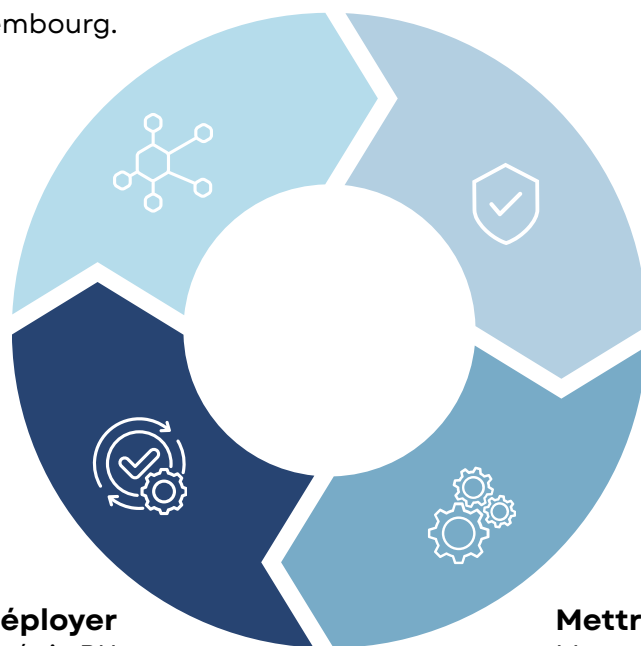
Intégrer l'IA. dans ses pratiques RH

Découvrez comment intégrer l'intelligence artificielle dans vos pratiques RH afin d'optimiser les processus, gagner en efficacité et accompagner la transformation de la fonction RH.

Objectifs pédagogiques de la certification

Structurer et piloter
Structurer, piloter et professionnaliser une fonction RH au Luxembourg.

Sécuriser
Sécuriser le cadre juridique et social de l'entreprise.



Déployer
Déployer une stratégie RH orientée recrutement, talents, QVT et performance sociale.

Mettre en place
Mettre en place des outils de pilotage (KPI RH, plans de formation, GPEC/GEPP...), accompagner les transformations et intégrer l'intelligence artificielle dans les pratiques RH.

Méthode d'apprentissage

La formation alterne des apports théoriques structurés, des échanges et partages d'expériences, des réflexions individuelles, ainsi que des mises en situation et exercices pratiques.

Cette approche pédagogique favorise l'acquisition de compétences opérationnelles, la prise de recul stratégique et l'ancrage des apprentissages dans des situations professionnelles concrètes.

PARCOURS CERTIFIANTS RH



CERTIFICATION RH Lab.™
Gestionnaire de paie au
Luxembourg



CERTIFICATION RH Lab.™

Gestionnaire de paie au Luxembourg



La Certification RH Lab.™ atteste que le titulaire maîtrise l'ensemble des compétences nécessaires pour produire une paie luxembourgeoise fiable et conforme.

Elle repose sur un référentiel structuré incluant : droit du travail, contrats, absences, maladies, calcul de paie, déclarations sociales et fiscales, et utilisation du logiciel Keypaye.

Public visé

- Assistant(e)s RH et collaborateur(rice)s RH,
- Gestionnaires de paie débutants ou en prise de poste.
- Comptables et collaborateurs administratifs impliqués dans la paie.
- Responsables RH souhaitant sécuriser et approfondir leurs compétences en gestion de la paie luxembourgeoise.



6,5

jours

46 heures

3 995 €

Tarif HT

Évaluation certifiante

La certification RH Lab.™ est délivrée après réussite d'un examen de 2 heures comprenant un QCM juridique, un cas pratique de paie et une analyse d'un dossier RH. Elle est validée par un jury composé de formateurs experts et d'un représentant de RH Lab.

Parcours

RH01-01

Les fondamentaux du droit du travail Luxembourgeois

Une formation indispensable pour comprendre la hiérarchie des normes, les acteurs clés du droit social luxembourgeois et mettre en conformité vos pratiques RH.

1

RH01-02

Les contrats de travail

De la rédaction à la rupture, maîtrisez tous les types de contrats et prévenez les risques juridiques.

2

RH01-03

Les absences et les maladies des salariés

Gérez l'ensemble des absences dans le respect du cadre légal luxembourgeois.

3

RH04-01

Les fondamentaux de la gestion de paie au Luxembourg

Un module de formation d'une durée de 3 jours offrant une vision complète et opérationnelle de la paie au Luxembourg.

4

RH04-02

Les fondamentaux de Keypaye

Pour gagner en autonomie dans l'utilisation du logiciel de paie le plus utilisé au Luxembourg.

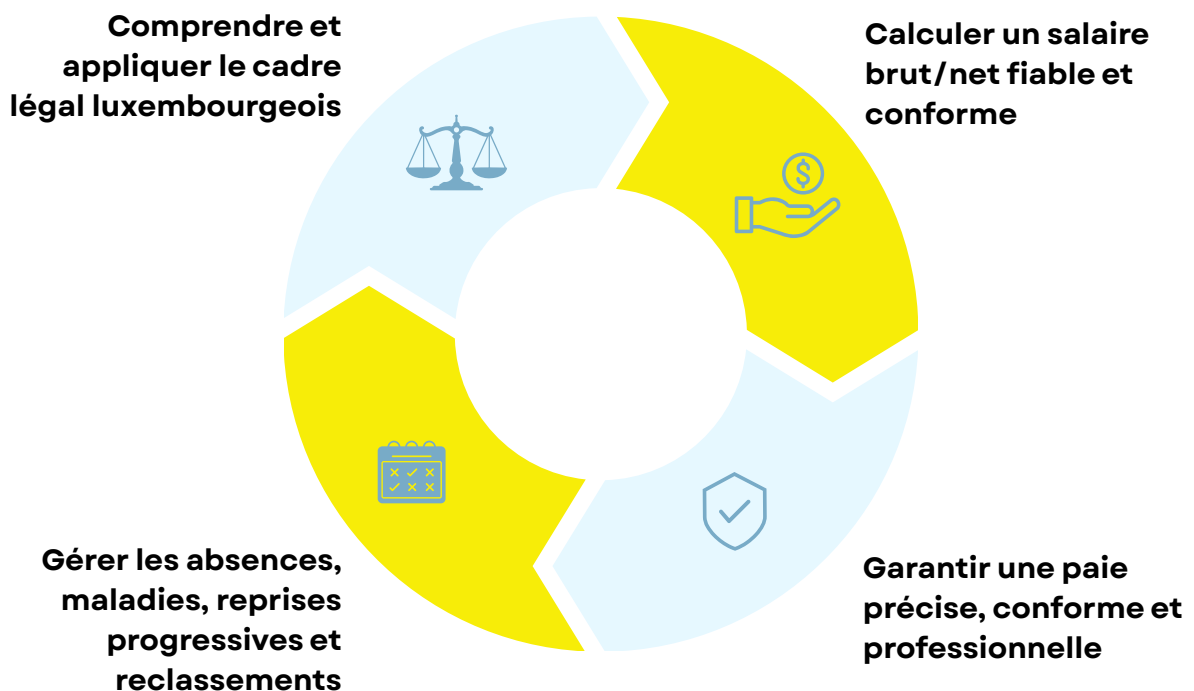
5

6

EXAMEN FINAL



Objectifs pédagogiques de la certification



Méthode d'apprentissage

La formation alterne apports théoriques, exercices pratiques et cas concrets issus de situations professionnelles.

Les participants disposent de nombreux supports pédagogiques, incluant annexes, modèles et documents opérationnels, facilitant l'appropriation des règles et leur application immédiate dans la gestion de la paie au Luxembourg.

PARCOURS FORMATION HRBP



**Évoluer vers la fonction HR
Business Partner (HRBP)**

ÉVOLUER VERS LA FONCTION DE HR BUSINESS PARTNER (HRBP)



Un parcours complet pour développer les compétences essentielles du HR Business Partner : pilotage de la performance, attractivité et gestion des talents, conseil managérial, transformation des organisations et accompagnement du changement.

Public visé

- Responsables et gestionnaires RH souhaitant évoluer vers un rôle de HRBP.
- Dirigeants et managers impliqués dans la performance RH et l'accompagnement des équipes.
- Toute personne souhaitant développer une posture RH stratégique, agile et orientée résultats.

8

jours

56 heures

4 530 €

Tarif HT

Objectifs pédagogiques de la certification

1

Positionner la fonction RH comme un véritable partenaire stratégique

Comprendre les enjeux business, renforcer son influence et aligner les actions RH avec les priorités de l'entreprise.

2

Déployer des politiques RH innovantes

Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs RH différenciants, renforcer l'attractivité employeur et fidéliser durablement les talents.

3

Piloter la performance sociale grâce aux données

Utiliser les KPIs et les données analytiques pour prendre des décisions éclairées.

4

Accompagner les transformations


Anticiper les évolutions, sécuriser les transitions humaines et gérer les situations sensibles avec agilité.

ÉVOLUER VERS LA FONCTION DE HR BUSINESS PARTNER (HRBP)



<p>RH03-01</p> <p>Renforcer son rôle de HR Business Partner</p> <p>Explorer les dimensions du rôle de HRBP, situer son rôle dans la chaîne de valeur RH et managériale, adopter une posture de conseil et de coach.</p>	<p>RH02-02</p> <p>Développer sa marque employeur et renforcer son marketing RH</p> <p>Renforcer sa marque employeur, formuler une proposition de valeur employeur claire et impactante.</p>	<p>RH03-02</p> <p>Améliorer l'expérience collaborateur au service de la performance RH</p> <p>Identifier et activer les leviers clés de l'expérience collaborateur pour renforcer l'engagement, la fidélisation et la performance des équipes.</p>
<p>RH03-03</p> <p>Piloter les carrières et développer les talents</p> <p>GPEC/GEPP : maîtriser les outils de gestion des carrières, mettre en place des plans de développement individualisés.</p>	<p>RH06-01</p> <p>Piloter la performance sociale grâce aux KPIs RH</p> <p>Apprenez à mesurer, analyser et piloter la performance sociale grâce à des KPI RH pertinents, pour éclairer la décision et aligner les actions RH avec la stratégie de l'entreprise.</p>	
<p>RH06-02</p> <p>Les fondamentaux de la gestion de projets RH</p> <p>Acquérez les méthodes et outils essentiels pour structurer, conduire et sécuriser vos projets RH, de la phase de cadrage jusqu'à leur déploiement opérationnel.</p>	<p>RH06-03</p> <p>Accompagner la transformation des organisations par la fonction RH</p> <p>Comprenez les enjeux humains et organisationnels du changement et développez les compétences clés pour accompagner efficacement les transformations.</p>	
<p>RH06-04</p> <p>De la négociation à la médiation</p> <p>Développez une posture et des techniques efficaces pour prévenir, gérer et résoudre les situations sensibles et les conflits en entreprise, de la négociation à la médiation.</p>		

POWER SKILLS



Nos formations en power skills développent les compétences humaines essentielles pour évoluer avec impact dans un monde professionnel en constante transformation. Communication, leadership, intelligence émotionnelle ou collaboration : autant de leviers pour renforcer la performance individuelle et collective.

Comprendre et incarner le leadership contemporain

De la théorie à la pratique du leadership personnel

Durée : 2 journées (14 heures)

Tarif : 1 680 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre l'évolution historique du leadership et ses principales formes à travers les époques.
- Identifier et comparer les caractéristiques, rôles et enjeux du leadership contemporain.
- Analyser les principales théories classiques et socio-constructivistes du leadership.
- Interpréter des situations de leadership à partir d'analyses filmographiques et de cas concrets.
- Développer un profil personnel de leadership et élaborer un plan stratégique individuel.



Public

Cette formation s'adresse aux Dirigeants et futurs dirigeants d'entreprises privées et d'institutions publiques.
Collaborateurs ayant des responsabilités de gestion d'équipe, Chefs de service, Managers, Chefs de projets.



Prérequis

Premières expériences en management

PROGRAMME

Le programme explore l'évolution historique du leadership et ses principales théories, des approches classiques aux perspectives contemporaines et socio-constructivistes. Il analyse le leadership en situation à travers des études de cas et des films mettant en lumière communication, pouvoir, conflit, éthique et toxicité. Il vise enfin le développement d'un leadership personnel fondé sur l'analyse critique, la stratégie et la réflexivité.

Étape 1 : Histoire et évolution du leadership

- Origines du leadership
- Leadership dans l'Antiquité
- Leadership au Moyen Âge
- Leadership à l'époque moderne
- Leadership contemporain

Étape 2 : Caractéristiques et enjeux du leadership

- Distinction entre leaders et managers
- Évolution des rôles du leader
- Figures et modèles du leader idéal
- Leadership et transformation organisationnelle
- Leadership au XXI^e siècle

Étape 3 : Théories classiques et contemporaines du leadership

- Théories des traits de personnalité
- Théories comportementales
- Théories situationnelles
- Théories transformationnelles
- Théories systémiques du leadership

Étape 4 : Approche socio-constructiviste du leadership

- Fondements socio-constructivistes
- Leadership comme processus relationnel
- Communication efficace et influence
- Compétence, performance et planification stratégique
- Leadership toxique et dérives du pouvoir

Étape 5 : Leadership en pratique et développement personnel

- Analyse du leadership à travers le cinéma
- Leadership et communication
- Leadership, conflit et dynamique de groupe
- Leadership, éthique et responsabilité
- Profil personnel et plan stratégique de leadership

INTERVENANT

La formation est animée par un expert du management et du comportement organisationnel, alliant excellence académique, vision stratégique et solide expérience terrain auprès d'organisations publiques et privées.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Intervenant spécialisé, auteur et professeur MBA / école de commerce

Maîtriser les leviers humains de la performance organisationnelle

Pour reprendre le contrôle de son temps et améliorer durablement son efficacité

Durée : 2 journées (14 heures)

Tarif : 1 680 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande



Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les fondements du comportement organisationnel et les différences individuelles au travail.
- Analyser les mécanismes de motivation, de stress et de prise de décision dans les organisations.
- Expliquer les dynamiques de groupe, la communication et les processus d'équipe.
- Identifier les formes de leadership, de pouvoir et d'influence dans les contextes organisationnels.
- Évaluer l'impact de la culture, de la créativité et de l'innovation sur la performance organisationnelle.



Public

Cette formation s'adresse aux Dirigeants et futurs dirigeants d'entreprises privées et d'institutions publiques. Collaborateurs ayant des responsabilités de gestion d'équipe, Chefs de service, Managers, Chefs de projets.



Prérequis

Premières expériences en management

PROGRAMME

Ce programme explore les fondements du comportement organisationnel en mettant l'accent sur les différences individuelles, la motivation et les processus cognitifs au travail. Il analyse les dynamiques de groupe, la communication, le leadership ainsi que les relations de pouvoir dans les organisations. Il met enfin en lumière le rôle de la culture, de la créativité et de l'innovation dans la performance individuelle et organisationnelle.

Étape 1 : Introduction, personnalité et différences individuelles

- Champ et objectifs du comportement organisationnel
- Principales théories de la personnalité
- Différences individuelles au travail
- Traits, valeurs et attitudes
- Outils et méthodes de mesure de la personnalité

Étape 2 : Motivation, organisation du travail et récompenses

- Théories du contenu de la motivation
- Théories du processus motivationnel
- Motivation intrinsèque et extrinsèque
- Récompenses financières et non financières
- Organisation du travail et motivation

Étape 3 : Perception, cognition et prise de décision

- Processus perceptifs en contexte organisationnel
- Cognition et interprétation de l'information
- Modèles de prise de décision organisationnelle
- Raccourcis cognitifs et biais décisionnels
- Limites de la rationalité

Étape 4 : Gestion du stress

- Définition et mécanismes du stress
- Sources et types de stress professionnel
- Effets du stress sur les individus
- Conséquences organisationnelles du stress
- Prévention et stratégies de gestion du stress

Étape 5 : Dynamique de groupe et travail en équipe

- Formation et fonctionnement des groupes
- Cohésion et normes de groupe
- Conflits et modes de régulation
- Engagement et coopération
- Avantages et limites du travail en groupe

Étape 6 : Communication organisationnelle

- Modèles et théories de la communication
- Processus de communication interpersonnelle
- Communication formelle et informelle
- Techniques de communication efficace
- Communication et performance au travail

Étape 7 : Leadership

- Définition du leadership comme influence sociale
- Approches classiques et contemporaines du leadership
- Leadership et relations interpersonnelles
- Perspective socio-constructiviste du leadership
- Leadership comme processus interactif

Étape 8 : Pouvoir et politique dans les organisations

- Sources du pouvoir organisationnel
- Formes et mécanismes d'influence
- Utilisation et abus du pouvoir
- Logiques et modèles de la politique organisationnelle
- Effets du pouvoir sur les individus et les structures

Suite

Étape 9 : Créativité dans les organisations

- Définition et enjeux de la créativité
- Obstacles cognitifs et organisationnels
- Techniques de stimulation créative
- Pensée divergente et innovation
- Créativité individuelle et collective

Étape 10 : Culture, changement et performance

- Culture comme levier ou frein au changement
- Alignement culture–stratégie
- Impact culturel sur la performance individuelle
- Impact culturel sur la performance collective
- Enjeux managériaux liés à la culture

INTERVENANT

La formation est animée par un expert du management et du comportement organisationnel, alliant excellence académique, vision stratégique et solide expérience terrain auprès d'organisations publiques et privées.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Booster son efficacité : Gestion du temps & Self-Management

Pour reprendre le contrôle de son temps et améliorer durablement son efficacité

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier leurs rapport au temps, leurs freins et habitudes de fonctionnement.
- Prioriser efficacement leurs tâches grâce à des méthodes structurées.
- Mettre en place un système d'organisation et d'autogestion durable.
- Renforcer leur concentration, motivation et leur gestion de l'énergie.



Public

Cette formation s'adresse aux managers, cadres, collaborateurs et toute personne souhaitant améliorer sa productivité, sa gestion des priorités et son rapport au temps.



Prérequis

Aucun prérequis

PROGRAMME

Gagnez en clarté, en sérénité et en performance grâce à une formation qui vous aide à reprendre le contrôle de votre organisation professionnelle. À travers des méthodes simples, des outils concrets et une approche centrée sur l'humain, vous apprendrez à prioriser efficacement, gérer votre énergie, limiter la charge mentale et adopter un système d'autogestion durable. Une formation essentielle pour travailler mieux, avec plus d'impact... et moins de stress.

Étape 1 : Analyser son rapport au temps

- Auto-diagnostic : habitudes, comportements, voleurs de temps
- Les croyances limitantes autour du temps et de la performance
- Débrief collectif et identification des axes de progrès

Étape 2 : Prioriser et planifier ses activités

- Planifier des objectifs
- Prioriser ses tâches et respecter sa planification
- Optimiser les outils informatiques

Étape 3 : Structurer son organisation personnelle et ses outils

- Introduction au Self-management : principes et piliers
- Les fondamentaux de GTD (Getting Things Done)
- Outils numériques et papier
- Mise en pratique : structuration d'un système d'organisation

Étape 4 : Optimiser son énergie, son attention et sa charge mentale

- Fonctionnement de la concentration : multitâche, fatigue attentionnelle
- Les lois du temps
- Les techniques de gestion du temps
- La gestion de l'énergie : chronotypes, pauses, rythme, rituels

Étape 5 : Réguler les sollicitations par une communication efficace

- Dire non sans culpabiliser
- Réguler les interruptions : stratégies & scripts utiles
- Communication assertive pour protéger son temps

Étape 6 : Déployer un plan d'action personnel

- Choisir ses priorités
- Construire un plan d'action 4 semaines
- Engagement et feuille de route

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Comprendre et construire une communication efficace

Pour améliorer ses interactions en situation collective

Durée : 2 journées (14 heures)

Tarif : 1 680 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande



Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Analyser les processus de communication et de décision collective à partir d'une situation filmique.
- Distinguer les formes de communication efficace et inefficace dans les interactions de groupe.
- Comprendre les fondements théoriques de la communication verbale et non verbale.
- Identifier les mécanismes socio-psychologiques d'influence, de conformité et de gestion des émotions.
- Élaborer une stratégie de communication personnelle adaptée aux contextes collectifs.



Public

Cette formation s'adresse aux dirigeants et futurs dirigeants d'entreprises privées et d'institutions publiques, collaborateurs ayant des responsabilités de gestion d'équipe, Chefs de service, Chefs de projets.



Prérequis

Première expérience en management

PROGRAMME

Ce programme propose une analyse des processus de communication et de décision collective à partir du film Douze Hommes en Colère. Il explore les fondements théoriques de la communication ainsi que les dynamiques socio-psychologiques à l'œuvre dans les groupes. Il vise enfin le développement d'une communication personnelle plus consciente, stratégique et efficace.

Étape 1 : Analyse du film Douze Hommes en Colère

- Contexte et objectifs pédagogiques
- Projection du film
- Analyse des interactions
- Discussion collective
- Enseignements managériaux et communicationnels

Étape 2 : Communication efficace et inefficace

- Définition et caractéristiques
- Comparaison des styles de communication
- Obstacles à la communication efficace
- Exercices pratiques
- Méta-plan et synthèse collective

Étape 3 : Fondements théoriques de la communication

- Modèle général de la communication
- Processus d'émission et de réception
- Communication verbale
- Communication non verbale
- Interactions et rétroactions

Étape 4 : Dimensions socio-psychologiques

- Dynamique de groupe
- Conformité et pression sociale
- Pensée de groupe
- Gestion des émotions
- Influence des minorités et perception sociale

Étape 5 : Stratégie et développement de la communication

- Principes de la stratégie de communication
- Objectifs communicationnels personnels
- Adaptation aux contextes et interlocuteurs
- Cohérence du message
- Développement d'une stratégie de communication personnelle

INTERVENANT

La formation est animée par un expert du management et du comportement organisationnel, alliant excellence académique, vision stratégique et solide expérience terrain auprès d'organisations publiques et privées.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Apprendre à gérer ses émotions

Pour retrouver clarté, confiance et stabilité dans les moments clés

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre le rôle des émotions et leurs impacts dans le cadre professionnel.
- Identifier et réguler le stress en équilibrant ressources personnelles et exigences externes.
- Agir sur ses pensées pour mieux gérer ses émotions et ses réactions et développer une intelligence émotionnelle opérationnelle, directement mobilisable au quotidien.



Public

Cette formation s'adresse aux managers, collaborateurs, dirigeants et professionnels en environnement exigeant, confrontés au stress, à la pression émotionnelle, au changement ou à des enjeux relationnels forts.

Toute personne désireuse de mieux se connaître et changer ses réactions face à certaines situations.



Prérequis

Aucun prérequis technique. Être disposé à réfléchir ses pratiques professionnelles, partager des expériences et participer activement aux exercices et mises en situation.

PROGRAMME

Apprenez à mieux comprendre et maîtriser vos émotions pour renforcer votre équilibre et votre efficacité professionnelle. Identifiez les mécanismes émotionnels et le lien entre émotions, pensées et comportements, même en situation de stress. Découvrez des outils concrets et transformez vos émotions en ressources d'intelligence, de décision et d'impact relationnel.

Étape 1 : Introduction

- Qu'est-ce qu'une émotion ?
- L'émotion dans le cadre professionnel
- Exploration de ses émotions
- Identification du besoin derrière l'émotion

Étape 2 : Gestion du stress

- Identification des symptômes et des causes du stress
- Introduction à la cohérence cardiaque
- Découverte des outils pour la gestion du stress
- Gestion de l'équilibre entre les ressources et les exigences

Étape 3 : Relation entre les émotions et les pensées

- Gérer ses pensées pour gérer ses émotions
- Transformer son émotion en intelligence
- Découvrir le modèle de Brooke
- Utiliser la visualisation

Étape 4 : Mise en pratique

- Auto-diagnostic : reconnaître, accueillir et utiliser ses émotions

INTERVENANT

La formation est animée par un expert en intelligence émotionnelle, combinant expérience de direction, compréhension fine des enjeux humains et outils issus des neurosciences pour renforcer la performance individuelle et collective.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur qualifié

Oser, affirmer, agir : Développer une confiance en soi durable

Pour renforcer sa posture et libérer pleinement son potentiel professionnel

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Évaluer son niveau de confiance en soi et identifier ses leviers de progression.
- Comprendre les mécanismes du stress, des peurs et des croyances limitantes.
- Renforcer l'estime de soi et développer une communication plus affirmée.
- Ancrer une dynamique de confiance durable grâce à un plan d'actions concret et personnalisé.



Public

Cette formation s'adresse aux managers, collaborateurs, dirigeants et professionnels souhaitant gagner en assurance, s'affirmer dans leurs interactions, prendre la parole avec plus d'aisance et renforcer leur posture professionnelle.



Prérequis

Aucun prérequis spécifique. Être disposé à travailler sur son positionnement professionnel, à participer aux échanges et aux exercices pratiques visant le développement et l'affirmation de soi.

PROGRAMME

Développez une confiance en vous solide et durable pour agir avec assurance dans votre environnement professionnel. Identifiez vos freins internes, facteurs de stress, peurs, croyances limitantes et comprenez les mécanismes qui influencent votre posture. Découvrez des outils concrets pour renforcer l'estime de soi, améliorer votre communication et dépasser vos blocages. Construisez un plan d'actions personnel pour ancrer durablement une posture confiante, alignée et impactante.

Étape 1 : Analyser : Évaluation du niveau de confiance

- Présentation de la démarche et identification des attentes et objectifs
- Validation de l'engagement du participant
- Test psychotechnique d'évaluation de la confiance en soi

Étape 2 : Comprendre : Les mécanismes de la confiance en soi

- Identification des symptômes et des causes du stress
- Introduction à la cohérence cardiaque
- Découverte des outils pour la gestion du stress
- Gestion de l'équilibre entre les ressources et les exigences

Étape 3 : Réagir : Prise de conscience

- Ces peurs qui nous gouvernent
- Les croyances limitantes
- Les conséquences du manque de confiance en soi
- S'accepter et renforcer son estime de soi

Étape 4 : Agir : Exercices pour se libérer

- Surmonter ses peurs et inquiétudes
- User et abuser des pouvoirs de la pensée positive
- Série d'exercices pour améliorer sa communication
- Trucs et astuces pour consolider sa confiance en soi

Étape 5 : Construire : Organiser sa croissance

- Plan d'actions personnel : formalisation des actions retenues pour améliorer la confiance en soi.

INTERVENANT

La formation est animée par un expert en intelligence émotionnelle, combinant expérience de direction, compréhension fine des enjeux humains et outils issus des neurosciences pour renforcer la performance individuelle et collective.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Une série de tests psychotechniques pour approfondir la réflexion, identifier ses moteurs et ses freins.
- Des exercices pratiques, des mises en situation, jeux de rôles et suggestions d'actions à mettre en œuvre afin d'améliorer la confiance en soi.

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur qualifié

EXCELLENCE ÉMOTIONNELLE

Maîtriser ses émotions, développer sa performance et son impact

Pour renforcer la posture professionnelle, la capacité de décision et le leadership en contexte exigeant

Durée : selon format choisi

Tarif : selon format choisi

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande



Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, chaque participant sera capable de :

- Identifier et prévenir les situations professionnelles à risque.
- Comprendre et dépasser les mécanismes de tension et de surcharge.
- Développer une réponse émotionnelle consciente et adaptée.
- Clarifier la prise de décision dans des contextes complexes ou incertains.
- Optimiser l'utilisation de ses ressources internes pour plus d'efficacité.
- Développer un leadership aligné, stable émotionnellement et relationnellement.



Public

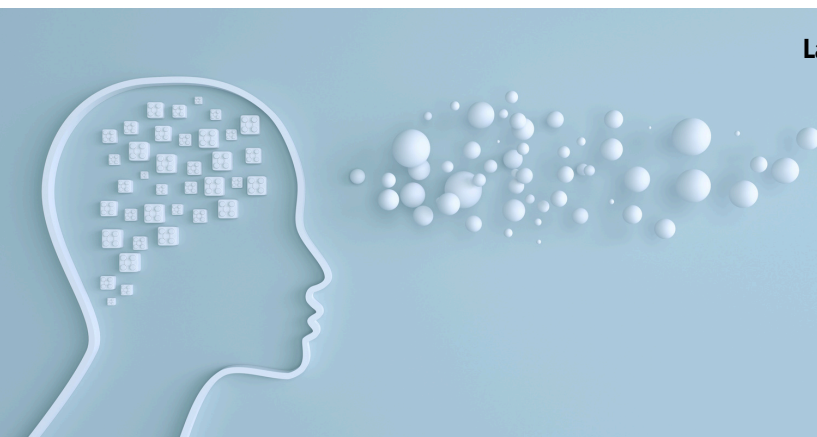
Cette formation s'adresse aux dirigeants, managers, responsables RH, collaborateurs clés, indépendants, ainsi que toute personne évoluant dans des environnements professionnels exigeants, sous pression ou en transformation.



Prérequis

Aucun prérequis. Formation accessible à tous les profils.

PROGRAMME - LOGIQUE PÉDAGOGIQUE GLOBALE



La formation propose un parcours structuré permettant de :

- Comprendre le rôle des émotions dans la décision, la performance et les relations professionnelles
- Désamorcer des situations de tension ou de blocage existantes
- Renforcer la stabilité émotionnelle et la clarté d'action
- Améliorer la posture relationnelle et le leadership
- Intégrer durablement ces compétences dans le contexte professionnel réel

Ce que les participants travaillent concrètement

Les participants travaillent sur des situations réelles et vécues, telles que :

- Des conflits récurrents ou des tensions relationnelles difficiles à résoudre
- Des situations professionnelles bloquées (impasses décisionnelles, surcharge, perte d'élan)
- Une posture sous contrainte, marquée par la pression, l'obligation de « tenir », ou le sentiment d'impuissance
- Des réactions émotionnelles automatiques parasitant la communication, la décision ou le leadership
- Une utilisation sous-optimale des ressources internes générant fatigue, dispersion ou baisse d'impact

La formation leur permet de :

- Désamorcer ces situations
- Restaurer une stabilité émotionnelle propice à une posture professionnelle optimale
- Transformer les contextes contraignants en opportunités de clarté, d'efficacité et de leadership
- Accéder plus pleinement à leurs compétences et améliorer durablement leur performance
- Ces compétences sont directement transférables dans le quotidien professionnel et, par extension, dans la sphère personnelle.

Confidentialité & cadre sécurisé

Les échanges sont strictement confidentiels.

Les méthodes utilisées permettent un travail en profondeur sans exposition verbale des problématiques, garantissant un haut niveau de respect de la vie privée et professionnelle.

Option – Atelier expérientiel préalable (Niveau 0)

Un atelier expérientiel (1h30 à 2h) peut être proposé afin de permettre aux participants ou aux organisations de valider la pertinence et l'efficacité de l'approche sur des problématiques concrètes.

FORMATS PROPOSÉS

(formats indépendants aux choix mais non cumulatifs)

EE1 – Journée Fondations

- 1 journée
- Expérimentation des fondamentaux pour améliorer immédiatement la stabilité émotionnelle et la posture professionnelle
- Outils applicables dès le lendemain
- Groupe WhatsApp dédié pour le suivi post-formation
- Une session individuelle de suivi obligatoire, réalisée entre J+15 et J+30 (sur site ou en ligne, enregistrée)

Objectif : poser des bases solides pour une posture professionnelle plus stable, performante et impactante.

EE12 - Parcours de transformation durable (format de référence)

- 12 sessions en ligne – replays disponibles
- Parcours progressif favorisant une intégration profonde et durable des compétences émotionnelles et relationnelles dans la réalité professionnelle (et personnelle)
- Travail entre les sessions
- Groupe WhatsApp dédié (support d'intégration et de pratique)
- Travail en binômes
- Deux sessions individuelles de suivi obligatoires (pendant et après la formation), sur site ou en ligne (enregistrées)

Objectif : transformation durable de la posture professionnelle, autonomie renforcée, impact réel sur la performance et les relations.

EE3 – Parcours intensif et intégratif

- 2 jours consécutifs + 1 jour de consolidation à J+30
- Format immersif combinant action immédiate et intégration progressive
- Désamorçage de situations existantes dès les deux premiers jours
- Phase d'intégration entre les sessions (groupe WhatsApp + binômes)
- Journée de consolidation pour ajuster et stabiliser les acquis
- Deux sessions individuelles de suivi obligatoires, sur site ou en ligne (enregistrées)

Objectif : renforcer rapidement la capacité d'action, de décision et de leadership dans des contextes complexes.

INTERVENANT

La formation est animée par un expert en intelligence émotionnelle et leadership, combinant expérience de direction, compréhension fine des enjeux humains et outils issus des neurosciences pour renforcer la performance individuelle et collective.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Approche expérientielle, progressive et sécurisée
- Exercices applicables sans verbalisation personnelle obligatoire, adaptés aux sujets sensibles et à tous les profils
- Travail entre les sessions (EE3, EE12)
- Travail en binômes (EE3, EE12)
- Suivi individuel obligatoire, sur site ou en ligne (enregistré)

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire préparatoire envoyé une semaine avant la formation
- Groupes WhatsApp dédiés (usage adapté selon le format)
- Supports écrits et numériques

Développer son affirmation de soi et son assertivité

Pour renforcer sa confiance en soi et oser s'exprimer pleinement

Durée : 1/2 journée (4 heures)

Tarif : 420 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande



Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les principes de l'assertivité.
- Faire le point sur son assertivité.
- Développer des compétences de communication assertive.
- Renforcer sa confiance en soi et contrôler ses émotions.



Public

Cette formation s'adresse aux employés, cadres, et managers, étudiants et jeunes diplômés, personnes en reconversion professionnelle, professionnels en relation client ou en gestion d'équipe. Toute personne souhaitant améliorer sa confiance en soi et sa communication interpersonnelle.



Prérequis

Aucun prérequis technique. Être disposé à analyser ses pratiques relationnelles. Participer activement aux échanges et s'impliquer dans les exercices de mise en situation.

PROGRAMME

Cette formation vise à renforcer la confiance en soi et à développer une communication assertive, respectueuse de soi et des autres. Elle combine apports pratiques, mises en situation et temps de réflexion pour favoriser une application concrète en contexte professionnel.

Étape 1 : Introduction

- Présentation formateur, participants, objectifs et attente de la formation

Étape 2 : Comprendre l'assertivité

- Définition et caractéristiques de l'assertivité
- Autodiagnostic d'assertivité
- Debriefing collectif
- L'assertivité : positionnement dans la communication

Étape 3 : Développer et renforcer sa confiance en soi

- La confiance en soi et l'estime de soi
- Changer de regard sur soi
- Accepter ses erreurs

Étape 4 : Gagner en assertivité

- Non verbal et para-verbal
- Savoir dire NON : A.C.C.E.P.T
- Savoir exprimer un désaccord
- Apprendre à donner un feedback constructif
- Mise en pratique – exercice

Étape 5 : Utiliser la communication positive

- Apprendre à maîtriser ses émotions
- Savoir faire preuve d'empathie
- Adopter une posture d'écoute active
- Mise en pratique – exercice

Étape 6 : La méthode DESC

- De quoi s'agit-il ?
- Les 4 étapes de l'entretien DESC
- Mise en pratique – exercice

ÉVALUATION DES ACQUIS

- Recueil des objectifs en début de formation et partage des apprentissages au regard des objectifs en fin de formation.
- Attestation de formation remise à la fin de la formation.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Une série de tests psychotechniques pour approfondir la réflexion, identifier ses moteurs et ses freins.
- Des exercices pratiques, des mises en situation, jeux de rôles et suggestions d'actions à mettre en œuvre afin d'améliorer la confiance en soi.

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

COACHING & ACCOMPAGNEMENTS



Nos accompagnements sur mesure soutiennent les individus et les organisations dans leurs phases de transition et d'évolution. Ils favorisent la prise de recul, la valorisation des talents et la construction de projets professionnels alignés et durables.


Bilan de compétences

Pour faire le point, clarifier ses choix et construire l'avenir

Durée : 24h dont 14h en entretiens individuels + 1 heure offerte

Rythme : Alternance de 7 entretiens en face à face d'une durée de 1h à 2h toutes les 2 à 3 semaines et de temps de travail personnel

Tarif : 1 890 € HT

Langue : 

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

(Format visio-conférence possible)

Objectifs pédagogiques

- Analyser vos compétences et motivations : faites émerger vos atouts, vos envies et votre potentiel réel.
- Valoriser votre potentiel et renforcer votre confiance : prenez conscience de votre valeur pour booster votre évolution professionnelle.
- Construire un projet professionnel clair et réaliste en parfaite cohérence avec qui vous êtes et le marché.
- Élaborer un plan d'action concret et efficace : repartez avec une feuille de route précise pour avancer sereinement.

Public

Cette formation s'adresse à toute personne souhaitant faire le point sur ses compétences, redonner du sens à son parcours professionnel ou construire un nouveau projet d'évolution.

Prérequis

Aucun prérequis, si ce n'est la motivation à s'engager dans une démarche d'introspection et de réflexion sur son parcours professionnel.

PROGRAMME

1 Phase PRÉLIMINAIRE	2 Phase INVESTIGATION	3 Phase CONCLUSION
<ul style="list-style-type: none">Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,Définir et analyser la nature des besoins,Informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.	<ul style="list-style-type: none">Analyser les motivations, intérêts professionnels et personnels,Identifier les compétences et aptitudes professionnelles,Déterminer les possibilités d'évolution professionnelle.	<ul style="list-style-type: none">Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,Recenser les facteurs susceptibles de favoriser la réalisation du projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,Définir les étapes de mise en œuvre du projet.

À la fin du parcours : remise d'un document de synthèse rédigé avec le bénéficiaire.

MÉTHODOLOGIE & OUTILS

1	2	3
Séance 0 1h00	Séance 1 2h00	Séance 2 2h00
Séance 3 2h00	Séance 4 2h00	Séance 5 2h00
Séance 6 2h00	Séance 7 2h00	
Diagnostic initial	Premier regard sur votre parcours dans son ensemble	Réalisations et compétences
Personnalité et retour sur soi	Système de valeurs et motivations	Relation au travail et restitution des tests
		Analyse de carrière et pistes professionnelles + élaboration du projet
		Bilan de parcours à M+6



Entretiens individuels



Tests psychotechniques



Livret de suivi individuel



Réflexion personnelle




Des outils progressifs

Accompagnement Outplacement

Pour une transition professionnelle rapide, alignée et durable

Durée : 6 à 12 séances sur une période de 4 à 12 mois

Tarif : sur demande

Langue : 

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

(Format visio-conférence possible)

Objectifs pédagogiques

- Offrir un accompagnement personnalisé pour une transition professionnelle efficace.
- Aider à la redéfinition des objectifs professionnels et personnels.
- Faciliter la réintégration sur le marché de l'emploi grâce à un soutien structuré, des outils modernes et un suivi post-repositionnement.

Public

Ce parcours d'outplacement s'adresse aux salariés, cadres, dirigeants, demandeurs d'emploi ou indépendants en transition professionnelle, ainsi qu'aux entreprises soucieuses d'accompagner leurs collaborateurs de manière responsable et engagée.

Prérequis

Aucun prérequis, si ce n'est la motivation à s'engager dans une démarche de réflexion sur son parcours professionnel.

PROGRAMME

Parcours complet en 6 modules

1	<p>Module 1 – Diagnostic initial & cadrage (1 séance)</p> <p>Objectif : analyser la situation, clarifier les objectifs et définir le plan d'accompagnement.</p> <ul style="list-style-type: none">• Analyse du parcours, du contexte et des motivations• Évaluation du niveau de soutien émotionnel nécessaire• Clarification des objectifs : repositionnement / reconversion / création d'entreprise• Diagnostic d'employabilité• Définition du contrat d'accompagnement <p>Livrables : synthèse de diagnostic + contrat d'accompagnement</p>
2	<p>Module 2 – Bilan & clarification du projet professionnel (3 à 7 séances)</p> <p>Objectif : identifier les ressources et définir un projet clair, réaliste et aligné marché.</p> <ul style="list-style-type: none">• Bilan des compétences (version allégée ou complète)• Analyse des réalisations significatives• Exploration des valeurs, motivations, drivers• Identification des leviers de développement personnel• Formalisation du projet professionnel• Travail sur le pitch• Tests psychométriques en option : GOLDEN, TTI Insights (DISC + WPMOT) <p>Livrables : rapport de bilan, synthèse des tests (option), pitch professionnel</p>
3	<p>Module 3 – Stratégie de repositionnement & personal branding (1 à 2 séances)</p> <p>Objectif : construire une stratégie cohérente et visible sur le marché.</p> <ul style="list-style-type: none">• Analyse des opportunités du marché luxembourgeois• Ciblage secteurs / entreprises / métiers• Construction du plan d'action• Élaboration du personal branding• Refonte du CV & optimisation du profil LinkedIn <p>Livrables : CV professionnel, profil LinkedIn optimisé, plan d'action</p>

4	<p>Module 4 – Outils & techniques de recherche d'emploi (1 à 2 séances)</p> <p>Objectif : mener une recherche efficace et structurée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Techniques d'approche directe et mobilisation du réseau • Gestion proactive des candidatures • Préparation intensive aux entretiens • Simulations d'entretien • Ajustement du plan d'action <p>Livrables : trame d'entretien + tableau de suivi des candidatures</p>
5	<p>Module 5 – Accompagnement émotionnel & résilience professionnelle</p> <p>Objectif : sécuriser la transition et renforcer la confiance.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion du stress, des émotions et des pertes de repères • Renforcement de la confiance et de la résilience • Soutien individuel continu selon les besoins <p>Module transversal, activable tout au long du parcours.</p>
6	<p>Module 6 – Finalisation & onboarding (1 séance)</p> <p>Objectif : sécuriser la décision et préparer la prise de poste.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de l'offre et conseils de négociation • Préparation aux 90 premiers jours (en option) • Passage de relais vers l'entreprise <p>Livrables : plan de prise de poste (option)</p>

LES PACKAGES

Nos différents packages s'adaptent à vos besoins

1 Package ESSENTIEL – “Rebond”

Structurer ses démarches pour un rebond rapide et ciblé

Objectif

Repositionnement rapide et efficace sur le marché de l'emploi

« Rebond » vise à accompagner les personnes désireuses de rebondir rapidement après une rupture professionnelle ou une transition courte. Il s'adresse à celles et ceux qui souhaitent se repositionner sans refondre toute leur trajectoire, mais qui ont besoin d'un soutien structuré pour clarifier leurs atouts, actualiser leurs outils de candidature, et être efficaces dans leurs démarches. L'accent est mis sur la mise en mouvement rapide, la valeur ajoutée immédiate, et la préparation aux actions concrètes de recherche d'emploi.

4-6
Mois

6
Séances
individuelles
+
Phase préliminaire 1h
OFFERTE

Public cible

- Les personnes ayant déjà un projet relativement clair mais souhaitant le formaliser et le renforcer ;
- Celles et ceux qui ont besoin d'un coup de pouce ciblé : CV, LinkedIn, pitch, préparation d'entretien d'embauche ;
- Les personnes en situation de repositionnement professionnel immédiat ;
- Les personnes pour lesquelles un accompagnement court, pragmatique et actionnable est le plus adapté.

Contenus clés



Diagnostic & cadrage



Clarification du projet professionnel



Stratégie de recherche d'emploi



Préparation aux entretiens

Livrables

CV professionnel, Profil LinkedIn optimisé, Plan d'action de recherche.

Bénéfices

Une mise en mouvement rapide

Un accompagnement concentré sur les actions concrètes

Idéal pour les transitions où la priorité est le retour rapide à l'emploi

En option

Passation d'un test psychométrique (GOLDEN ou TTI Insights Talent (DISC + WPMOT))

Suite

2 Package AVANCÉ – “Repositionnement”

Clarifier sa trajectoire et sécuriser son repositionnement professionnel

Objectif

Clarifier un projet professionnel et sécuriser un repositionnement sur le marché

Le parcours “Repositionnement” s’adresse aux personnes souhaitant faire évoluer leur trajectoire professionnelle de manière réfléchie et structurée. Il accompagne celles et ceux qui envisagent un changement fonctionnel, sectoriel ou géographique et qui ont besoin de méthode, de recul et d’un cadre sécurisant pour construire un projet professionnel clair et cohérent. Ce dispositif permet de définir un positionnement réaliste et aligné, puis de le traduire en une stratégie de visibilité efficace grâce à un personal branding structuré. Ce parcours combine exploration, clarification et action pour une transition progressive, sécurisée et ciblée, au-delà d’un simple rebond professionnel.

6-9
Mois

10
Séances
individuelles
+
Phase préliminaire 1h
OFFERTE

Public cible

- Les personnes en évolution professionnelle ;
- Celles et ceux qui souhaitent changer de secteur, de rôle, ou élargir leur périmètre ;
- Les personnes ressentant un besoin de donner un nouveau sens ou une nouvelle direction à leur carrière ;
- Les personnes ayant besoin d’un temps de réflexion structuré, mais conservant une entrée sur le marché proche de leur parcours initial ;
- Les personnes faisant face à une perte de repères et souhaitant retrouver un positionnement professionnel clair et crédible.

Contenus clés



Diagnostic complet



Bilan & clarification approfondie du projet



Stratégie de repositionnement & personal branding



Entraînement entretien & réseau



Construction d’un plan d’action ciblé et réaliste



Soutien émotionnel

Livrables

Rapport de bilan, Pitch professionnel, CV et LinkedIn optimisés, Plan d’action détaillé, Tableau de bord de suivi.

Bénéfices

Une réflexion de fond + un accompagnement opérationnel

Idéal pour des profils souhaitant redéfinir leur trajectoire

Alignement entre compétences, valeurs, motivations et marché

En option

Passation d’un test psychométrique (GOLDEN ou TTI Insights Talent (DISC + WPMOT))

3 Package PREMIUM – “Transition”

Réinventer sa trajectoire professionnelle en profondeur

Objectif

Clarifier un projet professionnel et sécuriser un repositionnement sur le marché

Le parcours Transition s’adresse à celles et ceux qui ressentent le besoin d’un véritable nouveau départ professionnel. Il accompagne les personnes qui souhaitent changer de voie en profondeur, se reconverter durablement ou redéfinir leur identité professionnelle avec sens et cohérence.

Pensé comme un accompagnement long et structurant, Transition offre un espace sécurisé pour prendre du recul, explorer de nouvelles pistes, clarifier ses aspirations profondes et construire un projet professionnel solide, réaliste et aligné.

9-12
Mois

12
Séances
individuelles
+
Phase préliminaire 1h
OFFERTE

Public cible

- Les personnes en reconversion totale, souhaitant quitter leur métier ou leur secteur actuel ;
- Celles et ceux qui ne se reconnaissent plus dans leur trajectoire professionnelle ;
- Les personnes ayant besoin d’un travail identitaire approfondi autour de leurs motivations, valeurs et aspirations ;
- Les profils souhaitant explorer plusieurs pistes avant d’opérer un choix éclairé ;
- Les transitions nécessitant un accompagnement émotionnel soutenu ;
- Celles et ceux qui souhaitent reconstruire une posture et une identité professionnelles nouvelles ;
- Les projets de transition nécessitant un accompagnement long, jusqu’à la prise de poste.

Contenus clés



Diagnostic & analyse du contexte personnel et professionnel



Bilan complet incluant test psychométrique



Exploration & clarification d'un nouveau projet professionnel réaliste et aligné



Construction d'une nouvelle identité professionnelle



Personal branding & visibilité



Onboarding & sécurisation de la nouvelle trajectoire



Approche réseau & stratégies de repositionnement large



Préparation aux entretiens pour reconversion ou changement de secteur



Soutien émotionnel

Livrables

Rapport de bilan approfondi, synthèse complète des tests psychométriques, nouveau dossier professionnel complet (CV, storytelling, messages clés, LinkedIn), plan d'action structuré pour mise en mouvement progressive, plan d'intégration.

Bénéfices

Aide à clarifier un nouveau projet réaliste et aligné avec son identité et ses aspirations

Renforce la confiance, la posture et la légitimité lors d'un changement majeur

Accompagne jusqu'à la prise de poste ou l'entrée dans la nouvelle voie


Coaching professionnel

Pour prendre du recul, clarifier ses objectifs et passer à l'action

Durée : nombre de séances à déterminer avec le coach

Modalités : Coaching individuel en présentiel ou à distance

Tarif : sur demande

Langue : 

Lieu

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Objectifs pédagogiques

Le coaching vise à permettre au coaché de :

- Prendre du recul et clarifier sa situation professionnelle.
- Développer ses compétences et sa posture.
- Renforcer la confiance et l'autonomie dans la prise de décision.
- Passer à l'action de manière alignée et efficace.

Public

Le coaching professionnel s'adresse aux managers, cadres et dirigeants ou toute personne souhaitant évoluer, prendre du recul et renforcer leur impact professionnel.

Prérequis

Aucun prérequis, si ce n'est la motivation à s'engager dans une démarche de réflexion et de remise en question.

PROGRAMME

Un accompagnement structuré au service du développement professionnel

Le coaching professionnel est un accompagnement individualisé et confidentiel destiné à soutenir les professionnels dans leurs enjeux de développement, d'évolution et de prise de décision.

Il offre un espace de réflexion structuré permettant de prendre du recul, de clarifier les objectifs et de mobiliser ses ressources pour agir avec plus de justesse et d'efficacité.

L'approche

Le coaching repose sur une relation de confiance, une écoute active et un cadre éthique strict garantissant la confidentialité des échanges.

Le coach accompagne le coaché à travers un questionnement structuré et des outils adaptés, sans apporter de solutions toutes faites, afin de favoriser l'autonomie et la responsabilisation.

Quand faire appel à un coaching professionnel ?

- Prise de poste ou nouvelles responsabilités
- Évolution ou transition professionnelle
- Questionnement sur le leadership ou le management
- Gestion du stress, surcharge ou perte de sens
- Besoin de clarification, d'alignement ou de repositionnement

Les bénéfices

- Meilleure connaissance de soi
- Décisions plus claires et assumées
- Posture professionnelle renforcée
- Actions concrètes et durables
- Performance alignée avec le sens



Coaching collectif – GOLDEN®

Révéler la richesse des personnalités pour renforcer l'efficacité collective

POURQUOI UTILISER LE GOLDEN® EN COACHING D'ÉQUIPE ?

Le GOLDEN® Personality Type Profiler, inspiré des travaux de Carl Gustav Jung, permet de mieux comprendre les préférences psychologiques et les modes de fonctionnement individuels.

En coaching collectif, il devient un levier puissant pour développer la connaissance mutuelle, améliorer la communication et renforcer la coopération au sein de l'équipe. Cette démarche permet de transformer les différences de fonctionnement en ressources pour la performance collective.

Tarif : sur demande

Le coaching GOLDEN® est particulièrement pertinent lors de :

- la création ou la transformation d'une équipe
- l'amélioration de la communication interne
- la gestion de tensions ou d'incompréhensions
- le développement de la cohésion et de la performance collective

LES APPORTS DU COACHING COLLECTIF

<p>→ Mieux communiquer</p> <p>Découvrir les différents styles de communication et apprendre à adapter ses interactions au sein de l'équipe.</p>	<p>→ Mieux se comprendre</p> <p>Identifier les préférences psychologiques de chacun pour mieux comprendre les façons de penser, décider et agir.</p>
<p>→ Mieux coopérer</p> <p>Valoriser les complémentarités et mobiliser les talents de chacun au service de la dynamique collective.</p>	

PROGRAMME

01 Avant l'atelier

Passation individuelle du questionnaire GOLDEN®.

02 Atelier collectif

Découverte du modèle et compréhension des différents types psychologiques.

03 Exploration de l'équipe

Lecture des dynamiques d'équipe, des complémentarités et des zones de vigilance.

04 Mise en pratique

Échanges et exercices autour de situations professionnelles concrètes.

05 Plan d'action collectif

Identification de leviers pour renforcer la coopération et l'efficacité de l'équipe.



COLLECTIF - 2 JOURS

- Questionnaire GOLDEN en ligne
- 1 heure d'entretien individuel avec chaque participant
- 2 journées de coaching collectif
- Remise des rapports Golden Personality Profiler individuels

Le coaching et la restitution sont assurés par une consultante certifiée Golden Personality Profiler™, garantissant un accompagnement professionnel et éthique.

FORMATIONS MANAGEMENT



Nos formations en management accompagnent les managers d'équipe, middle managers et dirigeants dans l'évolution de leurs pratiques vers un leadership inspirant et performant. Elles développent la posture, la vision et les compétences clés pour mobiliser durablement les équipes et piloter la performance à tous les niveaux de l'organisation.

DISC – TTI Success Insights®

Un levier puissant pour mieux se connaître, mieux communiquer et mieux collaborer

POURQUOI LE DISC ?

Issu des travaux de William Moulton Marston, le DISC met en lumière 4 grands styles comportementaux, présents chez chacun à des degrés différents. Il ne s'agit ni d'un test de personnalité, ni d'un outil d'évaluation, mais d'un outil de développement, centré sur les comportements observables en situation professionnelle.

Tarif : sur demande

Ce que le DISC apporte concrètement



Meilleure connaissance de soi et des autres

Comprendre ses propres comportements et ceux de ses collaborateurs pour des interactions plus authentiques.



Réduction des tensions et des incompréhensions

Anticiper et désamorcer les conflits en comprenant les différences comportementales.



Coopération renforcée au sein des équipes

Créer une synergie collective basée sur la complémentarité des profils.



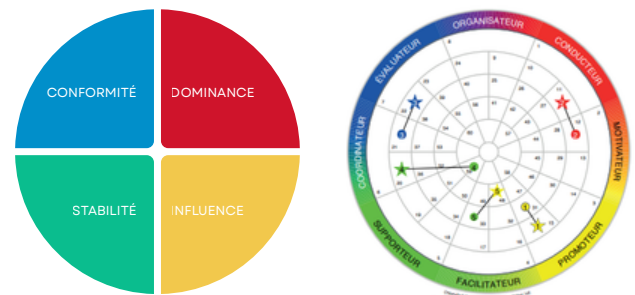
Communication plus fluide et plus efficace

Adapter son style de communication pour être mieux compris et mieux comprendre les autres.



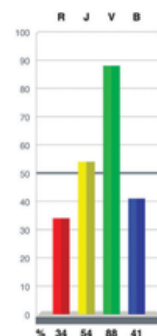
Management plus ajusté et plus impactant

Développer un leadership adapté aux besoins spécifiques de chaque collaborateur.

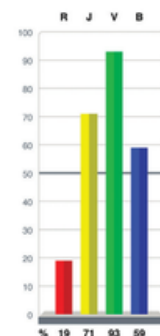


★ Adapté ● Naturel

Style adapté
Graphique I



Style naturel
Graphique II



norme 2009 MI.

Exemple de graphique individuel

INDIVIDUEL - 2 HEURES

- Questionnaire DISC en ligne
- Restitution personnalisée et confidentielle
- Prise de recul et plan d'actions opérationnel

COLLECTIF - DE 4 HEURES À 14 HEURES

- Ateliers interactifs et expérientiels
- Lecture des profils et de la dynamique d'équipe
- Exercices pratiques et mises en situation

Formats adaptés : formation, leadership, team building, workshops, séminaires.

Bénéfice pour l'entreprise

- Managers plus conscients et plus efficaces
- Équipes plus engagées et plus autonomes
- Climat de travail plus serein et collaboratif
- Décisions plus rapides et mieux partagées
- Performance humaine durable

La passation et la restitution du DISC sont assurées par un consultant certifié TTI Success Insights®, garantissant un accompagnement professionnel, éthique et à forte valeur ajoutée.

Cette certification internationale assure la qualité, la fiabilité et la pertinence des analyses comportementales réalisées.



Maîtriser les fondamentaux du management

Fondements, rôles et responsabilités du manager et de la pratique managériale

Durée : 2 journées (14 heures)

Tarif : 1 680 HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les fondements théoriques du management et de l'environnement organisationnel.
- Maîtriser les principes de planification, de décision et d'organisation des activités.
- Analyser et améliorer les dynamiques humaines, motivationnelles et collectives au travail.
- S'approprier les enjeux du leadership, de l'influence et de la communication managériale.
- Utiliser des outils de contrôle et d'amélioration de la performance organisationnelle.

Public

Cette formation s'adresse aux dirigeants et futurs dirigeants d'entreprises privées et d'institutions publiques, collaborateurs ayant des responsabilités de gestion d'équipe, chefs de service, managers, chefs de projets.

Prérequis

Premières expériences en management

PROGRAMME

Le programme aborde les fondements du management et le contexte organisationnel, la planification stratégique, la prise de décision et la structuration des activités. Il couvre également la gestion des ressources humaines, le changement et l'innovation, le leadership, les comportements, la motivation et les dynamiques d'équipe, ainsi que le contrôle, la performance et l'efficacité organisationnelle.

Étape 1 : Le manager efficace

- Rôles et missions managériales
- Posture professionnelle
- Responsabilités opérationnelles
- Valeur ajoutée du management
- Pratiques managériales efficaces

Étape 2 : Fondements du management

- Théories classiques du management
- Approches contemporaines
- Modèles de performance organisationnelle
- Enjeux économiques et sociaux
- Cadres conceptuels du management

Étape 3 : Environnement managérial

- Mutations de l'environnement de travail
- Globalisation et complexité organisationnelle
- Contraintes juridiques et institutionnelles
- Facteurs technologiques et numériques
- Attentes des parties prenantes

Étape 4 : Planification et décision

- Planification opérationnelle et stratégique
- Objectifs organisationnels
- Allocation des ressources
- Processus décisionnels
- Coordination individuelle et collective

Étape 5 : Organisation de l'entreprise

- Structures organisationnelles
- Processus et flux d'activités
- Culture et valeurs organisationnelles
- Design organisationnel
- Gouvernance interne

Étape 6 : Gestion des ressources humaines

- Compétences et talents
- Recrutement et intégration
- Développement professionnel
- Évaluation et reconnaissance
- Relations sociales

Étape 7 : Changement et innovation

- Dynamiques de transformation
- Résistance au changement
- Innovation organisationnelle
- Adaptabilité et agilité
- Pérennité organisationnelle

Étape 8 : Leadership et comportements

- Styles de leadership
- Comportements individuels
- Intelligence émotionnelle
- Influence managériale
- Éthique et exemplarité

Étape 9 : Motivation, groupes et communication

- Leviers de motivation
- Performance collective
- Dynamiques de groupe
- Gestion des conflits
- Communication interpersonnelle et organisationnelle

Étape 10 : Contrôle et performance

- Indicateurs de performance
- Outils de pilotage
- Qualité et efficacité
- Amélioration continue
- Responsabilité managériale

INTERVENANT

La formation est animée par un expert du management et du comportement organisationnel, alliant excellence académique, vision stratégique et solide expérience terrain auprès d'organisations publiques et privées.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté



Transformer son management pour déployer son potentiel de Leader

Pour développer un management agile et impactant orienté résultats

Durée : 3 journées (21 heures)

Tarif : 2 590 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Évaluer et développer leurs compétences managériales individuelles.
- Identifier leurs forces, zones de vigilance et compétences clés.
- Clarifier leur rôle de manager, installer leur légitimité et ajuster leur style de management.
- Mobiliser les leviers de motivation, fixer des objectifs et conduire un entretien de management structuré.



Public

Cette formation s'adresse aux managers, dirigeants ou toute personne qui se voit confier des responsabilités dans un organisation.



Prérequis

PROGRAMME

Développez un management plus impactant et plus inspirant grâce à une formation immersive de 3 jours, orientée résultats. Vous renforcerez votre posture, gagnerez en légitimité et consoliderez votre capacité à mobiliser vos collaborateurs. Vous apprendrez à créer une dynamique d'équipe performante et durable, tout en adoptant des pratiques plus agiles et responsabilisantes. À l'issue du parcours, vous repartirez avec des outils concrets et un plan d'action personnalisé pour faire évoluer votre leadership au quotidien.

En amont de la formation

Passation du questionnaire Talent Insights (TTI Success Insights) plus une heure de debriefing individuel

JOUR 1 : Focus sur la dynamique individuelle

- Clarifier les missions du manager, installer sa légitimité
- Identifier son style de management
- Fixer des objectifs et mener un entretien de management
- Activer les leviers de la motivation
- La communication managériale

JOUR 2 : FOCUS SUR LA DYNAMIQUE COLLECTIVE

- Définir et mettre en œuvre les composantes d'une équipe performante
- Élaborer son plan de management
- Déléguer à bon escient
- Mener une réunion d'équipe efficace
- Gérer les tensions au sein de l'équipe

JOUR 3 : FOCUS SUR LE DÉVELOPPEMENT DE SES COMPÉTENCES DE LEADER

- Définir le leadership
- Développer sa personnalité de Leader
- Adopter un management plus « agile »
- Prendre des décisions efficaces
- Adopter une posture de Manager-coach
- Clôture de la formation

Information : Pour les sessions en format intra-entreprise à partir de 4 participants, un atelier collectif DISC peut être organisé à la place des entretiens individuels de 1 heure (au choix).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Manager une équipe intergénérationnelle

Pour favoriser la collaboration et améliorer les résultats

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande



Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les enjeux du management intergénérationnel.
- Adapter son management en fonction des différents profils présents dans l'équipe.
- Faire de la dimension intergénérationnelle un facteur de succès et une valeur ajoutée stratégique.



Public

Cette formation s'adresse aux managers, responsables d'équipe, chefs de projet, RH et encadrants amenés à piloter ou accompagner une équipe composée de plusieurs générations, ainsi qu'à toute personne souhaitant développer une communication plus adaptée et inclusive en milieu professionnel multigénérationnel.



Prérequis

Aucun prérequis technique spécifique. Une expérience en entreprise et/ou une fonction d'encadrement est recommandée afin de faciliter l'appropriation des outils de management intergénérationnel.

PROGRAMME

Managez efficacement des équipes où Baby-Boomers, X, Y et Z collaborent au quotidien. Comprenez les stéréotypes, valeurs et attentes de chaque génération pour fluidifier les relations et adaptez votre communication, votre posture et vos pratiques pour renforcer cohésion, motivation et engagement. Repartez avec des outils concrets pour prévenir les tensions, valoriser les talents et piloter un collectif multigénérationnel.

Étape 1 : Déconstruire les stéréotypes intergénérationnels

- Un sujet récent ?
- La construction du stéréotype
- Comprendre les différents types de stéréotypes
- Apprendre à dompter ses stéréotypes
- Différencier stéréotypes et biais cognitif

Étape 2 : Identifier les enjeux du management intergénérationnel

- De quoi parle-t-on ?
- Clarifier le cadre et la finalité managériale

Étape 3 : Analyser les générations présentes dans l'entreprise et adapter sa communication

- Baby-Boomers
- Génération X
- Génération Y
- Génération Z
- Adapter sa communication

Étape 4 : Piloter et engager une équipe intergénérationnelle

- Personnaliser les pratiques managériales
- Contribuer à l'attraction et à la rétention des talents intergénérationnels
- Adapter son management
- Valoriser la dynamique collective
- Développer les compétences et les parcours de carrière

Étape 5 : Opter pour une posture manager-coach

- Développer une posture de manager coach
- Utiliser les outils et méthodes du coach pour tirer partie de cette richesse

Étape 6 : Anticiper et gérer les conflits intergénérationnels

- Identifier les sources des tensions relationnelles
- Analyser les causes des tensions intergénérationnelles
- Anticiper et prévenir les conflits intergénérationnels
- Mobiliser la communication non violente (CNV)
- Appliquer la méthode DESC pour gérer les situations conflictuelles

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Développer et piloter une stratégie performante

Pour transformer sa vision en plan d'action et obtenir des résultats concrets et durables

Durée : 3 journées (21 heures)

Tarif : 2 590 € HT

Langue :  

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les fondamentaux de la stratégie d'entreprise et structurer une démarche stratégique.
- Réaliser un diagnostic externe et interne fiable pour identifier enjeux, opportunités et risques.
- Formuler et arbitrer des choix stratégiques à l'aide d'outils avancés et de techniques de décision.
- Mettre en œuvre et piloter la stratégie (planification, ressources, communication, KPI/tableaux de bord, adaptation continue).



Public

Cette formation s'adresse aux dirigeants et chefs d'entreprise, aux managers et responsables d'équipe ou de département, ainsi qu'aux équipes projet et fonctions support impliquées dans le pilotage et la transformation des organisations, sans oublier les entrepreneurs et porteurs de projet en phase de création, de croissance ou de repositionnement.



Prérequis

Une expérience professionnelle en entreprise et/ou des responsabilités de management ou de pilotage d'activités afin de faciliter l'approbation des outils.

PROGRAMME

Passez d'une vision à une stratégie claire, actionnable et mesurable. Analysez votre environnement et vos capacités internes pour décider avec méthode. Mettre en œuvre une stratégie d'entreprise efficace, en intégrant les compétences de base puis en approfondissant les outils pour améliorer la prise de décision stratégique. Construisez des options solides et choisissez la meilleure trajectoire. Déployez et pilotez votre stratégie avec un plan d'action, des KPI et des ajustements en temps réel.

MODULE 1 : INTRODUCTION À LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE

objectifs

- Comprendre les bases de la stratégie d'entreprise
- Apprendre à analyser l'environnement externe et interne de l'organisation
- Maîtriser les outils fondamentaux de l'analyse stratégique

► **Comprendre la stratégie** et pourquoi elle est essentielle

► **Analyser l'environnement externe :**
Utilisation de l'analyse PESTEL pour identifier les forces externes qui influencent l'organisation

► **Analyser l'environnement interne :**
Comprendre les forces et faiblesses de l'organisation à travers l'outil SWOT

► **Définir des objectifs stratégiques :**
Définir des objectifs clairs et mesurables

Atelier pratique : Atelier pratique : Réalisation d'une analyse SWOT sur l'entreprise des participants ou un cas d'étude.

MODULE 2 : OUTILS AVANCÉS ET PRISE DE DÉCISIONS STRATÉGIQUES

objectifs

- Approfondir l'utilisation des outils d'analyse stratégique pour une meilleure prise de décision.
- Apprendre à formuler des stratégies à partir des résultats des analyses.

► **Introduction aux matrices stratégiques :**
Matrice BCG, Ansoff et d'autres outils pour évaluer les portefeuilles d'activités

► **Choisir et formuler des stratégies :**
Utilisation des résultats de l'analyse SWOT et PESTEL pour formuler des stratégies adaptées à l'organisation

► **Prendre des décisions stratégiques :**
Techniques pour évaluer les options et choisir la meilleure approche stratégique

Atelier pratique : Élaboration d'une stratégie pour un cas d'entreprise en utilisant des matrices stratégiques.

MODULE 3 : MISE EN ŒUVRE ET PILOTAGE DE LA STRATÉGIE

objectifs

- Apprendre à mettre en œuvre la stratégie choisie.
- Suivre et piloter la stratégie pour assurer son succès à long terme.

► **Déployer la stratégie définie :**
Planification, allocation des ressources et communication interne

► **Pilotage stratégique :**
Définir les Indicateurs de performance clés (KPI) et tableaux de bord

► **Adapter la stratégie en temps réel :**
Ajuster la stratégie en fonction des résultats et de l'évolution de l'environnement

Atelier pratique : Évaluer la posture de changement de chaque participant et définir un plan d'action individuel pour être proactif.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés et Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expert en stratégie d'entreprise et change management

Management stratégique

De la mission à l'évaluation : piloter le changement organisationnel

Durée : 2 journées (14 heures)

Tarif : 1 680 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les étapes et la logique globale du processus de management stratégique.
- Analyser une organisation à partir de son contexte, de sa mission et de situations critiques.
- Élaborer et évaluer des options stratégiques sur la base de critères structurés.
- Traduire une vision stratégique en objectifs, plans d'action et projets opérationnels.
- Mettre en œuvre et évaluer des actions stratégiques dans une logique d'amélioration continue.



Public

Cette formation s'adresse aux dirigeants et futurs dirigeants d'entreprises privées et d'institutions publiques, collaborateurs ayant des responsabilités de gestion d'équipe, chefs de service, chefs de projets, managers.



Prérequis

Premières expériences en management

PROGRAMME

Le processus de gestion stratégique comprend la clarification de la mission, du contexte et des problématiques centrales sur la base d'analyses systématiques. Viennent ensuite le développement, l'évaluation et la sélection d'options stratégiques, ainsi que leur traduction en vision, objectifs et projets. La mise en œuvre s'accompagne d'une évaluation continue et garantit l'efficacité, le pilotage et la durabilité.

Étape 1 : Mission et identité de l'organisation

- Sens et objectif de l'organisation
- Raison d'être et identité
- Produits, services et processus
- Marchés cibles, groupes cibles et parties prenantes
- Orientation et création de sens pour les collaborateurs

Étape 2 : Événements critiques comme déclencheurs

- Incidents critiques positifs et négatifs
- Écarts par rapport à la normalité et aux normes
- Événements pertinents pour la prise de décision
- Données d'observation, d'entretien et d'enquête
- Importance stratégique des situations exceptionnelles

Étape 3 : Audit et analyse de la situation

- Analyse comparative de l'organisation
- Forces et faiblesses
- Opportunités et risques
- Facteurs d'influence internes et externes
- Examen de la pertinence des informations collectées

Étape 4 : Analyse et synthèse

- Décomposition de situations complexes
- Regroupement des résultats d'analyse individuels
- Approche systémique de l'organisation
- Connexions et interactions
- Vue d'ensemble de la situation initiale

Étape 5 : Définition du problème

- Contradictions et divergences pertinentes
- Déficits structurels et fonctionnels
- Problèmes stratégiquement importants
- Délimitation des principaux domaines problématiques
- Point de départ pour l'élaboration de solutions

Étape 6 : Développement d'options et de scénarios

- Approches alternatives
- Évolutions probables
- Réflexion scénarologique
- Approfondissement argumentatif des options
- Cohérence et plausibilité des scénarios

Étape 7 : Analyse et hiérarchisation des scénarios

- Critères d'évaluation et conditions cadres
- Analyse SWOT des scénarios
- Évaluation coûts-bénéfices
- Définition des priorités
- Viabilité des options stratégiques

Étape 8 : Prise de décision stratégique

- Sélection d'un scénario
- Logique décisionnelle fondée sur des critères
- Recherche du consensus
- Pragmatisme et faisabilité
- Indépendance vis-à-vis des intérêts individuels

Suite

Étape 9 : Prise de décision stratégique

- Sélection d'un scénario
- Logique décisionnelle fondée sur des critères
- Recherche du consensus
- Pragmatisme et faisabilité
- Indépendance vis-à-vis des intérêts individuels

Étape 10 : Développement d'une vision et d'un modèle

- Vision d'avenir de l'organisation
- Orientation stratégique
- Génération de sens et d'identification
- Réduction de la complexité organisationnelle
- Cadre de référence pour les décisions

Étape 11 : Définition des objectifs

- Opérationnalisation de la vision
- Objectifs quantitatifs et qualitatifs
- Systèmes et hiérarchies d'objectifs
- Objectifs principaux, partiels et secondaires
- Hiérarchisation des objectifs stratégiques

Étape 12 : Planification et gestion de projet

- Plans d'action et projets
- Étapes de travail et jalons
- Ressources et responsabilités
- Méthodes et instruments
- Risques et logique du projet

Étape 13 : Mise en œuvre et évaluation

- Mise en œuvre des projets
- Réalisation structurée des mesures
- Évaluation formative et sommative
- Évaluation des processus, de l'impact et de la durabilité
- Comparaison continue entre la situation réelle et la situation souhaitée

INTERVENANT

La formation est animée par un expert du management et du comportement organisationnel, alliant excellence académique, vision stratégique et solide expérience terrain auprès d'organisations publiques et privées.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratiques
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles

Piloter le changement organisationnel en entreprise

Pour transformer les résistances en leviers et conduire une transformation durable

Durée : 3 journées (21 heures)

Tarif : 2 590 € HT

Langue :  

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Analyser les étapes d'un changement organisationnel et les réactions humaines associées pour mieux anticiper résistances et leviers d'adhésion.
- Adapter sa communication et son écoute afin de soutenir efficacement collaborateurs et collègues.
- Mobiliser des pratiques agiles, de motivation et de gestion du stress pour maintenir l'engagement pendant les transitions.
- Construire sa posture et un plan d'action individuel pour influencer positivement la mise en œuvre du changement.



Public

Cette formation s'adresse aux managers, chefs d'équipe et responsables de service, ainsi qu'aux professionnels RH, chefs de projet, PMO et acteurs de la transformation, de la qualité ou de l'amélioration continue, et plus largement à toute personne amenée à accompagner une réorganisation, un nouveau process ou une évolution au sein de l'entreprise.



Prérequis

La formation est accessible à toute personne impliquée ou amenée à s'impliquer dans un projet de changement organisationnel.

PROGRAMME

Le changement est inévitable : votre impact, lui, se construit. Ce parcours vous donne les clés pour comprendre les mécanismes du changement organisationnel et les réactions qu'il déclenche. Ce programme permet de combiner les attentes des managers et des collaborateurs en abordant les fondamentaux du changement de manière accessible. Il favorise une meilleure compréhension commune des enjeux, des outils d'adaptation et de soutien, tout en encourageant une implication proactive à tous les niveaux de l'organisation.

MODULE 1 : COMPRENDRE LE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

objectifs

- Comprendre les raisons et l'importance du changement dans les organisations.
- Se familiariser avec les principes de base du change management.
- Introduction au changement
- Les étapes du changement
- Les réactions face au changement

Atelier pratique : Discussion de cas réels de changement de l'entreprise et analyse des défis rencontrés.

MODULE 2 : S'ADAPTER AU CHANGEMENT ET SOUTENIR LES ÉQUIPES

objectifs

- Acquérir les compétences nécessaires pour s'adapter rapidement au changement.
- Apprendre à soutenir ses collègues et collaborateurs dans ce processus.
- Écouter activement et communiquer selon les phases de la culture du changement (Kulber Ross)
- Développer une mentalité agile
- Techniques de gestion du stress et de la motivation

Atelier pratique : Scénarios interactifs : Simulation ou cas réel de l'entreprise de situations de changement au sein des équipes.

MODULE 3 : DEVENIR ACTEUR DU CHANGEMENT

objectifs

- Encourager une implication active dans le processus de changement.
- Donner les clés pour influencer positivement la mise en œuvre des transformations au sein de l'organisation.
- Prendre part au changement
- Leadership à tous les niveaux – "enabler" du changement
- Retours d'expérience et amélioration continue

Atelier pratique : Évaluation de la posture de changement de chaque participant et définition de plans d'action individuels pour être proactif.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expert en stratégie d'entreprise et change management

Adopter une posture efficace pour prévenir et gérer les conflits

Pour anticiper, désamorcer et transformer les tensions en opportunités

Durée : 1/2 journée (4 heures)

Tarif : 420 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre l'origine des conflits, leurs mécanismes et leur propre style de réaction.
- Adopter une communication claire, empathique et constructive pour désamorcer les tensions.
- Utiliser des outils opérationnels, pour structurer un message difficile ou un recadrage.
- Gérer concrètement une situation conflictuelle grâce à la pratique, aux mises en situation et aux retours personnalisés.



Public

Cette formation s'adresse aux managers, responsables d'équipe, chefs de projet, encadrants, RH, ainsi qu'à tout collaborateur souhaitant mieux comprendre, prévenir ou résoudre les conflits dans un environnement professionnel.



Prérequis

Aucun prérequis théorique.

PROGRAMME

Prévenez et gérez les conflits avec efficacité grâce à une méthode simple, des outils concrets et une posture sereine. Une formation courte et opérationnelle pour désamorcer les tensions, restaurer le dialogue et renforcer la collaboration au sein de votre équipe.

Étape 1 : Comprendre et identifier le conflit

- Définir ce qu'est un conflit
- Identifier les principales sources de conflit
- Appréhender son propre style de gestion de conflit
- Repérer les obstacles majeurs qui aggravent les tensions

Étape 2 : Communiquer pour désamorcer les tensions

- Exprimer ses émotions et besoins sans mettre l'autre en défense
- Activer son écoute active : reformulation, questions ouvertes, validation des ressentis
- Découvrir et pratiquer la Communication Non Violente (CNV)
- Construire des phrases utiles et des tournures plus apaisantes

En option :

- Passation du DISC PROFIL TTI INSIGHTS (p.47)
- Debriefing individuel (1 heure)
- Remise du rapport individuel imprimé



Étape 3 : Structurer un recadrage

- Recadrer sans attaquer
- Adapter le message selon le contexte
- Exemples concrets de formulations DESC

Étape 4 : Mise en pratique et plan d'action individuel

- Jeux de rôle / mises en situation
- Débriefings collectifs
- Définition des engagements et plan d'action individuel
- Temps de questions / réponses

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Mises en situation et jeux de rôles
- Échanges de pratiques
- Auto-diagnostics et outils opérationnels

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports de formation remis aux participants
- Outils pratiques (grilles, matrices, fiches outils)
- Formateur certifié TTI Talent insights

Gestion des Ressources Humaines pour Dirigeants d'entreprise ou Non-RH

Pour sécuriser ses décisions RH et gagner en sérénité au quotidien

Durée : 2 journées (14 heures)

Tarif : 1 680 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande



Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les fondamentaux de la GRH au Luxembourg pour sécuriser leurs pratiques.
- Appliquer des règles et processus RH équitables et conformes, limitant les risques de litiges et de non-conformité.
- Intégrer les évolutions réglementaires récentes dans les décisions du quotidien.
- Adopter une approche éthique et responsable des ressources humaines, alignée avec les obligations et les valeurs de l'entreprise.



Public

Cette formation s'adresse aux dirigeants d'entreprise, managers, responsables opérationnels, entrepreneurs, fonctions support non-RH amenées à prendre des décisions RH au Luxembourg.



Prérequis

Exercer ou être amené à exercer des responsabilités de direction ou de management d'équipe.

PROGRAMME

Sécurisez vos décisions RH au Luxembourg grâce à une formation intensive de 2 jours, pensée pour les dirigeants et managers non spécialistes. Vous y acquérez les bases indispensables pour agir dans le respect du cadre légal, prévenir les risques et adopter des pratiques RH justes et cohérentes. Le programme intègre les points clés du droit du travail luxembourgeois et les évolutions récentes. Repartez avec des repères clairs et des réflexes concrets pour piloter vos situations RH avec sérénité.

JOUR 1 : LES SPÉCIFICITÉS DE LA GRH AU

Étape 1 : Assurer la conformité du droit du travail

- Les bases légales du droit du travail
- Les différents types de contrats de travail
- Les clauses contractuelles courantes
- Les conditions de travail

Étape 2 : Comprendre la rémunération et les avantages sociaux

- Les lois relatives aux salaires, aux heures de travail, aux congés payés, aux arrêts maladie, à la visite médicale, etc.
- Les obligations en matière de déclarations fiscales et de cotisations sociales

Étape 3 : Assurer la santé et la sécurité au travail

- Les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail (le travailleur désigné)
- Les normes de sécurité
- L'évaluation des risques
- Les obligations de prévention des accidents et des maladies professionnelles

Étape 4 : Relations professionnelles

- Les droits des salariés en matière de liberté syndicale et de négociation collective
- Les obligations de l'employeur en matière de consultation de la délégation du personnel

JOUR 2 : LES RÉCENTES ÉVOLUTIONS

Étape 1 : Sécuriser les données personnelles en GRH

- Les bases du RGPD en matière de GRH
- Le registre de traitement des données
- Les clauses dédiées
- La communication
- L'avènement de l'IA

Étape 2 : Prévenir et gérer le harcèlement et les alertes

- Les caractéristiques de la discrimination
- Les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail
- La mise en place d'une politique de gestion des lanceurs d'alerte

Étape 3 : Encadrer le travail à distance et le télétravail

- Les bases du détachement
- Les bases du télétravail
- Les déclarations obligatoires en matière de télétravail
- La charte télétravail

Étape 4 : Gérer l'emploi des travailleurs étrangers

- Les lois régissant l'immigration
- Les permis de travail

Suite

Étape 5 : Intégrer l'éthique et la responsabilité sociale

- Diriger de manière éthique et responsable
- Sensibiliser à la responsabilité sociale des entreprises
- L'intégrité professionnelle et la prise de décisions éthiques

Étape 6 : Sécuriser l'entreprise face aux contrôles sociaux

- Les droits et pouvoirs des inspecteurs du travail
- Les conséquences éventuelles en cas de non-respect

Étape 7 : Autres nouveautés législatives en matière de GRH

- Réforme du Congé Parental
- Télétravail et Travail Hybride
- Réforme de la Loi sur le détachement des travailleurs
- Loi du 24 juillet 2024
- Prime participative

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Cas pratique
- Approche pragmatique et orientée terrain
- Échanges interactifs et partage d'expériences entre participants
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation structuré
- Cas pratiques inspirés de situations professionnelles réelles
- Formateur expérimenté

Construire une communication managériale performante

Pour renforcer l'engagement et la performance de vos équipes

Durée : 1 journée + 1 heure

Tarif : 1 390 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les enjeux et les impacts de la communication managériale.
- Appliquer les fondamentaux d'une communication efficace et assertive.
- Adapter leur communication aux profils comportementaux DISC.
- Gérer les situations managériales complexes avec justesse.



Public

Cette formation s'adresse aux managers, responsables d'équipe, chefs de projet, dirigeants et toute personne amenée à encadrer, coordonner ou communiquer avec des équipes.



Prérequis

Aucun prérequis théorique.

PROGRAMME

Développez une communication managériale efficace et adaptée aux profils comportementaux afin de renforcer l'engagement, la performance et la qualité des relations professionnelles. Cette formation allie apports méthodologiques, mises en situation et l'utilisation de l'outil DISC (TTI Success Insights) pour permettre aux managers d'ajuster leur communication avec justesse, y compris dans les situations sensibles.

EN AMONT DE LA FORMATION



Évaluer son profil comportemental

- Passation du questionnaire DISC TTI Success Insights (p. 47)
- Debriefing individuel du rapport (1 heure)
- Remise du rapport individuel imprimé

Étape 1 : Clarifier les enjeux de la communication managériale

- Comprendre les objectifs et le déroulé de la formation
- Identifier les attentes et situations managériales des participants
- Définir la communication managériale et ses impacts sur les équipes et l'entreprise

Étape 3 : Maîtriser les bases d'une communication efficace

- Comprendre les principes clés de la communication managériale
- Pratiquer l'écoute active, l'empathie et la reformulation
- Intégrer l'assertivité dans sa posture de manager
- S'entraîner à travers des mises en situation concrètes

Étape 4 : Utiliser le feedback comme levier managérial

- Comprendre les mécanismes du feedback constructif
- Savoir donner et recevoir un feedback managérial efficace
- S'exercer à travers des jeux de rôle et situations professionnelles

Étape 5 : Adapter sa communication grâce au DISC

- Identifier les styles comportementaux DISC
- Comprendre les besoins, moteurs et zones de vigilance de chaque profil
- Analyser son propre style de communication
- Adapter son approche managériale selon les profils
- Expérimenter l'adaptation à travers des jeux pédagogiques DISC

Étape 6 : Structurer et ritualiser sa communication managériale

- Identifier les rituels de communication managériale clés
- Structurer une communication régulière et sécurisante
- Élaborer un plan de communication managériale simple et opérationnel

Étape 7 : Formaliser un plan d'action individuel

- Identifier ses axes de progrès prioritaires
- Définir des actions concrètes et mesurables
- S'engager dans une démarche d'amélioration continue


MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Mises en situation et jeux de rôles
- Échanges de pratiques
- Auto-diagnostics et outils opérationnels

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports de formation remis aux participants
- Outils pratiques (grilles, matrices, fiches outils)
- Formateur certifié TTI Talent insights

FORMATIONS ART ORATOIRE - ÉLOQUENCE



Les formations en art oratoire et en prise de parole en public sont conçues pour renforcer l'impact de vos messages et capter durablement l'attention de votre audience. Grâce à des techniques concrètes et immédiatement applicables, elles permettent de gagner en assurance, en charisme et en efficacité dans toutes les situations de communication professionnelle. Un levier puissant pour convaincre, fédérer et valoriser votre expertise.

 Institut
Supérieur
de l'Éloquence

Art oratoire : Être convaincant en toutes circonstances

“L'éloquence, c'est l'art de bien parler, l'aptitude à s'exprimer avec aisance, la capacité de convaincre, d'émouvoir “

Durée : 6 jours + Certification

Tarif : 3 990 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise et sur-mesure
sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Structurer un discours percutant et convaincant.
- Maîtriser la prise de parole en public et la communication non verbale.
- Convaincre et argumenter dans toutes les situations professionnelles.
- Adapter leur communication aux contextes et aux interlocuteurs.
- S'exprimer avec impact en présentiel, à distance ou face aux médias, en tenant compte des profils, des enjeux émotionnels et des situations sensibles (management, médiatraining, communication de crise).



Public

La formation s'adresse aux managers, dirigeants, entrepreneurs, élus, avocats, professions libérales, étudiants et plus largement à toute personne souhaitant renforcer son leadership, son charisme et son impact à l'oral.



Prérequis

Avoir un projet professionnel (embauche, évolution professionnelle, leadership), politique (candidature, charisme, gestion de mandat), ou personnel (développement personnel, projet culturel, associatif, etc.).

On ne naît pas communicant, on le devient. Cela s'apprend !



Présentation du cursus avec

Bruno GOSSELIN,

Passer de la connaissance à l'action !

Cette formation requiert un enseignement d'excellence délivré par des professionnels de haut niveau qui allient tout à la fois les règles de l'art oratoire et de la rhétorique, le choix des éléments de langage les plus pertinents et la maîtrise de la communication non verbale pour tenir en haleine le public et lui envoyer les signaux qui entraîneront son adhésion.

Module 1 : Devenez impactant à l'oral

Hiérarchiser et organiser des idées en travaillant le texte.

Structurer un discours pour lui donner du relief

- Savoir questionner son interlocuteur
- Écouter et rebondir sur les remarques
- Anticiper les objections et les questions
- Défendre ses idées avec conviction

Comprendre les clés du langage non verbal :

- L'occupation de l'espace, l'ancrage, la gestion des parasites, les cibles regard, la gestuelle

Construire un discours efficace

- Les méthodes de structuration
- en 3 étapes : pour développer un message
- en 7 étapes : pour convaincre

Module 2 : Savoir présenter et Pitcher

Préparer la structure d'un pitch

- Préparer sa présentation individuelle et ses arguments
- Co-Coaching en binômes
- Pitcher, Débrief et Observer
- Présentations individuelles (cas concrets)
- Débrief à chaud

Faites votre DAM

- Travail individuel : Ce que je Démarre, ce que j'Arrête, ce que je Maintiens et bilan formateur

Module 3 : Prendre la parole en public

✓ État d'esprit, organisation et mise en place :

- La respiration profonde
- Identifié le public cible
- Gérer son stress avec la technique de l'encrage positif
- Bien utiliser l'espace
- Le choix de la méthode (discours, carte mentale, etc.)

- Le choix des éléments de langage
- La gestuelle (pincement de précision, auto contacts, etc.)
- Le regard
- Le travail de la voix (débit, rythme, j'utilise les silences)
- La règle du "SGR" (Simplifier, grossir, répéter)

✓ Atelier : « le spectacle, c'est moi »

Suite

Module 4 : L'art de la dialectique : « stratégies & outils »



Le débat contradictoire

- Les attaques dialectiques
- Les ripostes dialectiques

Module 5 : Les neurosciences au service de la communication - Spécial management hybride

☑ Les principes neuroscientifiques, appliqués à la communication

- Schémas et règles de base de la communication : émetteur, message, récepteur, interférences
- Présentiel et distanciel, les atouts et les faiblesses des canaux de communication
- Les neurosciences et l'intelligence émotionnelle
- Communication verbale et non verbale
- Les éléments clés d'une communication efficace
- Instaurer un contrat gagnant-gagnant avec soi-même et les autres
- Mieux connaître son interlocuteur
- Identifier les styles de communication
- Les profils de personnalité
- Savoir reconnaître le profil et s'y adapter
- Manager les différents profils
- Valoriser les actions de chacun : « Dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit »
- Entretien l'esprit d'équipe et la convivialité

☑ Les neurosciences et « La stratégie d'objectif » pour se programmer à réussir

- Clarifier les objectifs, cibler les résultats
- Mettre en place des stratégies gagnantes
- Mobiliser l'équipe vers des objectifs communs
- Les clés pratiques du management à distance
- Réunion d'équipe : présentiel, distanciel et mixte
- L'écoute active
- Les grands principes de la prise de parole en équipe
- L'équilibre des échanges
- Construction et animation d'une réunion efficace

Module 6 : Médiatraining : être visible dans les médias

☑ Qui sont les journalistes ?

- La sociologie de la profession
- Leur formation
- Les réflexes professionnels
- Les codes et habitudes professionnelles
- Les contraintes : Comment fonctionnent les rédactions
- La production de l'information
- Les critères de choix de l'information
- Les différents modes de traitement de l'information
- Le rôle de la concurrence
- L'impact de l'audience

☑ Les différents types d'interviews

- Qui sont les journalistes ?
- Interview en plateau (sur 2'30 ou 5')
- Interview explicatif (1')
- Interview in situ ou en extérieur (30')
- Mise en pratique et approfondissement
- L'après-midi sera consacrée en une succession d'exercices devant la caméra. Les interviews seront enregistrées, visionnées et décryptées.
- Diagnostic personnalisé et bilan global de la session

☑ Les règles de l'interview

- Sensibiliser aux différents styles d'interviews et à leur préparation,
- Apprendre à déjouer les pièges, comprendre l'imbrication de la forme et du fond et appréhender la logique du média training.

☑ Mise en pratique intensive devant un micro ou une caméra

- La maîtrise du stress
- La gestion du temps : faire court et efficace
- Faire passer son message
- La recherche de la petite phrase
- La hiérarchisation des informations
- Le bilan de l'interview : ai-je été bon ?



Certification et remise des diplômes



Une formation certifiante

Suivi individuel en présentiel, évaluation des progrès en continu, débrief collectif sur chaque exercice individuel, validation des acquis en fin de formation lors d'une mise en situation finale.

INTERVENANTS

Ils vous feront parler autrement :



Bruno GOSSELIN

Le stratège des mots et des perceptions.

Ancien lobbyiste, spécialiste des messages d'influence et des récits qui marquent, Bruno Gosselin est aujourd'hui formateur en communication dans les grandes écoles et auprès des dirigeants. Il sait mieux que quiconque transformer une idée floue en discours impactant. Avec lui, vous apprendrez à bâtir une prise de parole structurée, crédible et mémorable.



Bruno POGNARD

Le corps, la voix, l'émotion

Kinésithérapeute, acteur de théâtre et coach scénique, Bruno Pognard donne du corps à vos prises de parole. Il vous aide à habiter l'espace, poser votre voix, gérer votre stress et libérer votre énergie. Grâce à son approche physique et sensorielle, vous développerez une présence authentique, qui touche et qui retient.



Karim BAOUZ

L'œil du journaliste, la maîtrise de l'image

Ancien journaliste pour Cash Investigation et documentariste, Karim Baouz connaît les coulisses de l'information et la puissance d'une image bien construite. Son expertise : vous apprendre à penser votre communication comme une mise en scène, à soigner vos supports, vos cadrages, vos silences. Il vous rendra percutant et lisible, à l'oral comme à l'écran.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Supports pédagogiques remis aux participants au format PDF
- Utilisation de vidéoprojecteur / écran pour les apports théoriques
- Caméra, micro et dispositifs audio pour les mises en situation et le médiatraining
- Enregistrements vidéo des interventions pour visionnage et décryptage

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques illustrés par des exemples concrets
- Pédagogie active et expérientielle, orientée "pratico-pratique"
- Mises en situation réelles : prises de parole, pitches, débats, interviews
- Coaching et Feedback individualisé
- Évaluation continue des acquis
- Formateurs experts

Le cursus doit être obligatoirement suivi en présentiel pour les modules (1, 2, 6 et 7) et peut être suivi à la fois en présentiel ou en distanciel, pour les modules 3, 4, 5.

L'art de la prise de parole en public

Pour renforcer son impact et gagner en assurance

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest
L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise et sur-mesure
sur demande (une à deux journées
selon les besoins des participants)

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Développer une posture professionnelle affirmée et une présence orale impactante.
- Maîtriser la voix, la diction et le rythme pour renforcer la clarté et la conviction.
- Gérer le stress et les émotions afin de rester maître de sa communication.
- Adapter leur communication verbale et non verbale aux enjeux et situations professionnelles.



Public

Cette formation s'adresse aux dirigeants, managers, commerciaux et à toute personne amenée à prendre la parole en public et souhaitant renforcer son impact, son aisance et sa crédibilité dans un contexte professionnel.



Prérequis

Aucun prérequis technique.

PROGRAMME

Dans un environnement professionnel où l'impact personnel est devenu un facteur clé de réussite, maîtriser les codes de la communication orale et non verbale est indispensable. Que ce soit pour animer une réunion, conduire un entretien, négocier, ou intervenir en public, le fond du discours ne suffit plus : la posture, la voix, l'attitude et la capacité à incarner son message font toute la différence.

Cette formation proposée par l'Institut Supérieur de l'Éloquence Luxembourg vise à développer une communication professionnelle ancrée, convaincante et maîtrisée, en travaillant aussi bien la dimension technique que comportementale.

Étape 1 – Incarner sa présence et asseoir sa légitimité

- Développer une posture stable et impactante
- Renforcer sa présence et sa légitimité à l'oral
- Incarner son rôle et son message avec assurance

Étape 2 – Faire de sa voix un levier d'influence

- Travailler la respiration, la projection et la clarté
- Nuancer la voix pour servir l'intention et le message
- Installer silences et rythmes comme leviers d'impact

Étape 3 – Aligner langage corporel et intelligence émotionnelle

- Ajuster gestes, regards et postures
- Identifier et canaliser les émotions
- Aligner posture, voix et message

Étape 4 – S'entraîner pour gagner en impact durablement

- Mises en situation professionnelles ciblées
- Feedback individualisé et coaching personnalisé
- Construction d'un plan de progression individuel

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Formation interactive, centrée sur la pratique
- Enregistrements vidéo
- Exercices vocaux
- Jeux de rôle

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques illustrés par des exemples concrets
- Pédagogie active et expérientielle, orientée "pratico-pratique"
- Mises en situation réelles
- Coaching et feedbacks personnalisés
- Formateurs experts
- Chaque participant repart avec un diagnostic personnel et des axes de progression concrets.

MARKETING & VENTE

Développez des compétences marketing essentielles pour concevoir, piloter et ajuster des stratégies efficaces. Nos formations allient vision stratégique, outils pratiques et cas concrets pour une application immédiate.



Déployer une stratégie marketing digitale efficace

Pour générer des résultats concrets et durables

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840 € HT

Langue :  

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Maîtriser les principes fondamentaux du marketing digital.
- Connaître son client idéal : la clé pour bâtir une stratégie cohérente.
- Choisir les canaux digitaux en fonction de ses clients cibles.
- Utiliser des outils en ligne pour développer la visibilité de l'entreprise et attirer de nouveaux clients.



Public

Cette formation s'adresse aux dirigeants d'entreprise, créateur d'entreprise, responsable communication et tous collaborateurs souhaitant approfondir leur connaissance du sujet



Prérequis

Aucun prérequis technique. Disposant d'une expérience en entreprise.

PROGRAMME

Cette formation d'une journée vous donne les clés pour comprendre, structurer et déployer une stratégie de marketing digital efficace. Vous apprendrez à définir votre cible, choisir les bons canaux digitaux et créer des contenus adaptés à vos objectifs. De la compréhension des fondamentaux à la mise en œuvre opérationnelle, vous repartirez avec une vision claire et structurée. Une formation pragmatique pour transformer votre présence digitale en véritable levier de visibilité et de performance.

Étape 1 : Comprendre les principes fondamentaux du marketing digital

- La différence entre le marketing traditionnel et le marketing digital
- Communication « online » vs communication « offline »
- Le lexique du marketing digital

Étape 2 : Définir une stratégie digitale

- Le rôle d'un persona dans la stratégie marketing
- Définir le client idéal ou persona

Étape 3 : Connaître les canaux digitaux

- Les outils pour optimiser son site web
- Les différents réseaux sociaux, avantages et inconvénients
- Choisir un réseau social en fonction du marché cible, du type de contenu et du type d'entreprise

Étape 4 : Créer du contenu impactant par le biais d'outils simples

- Créer un calendrier éditorial
- Les mots-clés à fort potentiel
- L'appel à l'action en articles de blog, story Instagram, publication Facebook

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Ateliers pratiques et mises en situation
- Réflexion personnelle
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports de formation remis aux participants
- Apprentissage actif et participatif

Déployer un marketing stratégique structuré et performant

Pour soutenir durablement la performance de l'entreprise

Durée : 3 journées (21 heures)

Tarif : 2 520 € HT

Langue :  

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Définir une stratégie marketing alignée avec les objectifs de l'entreprise.
- Mettre en œuvre des actions marketing adaptées aux différents canaux.
- Analyser la performance marketing à l'aide d'indicateurs et de tableaux de bord.
- Inscrire les actions marketing dans une démarche durable et créatrice de valeur.



Public

Cette formation s'adresse aux entrepreneurs, dirigeants, responsables marketing et porteurs de projets marketing.



Prérequis

Aucun prérequis technique spécifique. Une connaissance de base de l'environnement professionnel et un intérêt pour les enjeux marketing sont recommandés.

PROGRAMME

De la compréhension des fondamentaux à la mise en œuvre de stratégies marketing avancées, cette formation vous donne toutes les clés pour construire une offre différenciante et performante. Grâce à des ateliers pratiques basés sur des cas réels, vous transformerez la théorie en actions concrètes et mesurables. Une formation complète pour structurer, activer et optimiser votre marketing avec méthode et impact.

MODULE 1 : LES FONDAMENTAUX DU MARKETING

objectifs

- Comprendre les bases du marketing et son rôle dans l'entreprise
- Découvrir les concepts fondamentaux : segmentation, positionnement, les 4P (Produit, Prix, Place, Promotion)
- Appliquer les concepts pour construire une offre de valeur claire et différenciante
 - Introduction au marketing : Définitions, concepts et rôle stratégique
 - Segmentation du marché : Identifier les segments de marché et comprendre leurs besoins
 - Positionnement de l'offre : Comment différencier son produit ou service sur le marché
 - Les 4P du marketing : Construire un mix marketing équilibré (Produit, Prix, Place, Promotion)

Atelier pratique : Réalisation d'un exercice de segmentation et de positionnement sur un cas d'étude réel

MODULE 2 : STRATÉGIES MARKETING AVANCÉES

objectifs

- Approfondir les compétences en stratégie marketing
- Comprendre et utiliser les outils d'analyse de marché pour mieux anticiper les tendances et les opportunités
- Élaborer une stratégie de marque cohérente
 - Analyse de marché avancée : Études de marché, analyse de la concurrence et des tendances
 - Stratégie de marque : Définir l'identité de marque, développer l'image et la valeur perçue
 - Marketing digital : Introduction aux leviers du marketing digital (SEO, SEA, réseaux sociaux)

Atelier pratique : Élaboration d'une stratégie de marque et d'un plan de lancement digital pour un produit/service

Suite

MODULE 1 : MISE EN OEUVRE ET PILOTAGE DES ACTIONS MARKETING

objectifs

- Savoir exécuter et suivre une stratégie marketing
- Mesurer les performances et ajuster les campagnes marketing pour une optimisation continue
- Intégrer les outils digitaux pour un marketing moderne et agile
 - ▶ Planification et exécution marketing : Développement d'un plan marketing détaillé
 - ▶ KPI marketing et tableau de bord : Mesurer l'efficacité des actions avec des indicateurs clés
 - ▶ Automatisation et CRM : Intégrer les outils digitaux pour une gestion optimisée des campagnes et des relations clients

Atelier pratique : Élaboration d'un plan d'action marketing avec des objectifs et des indicateurs de performance

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Ateliers pratiques et mises en situation
- Réflexion personnelle
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports de formation remis aux participants
- Apprentissage actif et participatif
- Travail sur un projet fil rouge
- Outils et templates professionnels

Activer linkedin comme levier de visibilité, de crédibilité et de leads

Pour renforcer son image professionnelle et générer des opportunités business

Durée : ½ journée (3.5 heures)

Tarif : 420 € HT

Langue :  

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu de formation

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre la notion et l'importance du Personal Branding.
- Définir la stratégie, les objectifs et les cibles sur LinkedIn.
- Optimiser la visibilité professionnelle et la page entreprise.
- Optimiser le profil personnel et celui des employés de l'entreprise.



Public

Cette formation s'adresse aux dirigeants, responsables RH, managers, commerciaux, indépendants et collaborateurs impliqués dans la communication ou le développement commercial, souhaitant utiliser LinkedIn comme levier de visibilité, de crédibilité et de génération d'opportunités business.



Prérequis

Disposer d'un compte LinkedIn actif (profil personnel et/ou page entreprise). Venir avec un ordinateur portable ou une tablette pour la réalisation des exercices pratiques.

PROGRAMME

Cette formation vous permet d'exploiter pleinement LinkedIn pour renforcer votre image professionnelle et générer des opportunités business. Vous apprendrez à structurer une stratégie de personal branding cohérente, alignée avec l'identité de votre entreprise. Du profil à la page entreprise, en passant par la création de contenus pertinents, vous découvrirez les bonnes pratiques pour gagner en visibilité. Une formation opérationnelle pour transformer LinkedIn en véritable outil de développement professionnel et commercial.

Étape 1 : Améliorer la page entreprise et développer le réseau

- Définir l'identité et les objectifs de l'entreprise
- Connaître les pré-requis pour une page entreprise impactante
- Générer des leads
- Rechercher des prospects

Étape 2 : Définir une stratégie digitale

- Définir ses valeurs et son identité personnelle
- Comprendre la notion et l'importance du Personal Branding
- Optimiser son profil LinkedIn
- Étendre la stratégie de l'entreprise aux profils des employés

Étape 3 : Publier des contenus adaptés

- Acquérir les bases du community management sur LinkedIn
- Mettre en place un planning éditorial pour partager les contenus
- Développer un référencement naturel (SEO)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Ateliers pratiques et mises en situation
- Réflexion personnelle
- Échanges et interactions de groupe

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports de formation remis aux participants
- Apprentissage actif et participatif
- Travail sur un projet fil rouge
- Outils et templates professionnels

FINANCE & COMPTABILITÉ

Nos formations en finance et en comptabilité sont conçues en partenariat avec des experts reconnus du terrain, afin d'offrir des contenus à forte valeur ajoutée, directement applicables en entreprise.

Les formations, développées par des experts de la finance, permettent d'acquérir une vision claire et stratégique des enjeux financiers, d'améliorer la prise de décision et de renforcer la performance globale de l'organisation.

Nos formations en comptabilité, animées par un expert-comptable, apportent une approche rigoureuse, concrète et opérationnelle, permettant de mieux comprendre les mécanismes comptables, d'assurer la conformité et de piloter efficacement l'activité financière.



La gamme Finance pour managers de Sagora regroupe deux programmes complémentaires d'Executive Education :

- Diagnostic et planning financier
- Évaluation de projets et d'entreprises.

Du diagnostic à la valorisation : former les décideurs et les managers à conjuguer cash-flow, vision stratégique et facteur humain pour créer de la valeur.



Diagnostic et planification financière

Trois modules pour comprendre, évaluer et piloter la situation financière de votre entreprise. Vous apprendrez à réaliser un diagnostic complet, à planifier la performance future et à élaborer des stratégies alignées sur vos objectifs à court et long terme.

Évaluation de projets et d'entreprises

Deux modules pour maîtriser les méthodes clés d'évaluation, telles que l'analyse des flux de trésorerie actualisés (DCF) et la comparaison de marché. Vous apprendrez à estimer la valeur des projets et des entreprises, à ajuster vos analyses selon les risques et à prendre des décisions d'investissement éclairées pour maximiser la valeur à long terme.



BÉNÉFICES POUR VOUS ET VOTRE ENTREPRISE

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Gérez les coûts et leur influence sur l'entreprise• Analysez les états financiers et gérez la trésorerie• Présentez des rapports financiers de manière claire et efficace• Maîtrisez les outils de budgétisation et planifier avec précision | <ul style="list-style-type: none">• Évaluer les projets d'investissement• Acquérir les compétences pour préparer un dossier convaincant pour les investisseurs• Comprendre les critères de décision d'investissement |
|---|--|

LES PROFESSEURS

Pr. Mathias SCHMIT

Professeur de Finance et Directeur académique à la Solvay Brussels School, docteur en Sciences de Gestion et fondateur de Sagora

Ghadi Kahil

Conférencier en évaluation financière et comptabilité à la Solvay Brussels School et consultant en finance d'entreprise

Pr. Benjamin LORENT

Professeur de Finance et de Comptabilité, formateur pour ExpertSuisse & Sagora, consultant en Finance et Assurance, Docteur en Économie et en Sciences de Gestion

Jean-Philippe Michaux

CFO – Puratos Group, formateur Solvay Brussels School & Sagora, CFO de l'année 2025 (Trends et Trends-Tendances)

Suite

Module 1 : 3 jours

Tarif : 2 400 € HT

Module 2 : 2 jours

Tarif : 1 600 € HT

Module 3 : 2 jours

Tarif : 1 600 € HT

Langue :

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu : Luxembourg

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Maîtriser les fondamentaux de la gestion financière.
- Comprendre et analyser la situation financière de leur entreprise.
- Savoir planifier la croissance financière de l'organisation.
- Renforcer leur capacité à communiquer efficacement sur les enjeux financiers.
- Prendre des décisions éclairées et confiantes en matière financière.



Public

Ce programme vise à former des décideurs lucides, capables d'utiliser la finance comme outil de pilotage stratégique. La première formation s'adresse aux managers, cadres dirigeants et responsables financiers souhaitant maîtriser les mécanismes clés de la finance d'entreprise pour analyser la performance et orienter la stratégie de leur organisation.

PROGRAMME

Trois modules pour comprendre, évaluer et piloter la situation financière de votre entreprise. Vous apprendrez à réaliser un diagnostic complet, à planifier la performance future et à élaborer des stratégies alignées sur vos objectifs à court et long terme.

MODULE 1 : Diagnostic et planning financier

objectifs

Analysez, gérez et communiquez efficacement la performance financière de votre entreprise.

- **Analyser la performance** : interpréter les états financiers, ratios et sources de performance.
- **Gérer les ressources** : maîtriser le fonds de roulement, la trésorerie et les besoins financiers.
- **Créer de la valeur** : planifier la croissance durable en conciliant rentabilité et gestion des risques.

MODULE 2 : Budgétisation et planification financière sur Excel

objectifs

Utilisez Excel pour modéliser, gérer et planifier efficacement les finances de votre entreprise.

- **Construire des modèles intégrés** : bilan, compte de résultats et flux de trésorerie.
- **Appliquer des techniques avancées** : structuration, formules, graphiques et analyses de sensibilité.
- **Assurer fiabilité et pilotage** : valider les modèles et maîtriser budgétisation et reporting.

MODULE 3 : Contrôle de gestion et analyse des coûts

objectifs

Identifiez, comprenez et maîtrisez les coûts pour améliorer la performance de votre entreprise.

- **Identifier et classer les coûts** : fixes, variables, directs, indirects, production et distribution.
- **Mesurer la performance** : analyser la rentabilité, les écarts et les centres de coûts selon la stratégie.
- **Piloter la rentabilité** : utiliser l'analyse CVP pour déterminer point d'équilibre, marges et profits cibles.

Comprendre.

Relier les chiffres à la vie qu'ils représentent. Observer, écouter, contextualiser — pour bâtir une vision claire et partagée.

Décoder.

Faire parler la donnée. Transformer la complexité en intelligence, révéler les leviers de décision et anticiper plutôt que subir.

Agir.


Transformer la clarté en impact. Passer de la compréhension à la création de valeur durable.

Module 1 : 2 jours

Tarif : 1 600€ HT

Module 2 : 2 jours

Tarif : 1 600€ HT

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu : Luxembourg

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Approfondir les acquis en évaluation financière des projets et des entreprises.
- Évaluer la rentabilité et la valeur des projets ou des entreprises.
- Développer une compréhension pratique et opérationnelle des outils d'analyse financière.
- Maîtriser les principaux indicateurs et méthodes d'évaluation (VAN, TRI, DCF, WACC, etc.)
- Appuyer les décisions d'investissement par des analyses structurées.
- Maximiser la création de valeur à travers des choix financiers éclairés.



Public

Ce programme vise à former des décideurs lucides, capables d'utiliser la finance comme outil de pilotage stratégique. La première formation s'adresse aux managers, cadres dirigeants et responsables financiers souhaitant maîtriser les mécanismes clés de la finance d'entreprise pour analyser la performance et orienter la stratégie de leur organisation.

PROGRAMME

La formation “**Évaluation de projets et d'entreprises**”, dans la continuité de la première, permet l'approfondissement des acquis en vous apprenant à évaluer la rentabilité et la valeur des projets ou des entreprises. Vous y développerez une compréhension pratique des outils d'analyse (VAN, TRI, DCF, WACC, etc.) pour appuyer vos décisions d'investissement et maximiser la création de valeur.

MODULE 1 : Critères et décisions d'investissement objectifs

Évaluez et comparez vos projets pour prendre des décisions d'investissement rentables et éclairés.

- ▶ **Évaluer les projets** : appliquer les principaux critères d'investissement (VAN, TRI, Payback, ROI).
- ▶ **Maîtriser la valeur temps de l'argent** : actualisation, capitalisation, risque, inflation et valorisation.
- ▶ **Optimiser les décisions** : sélectionner les projets rentables et intégrer la flexibilité via les options réelles.

MODULE 2 : Évaluation et financement de société objectifs

Évaluez votre entreprise et structurez le financement pour convaincre efficacement les investisseurs.

- ▶ **Comprendre les sources de financement** et leur impact sur la valeur de l'entreprise.
- ▶ **Évaluer une société** grâce aux méthodes des multiples et des cash flows actualisés (valeur ajustée, WACC).
- ▶ **Négocier efficacement** : distinguer valeur et prix, créer de la valeur partagée et maîtriser les arguments clés.

Comprendre.

Relier les chiffres à la vie qu'ils représentent. Observer, écouter, contextualiser — pour bâtir une vision claire et partagée.

Décoder.

Faire parler la donnée. Transformer la complexité en intelligence, révéler les leviers de décision et anticiper plutôt que subir.


Agir.

Transformer la clarté en impact. Passer de la compréhension à la création de valeur durable.

Module 1 : 2 jours

Tarif : 1 200€ HT

Format : inter-entreprises/
présentiel

Langue : 

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu : Luxembourg

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Définir une stratégie d'investissement diversifiée adaptée à leur profil de risque.
- Prendre des décisions éclairées en tenant compte des biais cognitifs.
- Comprendre l'environnement économique et financier et son impact sur leurs investissements.
- Suivre la performance, les coûts et les risques de leur portefeuille.
- Identifier les risques exceptionnels et les fraudes.
- Construire un plan d'investissement cohérent avec leurs objectifs et dialoguer efficacement avec leur conseiller bancaire.



Public

Cette formation s'adresse à toute personne novice ou déjà familiarisée avec les marchés financiers et désireuse d'acquérir les essentiels fondamentaux en gestion de portefeuille, indépendamment de ses objectifs personnels (gérer ses investissements de manière autonome ou collaborer plus étroitement avec son conseiller financier).

PROGRAMME

Développez une approche stratégique et sécurisée de vos investissements, même dans un environnement incertain. Apprenez à gérer les risques, optimiser la performance et transformer la volatilité en opportunité, tout en gagnant en autonomie dans la gestion de vos portefeuilles. Renforcez votre crédibilité et votre leadership financier grâce à une prise de décision maîtrisée et durable.

Étape 1 : Introduction à la gestion de portefeuille

Objectifs financiers personnels

- Définition de vos objectifs financiers
- Evaluation de votre tolérance au risque

Approche d'investissements classiques

- Investissement dans des actions
- Obligations et autre titres à revenu fixe
- Commodités et or
- Fonds d'investissement et immobilier
- Fonds indiciels et ETF

Étape 2 : Stratégies d'investissement

Principe de base de la diversification

- Introduction à l'allocation d'actifs
- Importance de la diversification d'actifs
- Importance de la diversification temporelle

Investissements dans un environnement risqué mais rentable

- Relation rentabilité attendue et risque
- Importance des événements extrêmes et leur gestion
- Importance de l'horizon temporel

Gestion active vs. gestion passive

- Différences en termes de performance et coûts
- Avantages et inconvénients de chaque approche
- Décodage d'un prospectus de fonds d'investissements (KIID) pour en comprendre les écueils
- Illustration du cas Madoff

Étape 3 : Pratiques de gestion de portefeuille

Les leçons du « singe de Wall Street » et des marchés efficients

- Compréhension de l'efficacité des marchés financiers
- Le marché ne se laisse pas battre continuellement
- Implications pour la gestion de portefeuille

Construction de portefeuille

- Étapes pour construire un portefeuille équilibré
- Sélection des investissements en fonction des objectifs

Mesurer la performance

- Calcul des rendements
- Évaluation de la performance par rapport aux objectifs

Étape 4 : Incidences fiscales de choix dans la gestion de patrimoine

Dans notre système fiscal complexe, et pas toujours logique, chaque choix dans le domaine de la gestion de patrimoine a des conséquences importantes sur le plan fiscal.

L'investissement en actions ou en obligations, en différents types d'investissements collectifs, donne lieu à des effets parfois imprévus. La taxe sur les comptes titres doit être intégrée dans le calcul des coûts fiscaux.

Et il en est de même, de manière incroyablement plus complexe, des effets éventuels de la taxe caïman, applicable beaucoup plus rapidement qu'on ne le croit généralement.

La comptabilité en pratique : des principes à la clôture des comptes

Pour piloter efficacement l'entreprise

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840€ HT

Langue : 

Niveau : Débutant

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu :

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre l'organisation comptable au travers des documents principaux (Bilan et compte de résultats).
- Parcourir les principes comptables.
- Enregistrer les opérations de clôture.
- Mettre en œuvre les méthodes de contrôle des comptes à l'issue de l'enregistrement des écritures courantes.



Public

Cette formation s'adresse à toute personne ayant besoin d'établir les opérations usuelles d'une clôture comptable d'une société commerciale.



Prérequis

Avoir une première expérience en environnement administratif, financier ou comptable et maîtriser les bases des outils bureautiques.

PROGRAMME

Cette formation vous permet de comprendre les mécanismes essentiels de la comptabilité générale, depuis les principes fondamentaux jusqu'à la clôture des comptes. Grâce à une approche concrète et progressive, vous apprendrez à analyser les documents comptables, enregistrer les opérations clés et sécuriser la fiabilité des comptes. Une formation opérationnelle pour gagner en autonomie et mieux piloter la performance.

Étape 1 : Comprendre l'organisation comptable

- Pourquoi une comptabilité ?
- Le bilan et le compte de résultats
- Le plan comptable général

Mise en situation : reconstituer un bilan et un compte de résultats

Étape 2 : Parcourir les principes comptables

- Pourquoi mettre en place des principes – Règles gouvernant la comptabilité
- Revue des 9 principes de base comptables

Étape 3 : Comprendre et enregistrer les opérations de clôture comptable

- Comptabiliser les opérations qui concernent les immobilisations
- Comptabiliser de la variation de stocks
- Réviser les comptes clients et fournisseurs
- Comprendre et comptabiliser les provisions usuelles
- Réviser les comptes de trésorerie
- Comptabiliser les intérêts sur prêts
- Comptabiliser les écritures d'affectation du résultat
- Comptabiliser les factures non parvenues
- Comptabiliser les charges constatées d'avances et produits à reporter
- Clôturer les comptes de TVA
- Réviser les comptes de charges et produits

Mise en situation : Partage d'expériences

Étape 4 : Mettre en oeuvre les méthodes de contrôle des comptes à l'issue de l'enregistrement des écritures courantes

- Justifier les comptes

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques structurés
- Illustrations par des exemples concrets
- Mises en situation pratiques, études de cas
- Échanges interactifs
- Approche progressive et opérationnelle

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation imprimé remis au participant
- Apprentissage actif et participatif
- Ordinateur portable recommandé
- Accompagnement et feedback du formateur

Comptabiliser les opérations salariales

Pour maîtriser la comptabilisation des opérations salariales et assurer une gestion rigoureuse des salaires

Durée : 1 journée (7 heures)

Tarif : 840€ HT

Langue : 

Niveau : Débutant

Sessions 2026 :

Dates disponibles sur www.rhlab.lu

Lieu :

9, Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 Ehlerange

Format intra-entreprise sur demande

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre l'organisation comptable au travers des documents principaux (Bilan et compte de résultats).
- Parcourir les principes comptables.
- Enregistrer les écritures salariales.
- Mettre en œuvre les méthodes de contrôle des comptes à l'issue de l'enregistrement des écritures courantes.



Public

Cette formation s'adresse à toute personne ayant besoin de comptabiliser des opérations salariales d'une société commerciale.



Prérequis

Aucun prérequis technique n'est nécessaire.

PROGRAMME

Cette formation vous permet de comprendre l'organisation comptable de l'entreprise, ses principes fondamentaux et les documents clés tels que le bilan et le compte de résultats. Elle aborde de manière concrète le traitement comptable des opérations de clôture, avec un focus particulier sur les éléments liés à la paie et aux charges sociales. Grâce à des mises en situation pratiques, vous développerez les compétences nécessaires pour sécuriser et justifier les comptes en fin de période.

Étape 1 : Comprendre l'organisation comptable

- Pourquoi une comptabilité ?
- Le bilan et le compte de résultats
- Le plan comptable général

Mise en situation : reconstituer un Bilan et compte de résultats

Étape 2 : Parcourir les principes comptables

- Pourquoi mettre en place des principes – Règles gouvernant la comptabilité
- Revue des 9 principes de base comptables

Étape 3 : Comprendre et enregistrer les opérations de clôture comptable

- Comprendre un bulletin de rémunération et le comptabiliser
- Comptabilisation des avantages en nature
- Comptabilisation des prélèvements sur salaire
- Comptabilisation des avances sur salaires
- Comptabilisation des saisies
- Comptabilisation des bonus
- Comprendre et savoir comptabiliser une facture CCSS
- Provision pour congés payés
- Indemnités de fin de contrats

Mise en situation : partage d'expériences

Étape 4 : Mettre en œuvre les méthodes de contrôle des comptes à l'issue de l'enregistrement des écritures courantes

- Justifier les comptes

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques structurés
- Illustrations par des exemples concrets
- Mises en situation pratiques, études de cas
- Échanges interactifs
- Approche progressive et opérationnelle

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de formation imprimé remis au participant
- Apprentissage actif et participatif
- Ordinateur portable recommandé
- Accompagnement et feedback du formateur



Complétez cette fiche et retournez-la à l'adresse formation@rhlab.lu



Inscrivez-vous directement sur notre site www.rhlab.lu onglet FORMATIONS



Contactez-nous au +352 26 50 08 43 ou par mail à l'adresse formation@rhlab.lu

INFORMATIONS

Nom : Prénom :

Adresse :

Email : Téléphone :

Financement : Personnel Entreprise

Société :

Adresse :

N° de TVA :

Personne de contact pour l'entreprise

Nom : Prénom :

Fonction :

Email : Téléphone :

FORMATION

Titre de la formation :

Session souhaitée : __ / __ / 2026

Format : Inter-entreprise Intra-entreprise

Nombre de
personne à inscrire :

Vous n'avez pas encore trouvé la formation idéale ?
Nos équipes vous accompagnent pour construire un parcours sur mesure.

CONSTRUISONS VOTRE PARCOURS DE FORMATION

Nous concevons des formations 100 % sur mesure, adaptées à votre contexte, vos équipes et vos objectifs stratégiques.
Parce que chaque organisation est unique, nos formations le sont aussi.



Pourquoi choisir une formation sur mesure ?

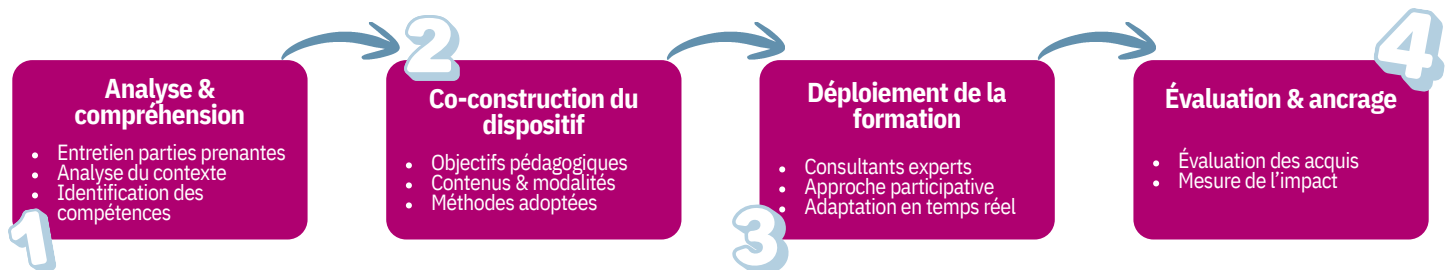
Les avantages pour votre organisation

- Alignement total avec vos objectifs stratégiques
- Contenus adaptés à votre réalité
- Impact direct et mesurable sur les pratiques
- Meilleure appropriation par les participants

Les bénéfices pour les participants

- Apprentissages concrets et immédiatement applicables
- Prise en compte des situations réelles et des enjeux du terrain
- Engagement renforcé grâce à une formation utile et pertinente
- Développement de compétences durables

UNE MÉTHODOLOGIE CENTRÉE SUR VOS BESOINS



Pourquoi faire confiance à RH Lab.

- Expertise terrain et connaissance approfondie des enjeux RH
- Approche pragmatique, humaine et orientée résultats
- Consultants-formateurs expérimentés
- Solutions personnalisées, jamais standardisées
- Vision durable du développement des compétences

PROGRAMME Skills-Plang

RH Lab. est agréé Skills-Plang et vous accompagne tout au long du parcours.



SKILLS-PLANG, C'EST QUOI ?

Le Skills-Plang est un programme de l'ADEM dédié aux entreprises qui font face à des transformations de leurs métiers (digitalisation, transition écologique, évolution réglementaire, nouveaux modèles économiques...).

OBJECTIFS

- Assurer le maintien dans l'emploi des salariés via des trajectoires d'Upskilling et de Reskilling
- Renforcer l'employabilité générale des salariés formés
- Renforcer la compétitivité et la résilience des entreprises

POUR QUI ?

- Entreprises établies au Luxembourg
- Salariés impactés par l'évolution de leur poste
- Besoin de minimum 120 heures de formation
- Tous secteurs d'activité

Le programme s'adresse aux salariés, avec une approche personnalisée et stratégique.

Ce que le programme permet concrètement

- ◆ Identifier les compétences d'aujourd'hui et de demain
- ◆ Anticiper les évolutions de postes
- ◆ Construire des plans de formation sur mesure
- ◆ Sécuriser les parcours professionnels
- ◆ Bénéficier d'un cofinancement public significatif

Un soutien financier attractif

Un cofinancement par le Fonds pour l'Emploi pour :

- ◆ Les frais de conseil
- ◆ Les frais de formation
- ◆ Une partie des coûts salariaux

Le taux de prise en charge dépend de la taille de l'entreprise
Le montant peut aller jusqu'à 60.000 € d'aide

VOTRE PARTENAIRE SKILLS-PLANG OFFICIELLEMENT AGRÉÉ



- ▶ Organisme agréé Skills Plang par l'ADEM
- ▶ Consultants expérimentés et certifiés
- ▶ Approche sur mesure, alignée avec votre stratégie RH et business
- ▶ Vision pragmatique, orientée résultats et impact terrain
- ▶ Expertise reconnue en développement des compétences et transformation RH

Nos consultants sont à votre disposition pour évaluer l'éligibilité de votre entreprise et construire avec vous un Skills Plang adapté à vos enjeux.

Contactez-nous pour un premier échange sans engagement.

contact@rhlab.lu

TRANSFORMER LES ENJEUX HUMAINS EN SOLUTIONS DURABLES.



RH Lab.
Engage • Grow • Retain

Formation • Conseil • Payroll • Secrétariat social • Recrutement



GROW YOUR TALENTS

+352 26 50 08 43

+352 661 906 904

formation@rhlab.lu

9 Z.A.R.E. Ilot Ouest

L-4384 EHLERANGE



Inscrivez-vous en ligne sur notre site web www.rhlab.fr