

Damien Schrobiltgen, Goodyear Innovation Center

Young HR Talent of the Year

A 28 ans, Damien Schrobiltgen doit être l'un des plus jeunes responsables RH de Luxembourg. Il gère le personnel du centre de recherche Goodyear à Colmar-Berg, soit près de 900 ingénieurs de 32 nationalités différentes. Ce n'est pas une petite responsabilité quand on songe qu'il n'y a que 2 centres de ce type dans le monde, un dans l'Ohio et celui de Luxembourg, créé en 1957. Aidé de son équipe de 6 personnes, la mission quotidienne de Damien, est de maintenir ce concentré de compétences.

Quel est votre parcours et qu'est-ce qui vous a donné envie de vous orienter vers les Ressources humaines ?

J'ai obtenu un Master en Ingénieur de Gestion à l'Université de Liège. Lors de ma dernière année d'études, j'ai passé 6 mois aux Etats-Unis, dans le Tennessee, pour améliorer mon anglais et acquérir une dimension internationale. Au cours de ce cursus, les 3 premières années sont standard et comportent beaucoup de matières scientifiques, économiques et une introduction aux Ressources humaines. Dès que j'ai pu, je me suis spécialisé à la fois sur les RH et sur la gestion industrielle, matières qui m'avaient d'emblée semblé les plus passionnantes. Goodyear est mon premier emploi. J'y suis entré lors d'un stage en 2007 et ai été embauché en septembre de cette même année. Au début, pendant 2 ans et demi, j'étais en charge du recrutement pour l'ensemble du site (usine + centre d'innovation). J'ai aussi eu l'occasion de contribuer aux recrutements pour le siège social européen basé à Bruxelles. A la fin de cette période, on m'a confié la mission de mettre en place un plan pour le développement d'une équipe qui devait travailler sur un important projet de réengineering européen. Je suis

Photo-Raoul Somers



Damien Schrobiltgen

rentré à Luxembourg en mars 2010 et les choses se sont accélérées. D'abord responsable RH pour les services finance, stocks et achats européens, on m'a très vite proposé de devenir manager RH de tout le centre d'innovation. Un défi qui a demandé un petit temps de réflexion vu mon jeune âge, mais j'ai fini par accepter. J'occupe ce poste depuis septembre 2010.

Quel est votre bilan après un peu plus de 4 ans dans des fonctions RH ? Enthousiasme ou déception ?

Je suis extrêmement satisfait à la fois de mon parcours, de l'entreprise que j'ai intégrée et de mon poste actuel. Pour moi, le temps où les

RH contenaient une bonne dose de tâches administratives est en voie de disparition. Maintenant, nous faisons partie intégrante des forces de réflexion stratégiques. Je fais partie du management et je trouve très utile d'être là au début des prises de décision et de pouvoir y participer. Ce qui me plaît particulièrement dans ce métier ce sont les contacts à tous les niveaux de l'entreprise et la résolution de problèmes après étude approfondie de chaque situation.

Selon vous, quels vont être les chantiers les plus passionnants en matière RH, dans les prochaines années ?

Chez Goodyear notre plus gros challenge sera sans aucun doute la gestion de la pyramide des âges. Notre effectif est riche de nombreux *baby boomers* qui partent en retraite au rythme de 25 à 30 par an. Ensuite, nous avons également beaucoup de quinquagénaires et de jeunes diplômés embauchés pour remplacer les départs en retraite. Nous nous retrouvons donc avec un triple défi : le recrutement de talents sur un marché où les experts en pneumatiques sont rares, la gestion et le transfert des compétences et expériences des seniors qui nous quittent, et enfin le déficit de personnes de

35 à 45 ans auxquelles confier des postes de middle management. Notre challenge est donc de faire progresser rapidement les nouvelles recrues en détectant les talents et en les préparant au mieux. Etant moi-même de la génération Y, j'ai une proximité culturelle évidente avec les jeunes et je sais trouver les mots et les actions pour les motiver et les entraîner dans le projet de l'entreprise.

Que signifie pour vous l'obtention du HR Award Young Talent ?

Pour moi, ce prix est important. Je suis extrêmement fier de l'avoir reçu car cela montre que la confiance que l'on m'a faite en me proposant ce poste n'était pas galvaudée. Pour moi, c'est aussi très important que l'industrie soit reconnue à travers ce prix. C'est assez rare au Luxembourg pour devoir être souligné.

Pour conclure, quel message souhaitez-vous adresser à votre génération ?

Ce qui compte pour réussir dans l'entreprise, ce n'est pas l'âge mais la créativité, l'énergie et la volonté que l'on met dans son poste. La flexibilité est aussi très importante car le monde de l'entreprise change en permanence. ☑

Propos recueillis par
Catherine Moisy



Luxembourg : une nouvelle enquête indique que les travailleurs sont inquiets au sujet de leur retraite

La 3^e enquête annuelle menée par Swiss Life au Luxembourg s'adressait au grand public. Il s'agissait de savoir ce qu'il pense de sa retraite et s'il a confiance en l'avenir en termes de revenus. Les résultats sont clairs : toutes les catégories semblent préoccupées, tant les jeunes que les personnes plus âgées, et aussi bien les hommes que les femmes.

Environ 10.000 personnes ont consulté le site www.trust-in-future.lu qui présentait l'enquête de cette année, du 29 septembre au 21 octobre. Bien que tous les visiteurs n'aient pas complété le questionnaire, Swiss Life est heureux de constater une augmentation du taux de réponse de 50 % par rapport au sondage de 2010.

Les travailleurs sont inquiets

Selon les résultats de l'enquête, de nombreuses personnes actives s'inquiètent de leur avenir. Il est particulièrement frappant de constater que les jeunes de la génération Y, nés dans le milieu des années 80 et nouvellement entrés sur le marché du travail, sont tout aussi préoccupés que leurs aînés.

Retraites et régimes publics de retraite

Voici quelques-uns des faits marquants de l'enquête au sujet des retraites et régimes publics de retraite :

- ▶ seule 1 personne sur 10 (âgée de moins de 30 ans) n'est pas soucieuse pour sa retraite ;
- ▶ Plus de 40 % des jeunes travailleurs s'inquiètent du montant qu'ils toucheront au moment où ils prendront leur retraite et sont en train d'économiser pour protéger davantage leur avenir ;
- ▶ seule 1 personne sur 10 pense que le régime public de retraite suffira à subvenir à ses besoins au moment de la pension.

Connaissances générales sur les avantages sociaux

En matière d'avantages sociaux, il ressort de l'enquête que :

- les jeunes travailleurs éprouvent une certaine confusion et se sentent mal informés sur les solutions d'épargne retraite disponibles ;
- 2 jeunes travailleurs sur 3 admettent qu'ils ne connaissent pas grand-chose sur les plans d'épargne retraite disponibles ;

- 1 jeune travailleur sur 4 ne sait pas s'il bénéficie d'un régime de retraite ;
- 1 sur 5 ignore si son employeur a prévu un plan de prévoyance ;
- 1 jeune sur 2 se demande s'il sera protégé et si sa famille le sera également au cas où il lui arrive quelque chose.

Réponses de travailleurs bien informés

S'agissant des travailleurs qui savent que leur employeur a prévu un plan de prévoyance et un régime de retraite :

- pratiquement 60 % d'entre eux se considèrent bien protégés ainsi que leur famille, grâce aux plans de prévoyance offerts par leur employeur ;
- plus de 3 jeunes travailleurs sur 4 considèrent qu'il est important d'apprendre à utiliser leur plan 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, et de savoir gérer leurs investissements en matière de retraite.

Matière à réflexion

Les résultats de l'enquête soulignent l'importance non seulement d'offrir des avantages sociaux aux travailleurs, mais également d'informer correctement sur ces avantages sociaux et de former les salariés sur leurs couvertures et options.

Pierre Dubru, Head of Corporate Clients chez Swiss Life Luxembourg, commente les résultats de l'enquête : « Point positif, nous constatons que les personnes bénéficiant d'une couverture par leur employeur ont davantage confiance en l'avenir que celles qui n'en n'ont pas. Une meilleure communication avec les travailleurs sur leurs options devraient les rendre moins anxieux et améliorer par conséquent l'atmosphère de travail ».

Le rapport intégral de l'enquête est disponible sur demande sur www.trust-in-future.lu ou en contactant survey@swisslife.com.

Pour obtenir de plus amples informations, consultez le site ou contactez survey@swisslife.com. ☑