

MERKUR

Published by Luxembourg
Chamber of Commerce
www.cc.lu

JUIL • AOÛT 2024

Cover Story: Seniors et entreprises
Je t'aime, moi non plus!

Success Story: ZithaSenior
The Economy: Le grand défi du vieillissement



70 4 €
9 770241 841366

CHAMBER
OF COMMERCE
LUXEMBOURG



“

We care about your assets and the environment*

Kevin Soares, Private Banking Advisor

*Activmandate Green Discretionary Portfolio Management



SPUERKEESS
Private Banking

SPUERKEESS.LU/privatebanking



Seniors et entreprises : dis-moi que tu m'aimes !

Les seniors sont de plus en plus nombreux, c'est un fait. La population a tendance à vieillir partout dans le monde avec pour conséquence d'augmenter la part des seniors dans les effectifs en âge de travailler. Les entreprises ont tout intérêt à miser sur eux pour leur développement à venir. Pourtant, ceux-ci ne se sentent pas toujours les bienvenus dans le monde professionnel, qui leur prête des caractéristiques pas toujours positives ou ne prend pas suffisamment en compte leurs attentes pour adapter les missions ou les postes de travail à leurs envies et aptitudes. Le dossier de ce mois dresse un état des lieux des seniors en entreprises. Combien sont-ils ? À quels challenges font-ils face ? Que peuvent-ils faire et que peuvent faire les entreprises pour garantir une longue vie de collaboration au cours de laquelle leur contribution sera appréciée à sa juste valeur ? Le dossier propose également quelques bonnes pratiques et témoignages.

Des témoignages encore au fil des pages de ce magazine, avec des entreprises qui

s'adressent aux seniors avec leurs services. Dans la rubrique *Success story*, Merkur est allé à la rencontre de ZithaSenior qui a petit à petit développé ses activités pour proposer toute une gamme de services, des soins préventifs aux soins palliatifs ; et de la société Treppen lift, spécialiste des monte-escaliers, qui contribue à aménager les logements pour que les personnes âgées ou à mobilité réduite puissent rester le plus longtemps possible chez elles.

Deux autres entreprises sont à l'honneur dans ce numéro. La rubrique *Meet our members* présente en effet APL Autoparts, l'un des plus anciens distributeurs d'articles pour la voiture, présent sur le marché depuis 4 générations ; et Plum'Art qui distribue des matelas, sommiers et oreillers. La rubrique *The Economy* livre également une analyse de la question du vieillissement de la population mondiale. Dans

cette rubrique, les autres articles étudient d'autres tendances d'actualité : la gestion de la rareté des ressources ; l'ubérisation des services ; et le poids grandissant du tourisme dans l'économie du Luxembourg.

La fondation Idea quant à elle regarde les finances publiques sous un autre angle que celui utilisé habituellement, pour mieux comparer l'usage qui en est fait au Luxembourg, par rapport à quatre pays voisins, la France, la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas.

Au lendemain des élections européennes, la rubrique *Legal Insight* se penche sur le marché unique et sur ce qu'il conviendrait de faire pour le renforcer. Et, toujours en Europe, la rubrique *Market Watch* vous propose d'explorer les secteurs porteurs du marché suédois.

La traduction en anglais de la *Cover Story* est à découvrir sur cc.lu :



Bonne découverte et bonne lecture !

« La part des seniors dans les effectifs en âge de travailler augmente. Les entreprises ont tout intérêt à miser sur eux pour leur développement à venir. Pourtant, ils ne se sentent pas toujours les bienvenus dans le monde professionnel. »

38

Cover Story:

Seniors et entreprises

Je t'aime, moi non plus!

38 — 49

Les seniors occupent une place de plus en plus significative dans la société. Les entreprises ont compris qu'il fallait développer des produits et services adaptés à leurs besoins et à leurs goûts. Mais qu'en est-il dans le monde du travail ? La contribution des travailleurs plus âgés au marché du travail est à considérer comme une solution à la pénurie de main d'œuvre. Cependant, un certain désamour s'observe à leur rencontre au sein des entreprises, souvent alimenté par des stéréotypes sur leur productivité ou leur capacité d'adaptation, occultant les bénéfices de leur expérience, ce qui freine leur participation pleine et entière à l'économie.



06 CORPORATE NEWS

06 — 23

Les entreprises du Luxembourg créent, innovent, produisent, embauchent, exportent, remportent des contrats, lancent de nouveaux projets... Rendez-vous avec la vie des entreprises du Luxembourg.

24 INSTITUTIONAL NEWS

24 — 36

Les chambres professionnelles, fédérations, associations, ministères et autres institutions, négocient, encadrent, forment, contribuent au débat public, organisent des rencontres... Rendez-vous avec leurs activités.

50 THE ECONOMY

50 — 62

Tourisme

Quelles retombées économiques au Luxembourg ? 50

Ubérisation des services

Une aubaine pour l'économie ? 52

Démographie

Le grand défi du vieillissement de la population 54

Symposium de Saint-Gall

Les enjeux de la rareté 56

The Eye of the Economist

58

Show and Tell

60

In a Nutshell

62

64 IDEAS TO SHAPE THE FUTURE

64 — 65

Dépense publique

Mieux la mesurer pour mieux comprendre

66 LEGAL INSIGHT

66 — 67

Parfaire le marché unique

Un enjeu majeur de croissance pour les entreprises

76 SUCCESS STORY

76 — 87

ZithaSenior

Une expertise développée pour une prise en charge globale 76

MGP

À la recherche de l'autonomie perdue 82

88 MEET OUR MEMBERS

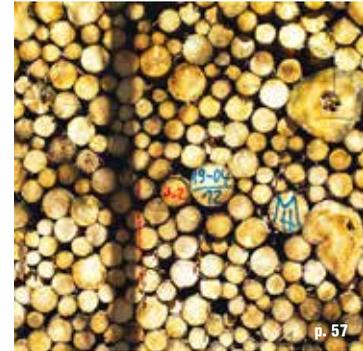
88 — 91

APL Autoparts

Quatre générations au service de l'automobile 88

Plum'Art

Quand bien dormir est tout un art 90



92 MEET OUR PEOPLE 92

94 LUXEMBOURG RISING 94 — 95

96 IN THE SPOTLIGHT 96 — 103

Mission économique au Japon	96
75 ans de formation à la Chambre de Commerce	98
Entrepreneurs' Days 2024 : résilience et innovation	99
16 ^e journée luxembourgeoise de la propriété intellectuelle	99
Deutsch-Luxemburgische Wirtschaftskonferenz	101
Circuler pour durer	102

La version en anglais de la Cover Story consacrée aux seniors:

<https://www.cc.lu/toute-linformation/magazine-merkur>



— ENGLISH CONTENT —

CORPORATE NEWS 22

MARKET WATCH 68

Sweden

STARTUPS BY SILICON LUXEMBOURG 70

STARTING BLOCKS 74

IN THE SPOTLIGHT 96

Celebrating ASEAN Day 2024	100
Diplomacy at the service of our economy	103

Corporate News



— CASINO 2000 —

Offside: jeux, sets et matches!

Après des mois de travaux, le nouvel espace Offside Bar & Games du Casino 2000 à Mondorf accueille les joueurs pour une expérience conviviale inédite, entre sport, rencontres et paris.

Depuis 2019, le Casino 2000 s'est lancé dans de très nombreux changements pour offrir à ses visiteurs une expérience toujours inédite: ce sont ainsi près de 2.500m² qui ont été rénovés. Fin mai, un nouvel espace a été officiellement inauguré alliant sport, jeux et moments de convivialité: Offside Bar & Games réunit sur près de 330m², sport en live à toute heure, bières, machines à sous, bornes de paris sportifs, roulette, black-jack... Situé en sous-sol, cet espace comprenait déjà un bar: l'ancien Bistro Bonne Chance, un lieu incontournable de la nuit jusque dans les années 1980 et 1990. Cet espace inexploité depuis a ainsi retrouvé son lustre en subissant une cure de jouvence avec une décoration entièrement revue, plus lumineuse et moderne, pour devenir un véritable bar sportif convivial proposant aussi une petite restauration. Quant à l'espace désormais consacré aux jeux au même niveau, rebaptisé le Stadium, il s'est installé à la place de l'ancienne salle de cinéma. Le projet a été confié à ELLE ARCHITECTS, agence d'architecture intérieure luxembourgo-parisienne, qui a posé un regard neuf sur l'endroit pour le rendre plus fonctionnel. Le bar s'inspire du style

Memphis et donne une bulle de fantaisie et d'excentricité au casino avec un style, des formes et des coloris forts en énergie. Le Stadium avec son entrée spectaculaire à l'effet tunnel attise la curiosité des clients et les guide vers l'intérieur. Des jeux de lumières vibrantes et des écrans animés créent un appel visuel inattendu. Des rideaux à «effet» métallique s'adaptent parfaitement au lieu brut et se confrontent à des coloris vibrants pour créer une scène visuelle innovante. Autre nouveauté majeure: la présence de sept bornes de paris sportifs de la Loterie nationale. Une collaboration qui va permettre de jouer sur des machines flambant neuves, et de parier sur les résultats d'une trentaine de sports différents: du football au golf, du tennis au baseball, du basketball à la Formule 1, en passant par le ski alpin, le handball, le cyclisme ou même les Jeux olympiques. Pour les passionnés de son, chaque vendredi et samedi soir, des DJettes aux platines vont électriser l'Offside Bar & Games. —

— FLEET LAB —

Et si on voyageait à la demande !

Le 18 juin 2024, Fleet Lab a inauguré LetzRide, un nouveau service de transport à la demande innovant, développé au Luxembourg pour le Luxembourg, avec le support des partenaires Sales-Lentz, Demy Schandeler et Josy Clement.



Le projet LetzRide est né de plusieurs constats : malgré la gratuité des transports publics, la mobilité individuelle des personnes reste une préoccupation majeure des entreprises et des résidents du Luxembourg ; la fréquence et les alternatives de transports publics sur certains créneaux horaires et certaines destinations sont insuffisantes ; Se déplacer au Luxembourg peut être contraignant et onéreux surtout pour les personnes géographiquement isolées ; la mobilité est un enjeu majeur pour l'intégration sociale et l'économie du pays ; la conduite en état d'ébriété reste malheureusement un phénomène récurrent lors des sorties nocturnes ; enfin, il faut absolument éviter de mettre encore plus de véhicules sur les routes et il convient de mieux utiliser les véhicules déjà disponibles.

Or, les opérateurs privés du pays disposent de capacités de

transports qui ne sont pas entièrement exploitées, notamment certains modèles de camionnettes. Pour répondre à tous ces besoins spécifiques, LetzRide exploite la puissance d'une plateforme informatique qui connecte la demande des utilisateurs pour une mobilité simple, abordable et flexible aux principaux opérateurs de mobilité du Luxembourg, permettant à ceux-ci de mieux exploiter leurs flottes de véhicules.

LetzRide est accessible sous forme d'une application mobile à télécharger sur téléphones portables afin de réserver des déplacements en camionnette ou taxi. Le service ne requiert pas d'abonnement et chaque client paye uniquement ses courses selon un prix final qui lui est communiqué par avance dans l'application. En bref, un service *win-win* ! —

— SOURCES ROSPORT —

Édition limitée artistique

À l'occasion de la fête nationale luxembourgeoise, Sources Rosport a lancé une nouvelle édition limitée de ses bouteilles consignées en verre d'un litre, pour ses produits phares Rosport Classic, Rosport Blue et Rosport Viva, avec l'illustratrice Ruth Lorang.



Chaque année, Sources Rosport lance une nouvelle édition limitée de ses bouteilles, réalisée par un artiste luxembourgeois, au moment de la fête nationale.

Il y a deux ans, Sources Rosport avait rhabillé son eau minérale naturellement gazeuse Rosport Blue d'une réalisation de l'artiste luxembourgeoise Lisa Junius, dont l'univers bleu se mariait parfaitement avec celui de la marque. Les nombreuses réactions positives, ont encouragé la direction de Sources Rosport à en faire un événement annuel.

L'année suivante, Liz Kummer, illustratrice luxembourgeoise spécialisée dans la conception d'univers visuels uniques pour des produits de consommation courante, avait été choisie pour ce projet, avec une

interprétation charmante de la célébration collective autour du feu d'artifice.

Cette année, c'est la jeune designeuse luxembourgeoise Ruth Lorang qui a contacté la marque pour lui proposer son style. Depuis ses études en arts visuels, elle nourrissait le rêve de créer son propre studio de design multidisciplinaire. Ce rêve s'est concrétisé il y a un peu plus d'un an, et elle propose aujourd'hui des services de design couvrant une multitude de domaines, de l'architecture d'intérieurs au mobilier, en passant par l'illustration. Son approche, marquée par une attention particulière au respect de l'humain et de la nature, et son utilisation enjouée de la couleur font merveille sur les bouteilles Rosport. —

— GOLAZONE —

Tous les événements sportifs dans les bars!

Pour suivre des événements sportifs majeurs tels que l'Euro 2024 et les Jeux Olympiques 2024, Golazone (www.golazone.eu), nouvelle plateforme en ligne, offre un service de recherche et d'information permettant aux passionnés de sport de trouver les établissements diffusant en direct leurs spectacles sportifs préférés. Pour Nicolas Sully et Daniel Brunner, les fondateurs, cette plateforme est née du besoin de trouver les programmations sportives dans les bars et de donner plus de visibilité aux établissements diffusant ces programmes. Golazone agit comme un véritable catalyseur de rencontres et d'émotions. —



— AUTOPOLIS —

Retour exclusif de Lancia au Luxembourg

Autopolis Luxembourg accueille à nouveau la marque automobile italienne, Lancia. Avec un contrat de distribution exclusive, Autopolis s'engage à redonner vie à cette marque emblématique, tout en renforçant les liens d'amitié entre le Luxembourg et l'Italie. Lancia revient au Luxembourg avec la nouvelle Lancia Ypsilon, une voiture qui incarne parfaitement l'élégance et le goût luxembourgeois. La marque italienne, connue pour son design sophistiqué et ses performances exceptionnelles, trouve un écho naturel dans le Grand-Duché, un pays qui valorise le raffinement et l'excellence. —



— CHOCOLATERIE GENAVEH —

Trésor national en chocolat

Avec le soutien de LL.AA.RR. le Grand-Duc et la Grande-Duchesse, la chocolaterie Genaveh et l'artiste renommé Jacques Schneider ont confectionné un coffret de chocolats inédit, pour les célébrations de la fête nationale. Ce coffret de 16 chocolats de prestige célèbre l'héritage luxembourgeois et ses produits locaux en alliant tradition et modernité pour régaler les amateurs comme les plus fins gourmets avec des bonbons de chocolat au lait fourrés d'un praliné à la vanille grillée et au chocolat noir fourrés d'un caramel au miel luxembourgeois. Inspirés des boutons royaux des uniformes de la famille Grand Ducale, chaque chocolat est orné du monogramme du couple royal, symbolisant l'élégance et la tradition de la famille du Grand-Duc. —



— TELINDUS / UP LUXEMBOURG —

Digitalisation de chèques-repas

Telindus et Up Luxembourg se sont unis pour proposer une réponse innovante aux besoins évolutifs des entreprises et de leurs employés. Cette collaboration vise à fournir une solution plus moderne et plus flexible, facilitant l'intégration de la gestion digitalisée des chèques-repas dans l'écosystème Apsal. De plus, Telindus et Up Luxembourg ont travaillé conjointement pour intégrer l'échange de données liée à la digitalisation des chèques-repas dans l'écosystème Apsal, outil permettant de réaliser l'ensemble des activités liées au traitement et à la gestion des fiches de salaires. —



— YOUNEA —

AVA, l'assistant téléphonique virtuel du Luxembourg

YOUNEA, société leader dans le domaine des solutions numériques, a lancé AVA, l'assistant téléphonique virtuel innovant.



AVA aide les entreprises à rendre leur communication téléphonique plus efficace et à soulager leurs équipes. Cet assistant numérique avancé prend en charge les appels dans les entreprises et soulage immédiatement les équipes en traitant spécifiquement des informations importantes et en les transmettant clairement. AVA est disponible 24 heures sur 24, peut être utilisé dans tous les secteurs, dispose d'une grande expertise et de guides, et parle toutes les langues. En outre, il offre une fonction de chat intelligente pour une communication rapide avec les clients sur les sites web des entreprises et s'intègre parfaitement dans les systèmes existants. AVA répond à tous les appels entrants dans les entreprises et évite les interruptions constantes. Il peut traiter

plusieurs appels simultanément, ce qui garantit que les clients sont servis sans temps d'attente. Les équipes peuvent ainsi consacrer plus de temps au suivi personnalisé des clients, ce qui augmente considérablement la satisfaction des clients et la qualité du service. AVA effectue également des appels sortants pour transmettre des informations importantes ou clarifier des questions. Il se connecte facilement aux systèmes et applications existants grâce à la connectivité de l'interface et sa fonction de chatbot intelligent utilise une technologie avancée de traitement du langage naturel pour permettre une interaction rapide et facile avec les clients. —

■ Plus d'informations : www.ava-virtuelle-assistentin.com

T H E



17

100% ELECTRIC



 DONNONS PRIORITÉ À LA SÉCURITÉ.

Informations environnementales : bmw.lu

18,5-23,7 KWH/100 KM • 0 G/KM CO₂ (WLTP)

Bilia Luxembourg
7, Rue Christophe Plantin
L-2339 Luxembourg
www.bilia.bmw.lu

Muzzolini
6, Rue Romain Fandel Zi Um Monkeler
L-4149 Esch-sur-Alzette
www.muzzolini.bmw.lu

Schmitz
21, Rue de la Gare
L-7535 Mersch
www.schmitz.bmw.lu

Schweig
6, Hauptstrooß
L-9806 Hosingen
www.schweig.bmw.lu



Yellow Objectif communication digitale

Depuis début juin 2024, la marque Yellow s'est réinventée en Yellow Digital Media Group pour révolutionner la communication digitale au Luxembourg. La mission assignée à la nouvelle entité est d'aider les entreprises à se faire connaître et à développer leur business grâce à une gamme complète de services digitaux incluant la génération de leads qualifiés, l'image de marque, la stratégie commerciale, la création de sites web, la publicité en ligne, la gestion des réseaux sociaux et l'intelligence artificielle. Cette évolution marque un tournant stratégique vers une spécialisation accrue dans le marketing digital pour aider les entreprises à se démarquer dans un paysage numérique en constante évolution.

En outre, Yellow édite le Yellow Mag', média luxembourgeois 100% vidéo, destiné au grand public. Lancé en août 2023, ce média unique en son genre, indépendant et novateur, met en lumière les entreprises locales (PME, TPE et artisans) à travers des vidéos authentiques et engageantes. Cumulant déjà 3,5 millions de vues, ces vidéos sont diffusées sur le site web de Yellow et sur tous les réseaux sociaux. C'est un espace de créativité, une plateforme où les entreprises sont connectées avec leur audience de manière décontractée et impactante.

— WAKO —

Investir pour grandir

Wako, spécialiste en portes et fenêtres depuis 1930, qui emploie 160 personnes au Luxembourg, a annoncé début juin d'importants investissements afin d'agrandir son site de production de Rédange et d'ouvrir un showroom à Differdange.

Le site de production de Rédange compte une centaine d'employés spécialisés dans la fabrication de châssis en PVC. Ce site sera agrandi d'un nouveau hall de 4.000 m² et une nouvelle chaîne de production y sera installée. Ces nouveaux équipements seront opérationnels en 2025.

Au-delà de la production sur le site de Rédange, Wako compte une quinzaine d'équipes en charge de la pose des portes et fenêtres ainsi que le personnel en charge de la gestion commerciale, administrative et technique pour le marché grand-ducal. Ces collaborateurs opèrent depuis le site de Differdange, où l'entreprise s'apprête à inaugurer un tout nouveau showroom où exposer tout son savoir-faire, dont une toute nouvelle pergola bioclimatique. Outre les châssis en PVC, fabriqués au Luxembourg, le groupe conçoit des châssis en aluminium à Suarlée en Belgique (région namuroise). Olivier Legendre, CEO de Wako, se réjouit de ces développements qui vont permettre d'encore mieux servir ses clients : « *Au Luxembourg, où nous accompagnons de nombreux particuliers et professionnels, nous assurons un service complet de l'entame du projet jusqu'à la pose, en incluant le conseil.* »

Par ailleurs, Wako est engagée, depuis 2013, dans une démarche de réduction de son empreinte carbone en investissant dans des projets de puits de carbone ou de reforestation. —



— BANQUE RAIFFEISEN —

Toujours plus citoyenne

Banque Raiffeisen a annoncé qu'elle devenait partenaire de l'asbl Luxembourg Paralympic Committee, fidèle à ses valeurs fondamentales et à sa mission de banque citoyenne et responsable.

Fondée en 1973, le Luxembourg Paralympic Committee a pour ambition de mettre le sport à la portée des personnes en situation de handicap en offrant une gamme complète de disciplines, de la pratique récréative aux compétitions de haut niveau. En un peu plus d'un demi-siècle d'activités, l'asbl a rempli cette mission en proposant sans cesse de nouvelles activités, en améliorant les infrastructures et la mobilité des sportifs concernés, en lançant des campagnes de sensibilisation ou en investissant dans la formation de moniteurs et d'entraîneurs. Convaincue que le sport peut offrir énormément de possibilités aux personnes handicapées, l'asbl ne ménage ni ses implications humaines, ni ses investissements techniques, ni ses efforts financiers.

Dans ce contexte, l'appui d'instances officielles et de sponsors privés est essentiel à la poursuite et au développement des activités. Son président, Marc Schreiner (photo, à g.), explique : « *Le mouvement paralympique au Luxembourg est actif depuis plus de 50 ans et l'avenir des sports paralympiques dans notre pays est très prometteur. En devenant partenaire, Banque Raiffeisen confirme son engagement fort en faveur des sportifs handicapés et de nos efforts et activités, ce dont nous nous réjouissons.* » —



On ne choisit pas l'électricité verte pour sa couleur. Mais pour l'avenir.

Depuis 2020, Enovos a participé activement au développement de près de 30 installations renouvelables de grande envergure au Luxembourg.

Enovos fournit et produit une électricité 100% verte et locale.



— 6 MONKS (6M) —

Premier GFIA dédié aux fonds crypto

La société luxembourgeoise 6 Monks (6M) renforce le leadership du Grand-Duché dans le secteur des fonds alternatifs en devenant l'un des pionniers en Europe dans les services de GFIA pour les fonds crypto.

6 Monks (6M), Gestionnaire de Fonds d'Investissement Alternatifs (GFIA) indépendant luxembourgeois qui délivre des services de gestion et d'administration de fonds d'investissement, offrira des services dédiés aux fonds de tiers souhaitant mettre en œuvre des stratégies d'investissement dans des projets private-equity, Web3 et crypto-actifs au travers de véhicules d'investissements régulés bénéficiant du passeport européen. 6M sera pionnier dans le développement de cette nouvelle classe d'actifs en faisant le lien entre les établissements institutionnels de la finance traditionnelle et les acteurs natifs de cet écosystème émergent du Web3, tout en venant confirmer l'engagement de Luxembourg comme place financière de premier ordre dans le domaine de la gestion d'actifs à Luxembourg. Fort de son expérience pluridisciplinaire, l'équipe dirigeante de 6M a su nouer des partenariats stratégiques (encore récemment avec Swissquote Bank Europe) et mettre en place un dispositif de gouvernance et de contrôle interne robuste au service de la protection des FIA et de leurs investisseurs. L'attrait grandissant pour cette classe d'actif et les évolutions réglementaires dont bénéficie ce secteur en Europe permettent à 6M de répondre à une demande immédiate des promoteurs. 6M propose une approche holistique et se distingue par la diversité de ses services dédiés aux fonds d'investissement exposés à des projets Web3 et des cryptoactifs. Le conseiller en investissement et partenaire de 6M, Dair Capital, sera le premier gestionnaire d'actifs tiers à lancer des fonds d'investissement alternatifs investissant directement dans les cryptoactifs avec un AIFM autorisé au Luxembourg. —



— NESTWÄRME —

Lancement de la plateforme d'e-learning Careyoo

Careyoo, une plateforme d'e-learning gratuite avec microformats est destinée aux familles luxembourgeoises d'enfants et jeunes handicapés ainsi qu'à leurs proches.



Le réseau international nestwärme, actif au Luxembourg et qui apporte un soutien de longue durée aux familles comptant des enfants et jeunes gravement malades et handicapés, complète son offre actuelle de formations en matière de santé mentale avec careyoo. La Fondation André Losch, soutient la mise en œuvre de ce projet au Luxembourg d'abord en allemand, puis également en français à partir d'octobre. Les unités de micro-learning durent au maximum 10 minutes, et une équipe formée est disponible pour répondre aux questions des utilisateurs un « apprentissage adaptatif » est prévu dans une deuxième phase. Les apprenants suivront alors un processus d'apprentissage personnalisé au cours duquel des algorithmes évalueront leur comportement afin de leur présenter les contenus les mieux adaptés. —

— KEEP CONTACT —

Saaskia, version enrichie

L'outil dédié à l'e-veille et au traitement de l'information développé par l'agence Keep Contact s'enrichit de nouvelles fonctionnalités pratiques en lien avec l'analyse des données.

Depuis le lancement de Saaskia, en 2020, l'agence Keep Contact s'attache à faire évoluer son outil dédié à l'e-veille et au traitement de l'information. En 2024, Saaskia renforce ainsi son rôle d'outil stratégique en optimisant l'exploitation et l'analyse des données générées par la veille médiatique, afin de nourrir la stratégie des organisations qui l'utilisent. Concrètement, les utilisateurs de Saaskia ont désormais accès à un tableau de bord et des graphiques qui organisent de nombreuses informations précieuses pour les entreprises à partir des données collectées : nombre d'articles parus sur une période donnée, valeur équivalente publicitaire, tonalité des articles (positif, neutre ou négatif), médias les plus prolifiques sur les sujets d'attention... Pour générer ces informations et analyses, Saaskia exploite les possibilités offertes par l'Intelligence Artificielle générative dont a été doté l'outil en 2023, ce qui avait déjà favorisé le déploiement de nouveaux services à valeur ajoutée : génération automatique de résumés ou de posts pour les réseaux sociaux,

transcription des textes en plusieurs langues... Pour que sa communauté s'approprie l'IA et puisse pleinement exploiter ses atouts en matière d'e-veille et de communication, Keep Contact accompagne ses clients. L'agence partage régulièrement ses analyses, conseils et bonnes pratiques sur sa page LinkedIn. L'occasion d'aborder l'actualité de l'IA mais aussi diverses thématiques en lien avec les autres métiers de l'agence comme les relations presse, la communication de crise ou bien encore la stratégie digitale. Au sein de la commission « tech » de la FIBEP (Fédération Internationale des Bureaux d'Extraits de Presse) dont l'agence est membre, Ludivine Plessy est en charge de l'Observatoire de l'IA qui a pour mission de suivre les évolutions de cette technologie et d'avancer des préconisations visant à les intégrer dans des processus de veille. La dirigeante était encore tout récemment à Londres pour participer au Tech Day organisé par la fédération, un événement qui a réuni des experts du monde entier. —

Renforcez votre entreprise



Créez votre stratégie en matière de PI :

protégez vos marques,
vos dessins ou modèles,
vos brevets et
vos obtentions végétales

Économisez jusqu'à **6 000 €**

Plus d'information
ipil.lu

L'EUIPO ne peut être tenu pour responsable de l'usage qui pourrait être fait de l'information contenue dans cette annonce.



Uber / WEBTAXI

Une association pour renforcer la mobilité au Luxembourg

Uber et WEBTAXI se sont associés afin de rendre les services de WEBTAXI accessibles aux utilisateurs de l'application Uber. Depuis le mois de juin dernier, les utilisateurs de l'application Uber peuvent réserver directement un trajet en WEBTAXI. Cette collaboration renforce la mobilité urbaine et rend la réservation d'un taxi encore plus facile pour tous les utilisateurs au Luxembourg. WEBTAXI a sollicité Uber, afin de combiner la présence locale et les services de WEBTAXI avec la technologie de pointe et l'application Uber, à laquelle des millions d'utilisateurs font confiance dans le monde entier. Grâce à ce partenariat, les résidents luxembourgeois et touristes internationaux peuvent plus facilement réserver leurs trajets en taxi dans tout le pays. En plus d'offrir des services de haute qualité à leurs passagers actuels, les chauffeurs WEBTAXI peuvent servir la vaste base d'utilisateurs d'Uber, comptant 150 millions d'utilisateurs actifs par mois dans le monde. Les chauffeurs bénéficient de trajets supplémentaires réservés par des visiteurs internationaux et des utilisateurs locaux. De plus, l'application Uber offre aux chauffeurs un itinéraire plus efficace entre les courses. Les utilisateurs de l'application Uber ont accès aux fonctionnalités auxquelles ils sont habitués, telles que les boutons d'assistance en cas d'urgence, le partage en temps réel de leur trajet avec leur famille ou leurs amis, ainsi que des outils pour vérifier qu'ils montent dans le bon véhicule. De plus, les utilisateurs connaissent le montant de la course avant de la réserver. Le lancement d'Uber au Luxembourg ouvrira également la voie aux exploitants de taxi indépendants au Luxembourg pour rejoindre la plateforme.

— LUXTRUST —

Le Token, c'est fini!

Afin de répondre aux exigences de sécurité croissantes et faciliter l'accès aux services bancaires en ligne, LuxTrust confirme la désactivation du Token le 31 décembre 2024.

Si, depuis son introduction sur le marché en 2008, le Token a été un outil essentiel, l'évolution technologique et les impératifs de sécurité amènent à revoir les dispositifs pour mieux anticiper les défis à venir. Cette transition souligne l'engagement continu de LuxTrust envers la protection et la sécurité des clients dans un monde numérique en constante évolution. Historiquement, le Token a été le principal dispositif associé au certificat électronique (identité numérique) LuxTrust. Toutefois, avec l'évolution des menaces en ligne, son utilisation n'est plus adaptée aux défis technologiques actuels. Ainsi, LuxTrust opte pour une approche encore plus axée sur la sécurité, plaçant désormais l'application LuxTrust Mobile comme principal dispositif associé au certificat électronique. Cette transition reflète l'engagement continu de l'entreprise envers la sécurité et la protection des utilisateurs dans le monde numérique actuel. L'arrêt du Token répond à la nécessité d'adapter les dispositifs LuxTrust aux exigences réglementaires et aux attentes des utilisateurs en matière de sécurité. L'application LuxTrust Mobile est l'équivalent digital du Token, offrant un niveau de sécurité encore plus élevé. En effet, elle permet, par exemple, aux utilisateurs de consulter directement sur leur téléphone portable le contexte des transactions en cours. Pour les personnes n'ayant pas de smartphone, le LuxTrust Scan offrira une alternative physique au Token avec une protection équivalente à l'application LuxTrust Mobile. —



— GRIFFIN —

Transports d'échantillons médicaux par drone

Le drone destiné au transport d'échantillons médicaux au Luxembourg a été livré en mai dernier. Son premier vol officiel est prévu pour ce mois de juillet 2024.

Le consortium du projet GRIFFIN (Laboratoires Réunis, Luxembourg Air Ambulance, POST Luxembourg et Santé Services), qui a pour objectif d'explorer la possibilité de transporter des échantillons médicaux par drones au Grand-Duché, vient de franchir une nouvelle étape. En effet, Luxembourg Air Ambulance (LAA), qui apporte son expertise dans le domaine de l'aviation et agit en tant que gestionnaire de projet, a obtenu sa certification pour l'exploitation de drones commerciaux. Dans ce contexte, des collaborateurs de LAA ont récemment suivi une formation complète auprès du fabricant du drone, la société RigiTech en Suisse, et ont obtenu leur habilitation en tant qu'opérateurs de drones indépendants BVLOS (*Beyond Visual Line of Sight*). Par ailleurs, l'étude qui évalue les conséquences et les risques de l'utilisation des drones a pu être achevée. Le drone ultramoderne et performant de type Eiger a été livré en mai 2024 à l'opérateur LAA et la certification de l'itinéraire choisi pour les vols d'essai et de transport du drone est en cours. Les premiers vols d'essai avec le drone Eiger ont été effectués en juin 2024, pour un premier vol de transport en juillet 2024. —



luxembourg internet-days

November 19 & 20, 2024
Connectivity | DDoS | Resilience
a LU-CIX event hosted at the Luxembourg Chamber of Commerce



Registration and information at
www.luxembourg-internet-days.com

Event partners



AMBASSADE DE ROUMANIE
au Grand-Duché de Luxembourg



ROMANIA LUXEMBOURG
BUSINESS FORUM s.a.s.b.l.
www.ronlux.org



POWERING BUSINESS



European
Commission



THE GOVERNMENT
OF THE GRAND DUCHY OF LUXEMBOURG
Ministry of State

Department of Media, Connectivity
and Digital Policy



THE GOVERNMENT
OF THE GRAND DUCHY OF LUXEMBOURG
Ministry of the Economy

Opyos & Friends Spiritueux artisanaux et art gastronomique

En 2021, le concept *Opyos & Friends - a journey of flavourful gin dinners* a été lancé pour la première fois. Cette série d'événements, créée en collaboration avec des chefs très différents, a pour but d'intégrer les multiples spiritueux d'Opyos, dans un menu culinaire. Les jeunes fondateurs et producteurs d'Opyos qui se consacrent avec passion et engagement au développement et à la création de nouveaux spiritueux créatifs, se sont en effet demandé comment leur dévouement à la production artisanale pouvait se refléter non seulement dans leurs produits, mais aussi dans leur intérêt profond pour l'art de la gastronomie et la mixologie. Comment réunir au mieux le savoir-faire des producteurs et des restaurateurs afin de créer une expérience gourmande pour le consommateur ? La réponse se trouva alors dans le concept *Opyos & Friends - a journey of flavourful gin dinners*. En 2024, Opyos a pour ambition de développer et d'élargir ce concept. L'idée de base des dîners-événements autour des produits d'Opyos reste en place, mais elle a été complétée par un nouvel élément : la mixologie, c'est-à-dire la culture des cocktails. Un certain nombre d'événements se déroule donc tout au long de l'année dans des restaurants et des bars, dont pour les prochains mois : *Opyos & Friends - a journey of flavourful gin dinners* à l'Hôtel-Restaurant de l'Écluse de Stadtbredimus (18.10.2024) et au restaurant Faust à Longsdorf (22.11.2024).

Globus Baumarkt 25 ans à Bettembourg

Le magasin Globus Baumarkt a célébré en mai dernier ses 25 ans d'implantation sur le site de Bettembourg, en présence de nombreuses personnalités, de ses fournisseurs et de tous ses collaborateurs. En 2007, le magasin de bricolage de Bettembourg, ouvert en 1999 sous le nom de Hela Profi Zentrum, a été intégré à la Globus Fachmärkte GmbH & Co. KG, dont le siège se trouve à Völklingen, en Sarre. Aujourd'hui, il existe deux magasins sur le territoire luxembourgeois, à Bettembourg et à Junglinster. Ils emploient plus de 240 collaborateurs, dont

actuellement 21 apprentis. Sur une surface de vente de plus de 10.000 m², les deux magasins de bricolage Globus proposent aux bricoleurs, aux entreprises et aux fans de jardinage, du débutant au professionnel, tout ce dont ils ont besoin pour la maison et ses extérieurs, mais également des aliments et accessoires pour animaux ainsi qu'un espace aquariophilie. Le magasin de Bettembourg dispose également d'un rayon pièces détachées automobiles et d'un atelier de réparation automobile. Un service *Click & Collect* offre en outre la possibilité de venir chercher la marchandise commandée en ligne dans l'heure qui suit.

Nextimmo Un nouvel outil de prédiction des prix de l'immobilier résidentiel

En réponse aux défis sectoriels actuels, Nextimmo a développé une plateforme dédiée à la promotion des biens sous mandat et des offres de ses partenaires. Cette plateforme centrée sur l'utilisateur offre aux acheteurs potentiels des informations cruciales pour prendre des décisions d'achat éclairées dans le marché immobilier luxembourgeois. L'équipe d'experts en données immobilières de Nextimmo a créé un outil d'analyse des tendances actuelles des prix, permettant des projections à court et moyen terme des prix au mètre carré par commune. Cette première au Luxembourg offre une comparaison précise du positionnement des biens sur la plateforme, aidant ainsi les futurs acheteurs à évaluer l'attrait des propriétés. De plus, un algorithme a été développé pour prévoir les prix au mètre carré par commune pour 2024, là où les données sont suffisantes pour établir des tendances futures. Nextimmo continuera à affiner la précision de ses prédictions en recueillant davantage de données et envisagera d'intégrer l'intelligence artificielle dans ses futurs modèles. Ce nouvel outil est disponible pour les biens existants dans les communes disposant d'un nombre suffisant d'annonces pour fournir des projections fiables.

— QUINTET PRIVATE BANK —

75 ans au Luxembourg !

Quintet Private Bank, établie à Luxembourg et opérant à travers l'Europe et le Royaume-Uni, a célébré en mai dernier le 75^e anniversaire de sa création au Grand-Duché.

Le 23 mai 1949, Kredietbank Luxembourg ouvre ses portes rue Notre-Dame avec cinq collaborateurs et la mission de soutenir l'industrie nationale, le commerce et le secteur public dans le cadre de l'effort plus large du pays pour stimuler la croissance d'après-guerre. Au cours des décennies suivantes, alors que l'économie nationale dominée jusqu'alors par l'acier commence à se diversifier dans d'autres domaines, notamment les services financiers, Kredietbank se lance dans de nouveaux segments de croissance. Au début des années 1970, elle devient l'un des principaux émetteurs d'euro-obligations et commence la construction de son nouveau siège social de 12 étages sur le boulevard Royal. Dès les années 1980, la banque luxembourgeoise entame son expansion géographique en prenant en 1986 une participation au capital de Brown Shipley, puis en acquérant 100% de cette banque privée britannique en 1992. Au cours de la décennie suivante, alors qu'elle se concentre de plus en plus sur la banque privée, elle acquiert d'importants gestionnaires de patrimoine en Allemagne, aux Pays-Bas et en Belgique. Parallèlement, la banque crée une entité axée sur les activités de gestion d'actifs et une autre pour répondre aux besoins des clients institutionnels et professionnels. Reflétant ses racines locales et sa vision paneuropéenne, Kredietbank est renommée KBL European Private Bankers en 2008, juste avant la crise financière mondiale. Les années qui ont suivi ont été marquées par d'autres acquisitions, fusions et partenariats, ainsi que par le changement de nom, devenu Quintet Private Bank, en 2020. —



— BRUNATA-METRONA —

L'entreprise du Group Marth lance de nombreuses innovations

Depuis plus de 40 ans, Brunata-Metrona développe et commercialise des produits et solutions technologiques innovantes pour les biens immobiliers, au bénéfice de leurs gestionnaires et de leurs occupants. L'entreprise familiale luxembourgeoise souligne son appartenance au Group Marth et lance toute une palette d'innovations à valeur ajoutée.

Pour une gestion facile et performante des frais de chauffage, une nouvelle version du portail en ligne destiné aux propriétaires, gestionnaires et syndics, est lancée. Il gagne en simplicité et en confort en permettant désormais d'avoir une vue globale des décomptes, pour l'ensemble des biens. L'autre innovation technologique s'adresse aux utilisateurs avec le lancement d'une application mobile donnant accès via smartphone à un tableau de bord détaillant la consommation d'énergie au jour le jour et son évolution dans la durée. Pionnier en matière de gestion des déchets, Group Marth, sous sa filiale e-trash, a créé la première poubelle connectée au Luxembourg basée sur le principe du « pollueur-payeur ». La troisième génération d'e-trash a récemment été lancée avec deux modèles performants qui répondent à l'ensemble des besoins : e-trash 3.0 Strong et e-trash 3.0 Light. Dans le domaine de l'électromobilité, Group Marth souhaite accélérer le mouvement au sein des copropriétés avec une solution innovante permettant la facturation de l'énergie aux utilisateurs, en fonction de leur consommation réelle. Sa filiale SmartMetering systems déploie ce nouveau service dédié au décompte des bornes de recharge. Enfin, Brunata-Metrona et e-trash bénéficient de deux nouveaux sites internet. Riches en informations et ergonomiques, ils permettent de découvrir tout l'univers du groupe, ses solutions ainsi que les valeurs qui l'animent. —



— GOODYEAR / ENOVOS —

Une centrale solaire de 4,4 Mwc à Colmar-Berg

The Goodyear Tire & Rubber Company poursuit sa collaboration avec le fournisseur d'énergie Enovos pour la construction d'une centrale solaire de grande ampleur sur son terrain d'essai à Colmar-Berg.

Cette installation, dont la construction a été achevée en décembre 2023, s'étend sur une surface totale de 37.700 m². Ce projet solaire affiche une capacité de 4,4 Mwc et est composé de 8.148 panneaux bifaciaux, captant la lumière à la fois sur la surface éclairée du panneau et sur la surface inférieure grâce à la lumière diffuse.

Ce projet hors norme a été mené en étroite collaboration entre les équipes Goodyear, Enovos et Paul Wagner et Fils pour répondre aux exigences à la fois techniques mais aussi de sécurité, permettant ainsi le bon déroulé du chantier en parallèle des tests de pneumatiques quotidiens sur le circuit. Il complète désormais les deux installations déjà en place sur le site Goodyear de Colmar-Berg, dont le carport photovoltaïque de près de 1.500 panneaux solaires sur le parking du terrain d'essai et la centrale sur le toit de la Mold Plant. Ensemble, avec une production annuelle de 6,2 GWh d'électricité, elles contribueront ainsi à réduire les émissions de carbone de plus de 50.000 tonnes au cours des 20 prochaines années, tout en fournissant de l'énergie propre chaque année à 1.700 ménages. —



Cactus / TotalEnergies Cactus Shoppi s'installe au sein de la nouvelle station TotalEnergies

Le partenariat entre Cactus Shoppi et Socipar se renforce et se poursuit avec l'ouverture d'un nouveau point de vente au sein de la station TotalEnergies à Howald située sur le nouveau Boulevard de Kyiv, axe principal entre l'autoroute, le quartier de Gasperich (Cloche d'Or), le quartier Gare et le centre-ville. Cette nouvelle station-service incarne la volonté du groupe Socipar d'offrir une gamme complète de services pour répondre aux besoins de sa clientèle, et ce, en partenariat avec Cactus shoppi et Circle K (opérateur des stations-services TotalEnergies au Luxembourg). Socipar s'appuie ainsi sur l'expérience d'un acteur majeur du commerce luxembourgeois pour garantir un choix de produits variés et qualitatifs au sein de ses stations. De son côté, le groupe Cactus bénéficie d'une nouvelle vitrine pour présenter son assortiment de produits frais et de qualité en accès rapide, avec des marques sélectives et exclusives comme de Schnékert Traiteur, Boulangerie-Pâtisserie Jos & Jean-Marie, Alnature ou encore Pains & Tradition. Deux acteurs majeurs du Luxembourg unissent ainsi leurs forces pour des clients qui bénéficieront, en plus de l'expertise et du service des deux groupes, d'un assortiment complet d'environ 5.000 références sur une surface commerciale de 300 m². De plus, cette station mettra à disposition un large choix de viennoiseries et de produits de boulangerie fraîchement préparés sur place ainsi qu'une zone snacking avec places assises pour satisfaire les petits creux de chacun. Cette station multi-énergies bénéficie aussi d'un Car Wash dernière génération, conçu pour offrir un lavage rapide et efficace des véhicules.



CFL Multimodal / ista Luxembourg Le développement durable mis au premier plan

ista Luxembourg et CFL multimodal, par le biais de sa filiale CFL logistics, unissent leur force. Au travers d'un accord à long terme, le spécialiste de la logistique fournit des services d'entreposage, de douane et de distribution à ista, un fournisseur international de services de mesure de la consommation d'énergie et d'eau. CFL logistics assure le stockage des produits d'ista dans un environnement à température contrôlée et certifié TAPA, tout en fournissant des services de traitement des commandes. Grâce à l'expérience du prestataire logistique et à l'efficacité du système de gestion d'entrepôt, ista Luxembourg bénéficie de solutions d'entreposage sûres, flexibles et rationalisées, ainsi que d'un bureau sur place pour une intervention technique en temps réel par les experts en produits d'ista.

Ista s'est fixé pour objectif de fournir des produits et des services offrant la transparence des données de consommation d'énergie individuelle pour les résidents afin qu'ils puissent économiser de l'énergie, réduire leurs coûts et leurs émissions de CO₂. Dans cette optique, l'entreprise ista Luxembourg a décidé de travailler avec CFL multimodal, un acteur qui s'engage dans la promotion de solutions logistiques durables. Actuellement, ista Luxembourg stocke des répartiteurs de frais de chauffage, des compteurs de chaleur et de froid et des détecteurs de fumée dans l'entrepôt de Dudelange.



— BLACK SHEEP —

5 restaurants regroupés sous une même bannière

Fondé par Erik et Alexandre De Toffol, Black Sheep est un acteur incontournable de la restauration luxembourgeoise. Avec deux nouvelles adresses, le groupe compte désormais 5 établissements dans lesquels il aspire à créer des espaces de vie où la gastronomie rencontre l'art, la convivialité et l'innovation.

Depuis leur création, les restaurants des frères Alexandre et Erik De Toffol, regroupés sous la bannière Black Sheep, souhaitent offrir des expériences culinaires exceptionnelles dans des cadres élégants et accueillants. Fidèle à ce postulat de départ, le groupe lance un nouveau concept, guidé par sa passion inébranlable pour l'hospitalité et la créativité. Bien plus qu'un simple changement de nom ou de décor, c'est une véritable renaissance, une invitation à repousser les limites de la créativité culinaire et de l'expérience client : ainsi, la Brasserie Schuman située à côté du Grand Théâtre de Luxembourg change de nom pour devenir Schuman Restaurant. Les convives vont désormais y découvrir un univers bohème chic, une ambiance conviviale et décontractée,

une décoration végétale offrant un espace d'évasion aux fines bouches. Le midi, le restaurant va proposer un service rapide et efficace à une clientèle plus business et le soir, une atmosphère festive sera sublimée par des soirées musicales vibrant aux rythmes des meilleurs DJ de la région. Mais le groupe ne s'arrête pas là ! Il ouvre également un autre restaurant Bella Ciao à Mersch, l'objectif est de créer un lieu où se retrouver à tout moment de la journée, que ce soit pour un déjeuner entre amis ou un dîner en famille. Ce dernier porte ainsi à 5 le nombre des établissements du groupe dans le pays : Partigiano, Hertz, deux Bella Ciao, l'un à Mersch et l'autre place d'Armes à Luxembourg-ville et Schuman Restaurant. —

Locationpartner:



Run for charity

LUXEMBOURG TIMES
www.luxtimes.lu
businessrun 24



REGISTER NOW!

Finish & Party at Coque

5 km Business Run



19 SEPTEMBER 2024 | 7 P.M.

LUXEMBOURG TIMES



Plus d'informations sous www.business-run.lu | Suivez nous sur [f businessrun.luxemburg](https://www.facebook.com/businessrun.luxemburg) [@business.run](https://www.instagram.com/@business.run) [in BusinessRun Luxembourg](https://www.linkedin.com/company/BusinessRunLuxembourg)

— COCOTTES —

10 ans de succès

Cocottes a célébré en mai dernier, une décennie d'aventures humaines et gastronomiques.

Fondée par Stéphanie Jauquet, Cocottes a ouvert sa première boutique en mai 2014. Aujourd'hui, Cocottes, c'est un savoir-faire labellisé *Made in Luxembourg*, avec 16 boutiques, 260 collaborateurs travaillant dans 48 métiers différents, en cuisine, en pâtisserie, en boutiques, mais aussi dans les bureaux et sur les routes et quelque 1.500 recettes créées depuis le début de l'aventure, toujours avec des produits frais et de saison. « 10 ans de Cocottes, une décennie de partage et de moments de convivialité ! C'est une histoire de passion, d'innovation et de fidélité à nos valeurs » explique Stéphanie Jauquet. Au nombre des multiples valeurs de Cocottes, figure notamment une démarche antigaspillage alimentaire permettant de donner une nouvelle « finalité sociale aux denrées alimentaires » non vendues, qui prévoit chaque jour que l'enseigne redistribue ces invendus à des associations caritatives. —



— LUX-AIRPORT / LUXAIR —

Un hangar de maintenance d'avions Luxair flambant neuf !

Lux-Airport et Luxair ont officiellement inauguré le nouveau hangar de maintenance d'avions de Luxair, en présence de nombreuses personnalités.

Pendant plus de 70 ans, le Hal Nennig a servi à Luxair pour la maintenance de sa flotte et a hébergé le personnel de Luxair Technics. Ces équipes seront désormais installées dans un nouveau bâtiment à la pointe de la technologie et correspondant parfaitement aux besoins de Luxair, offrant un environnement optimal pour soutenir la croissance de la flotte aérienne de la compagnie. « Ce nouveau hangar représente un tournant majeur pour Luxair et lux-Airport. Il donnera un nouveau souffle au travail de nos collègues de Luxair Technics et accompagnera parfaitement la croissance de Luxair. Avec notre flotte en expansion et nos installations modernisées, nous sommes prêts à relever les défis à venir » a déclaré Gilles Feith, CEO de Luxair. « Pour lux-Airport en tant que maître d'ouvrage et investisseur, le nouveau hangar de maintenance de Luxair représente une nouvelle étape dans la rénovation et l'extension continue de l'aéroport. (...) Cette construction représente la coopération exemplaire de tous les acteurs de ce projet. (...) De plus, nous considérons la location à long terme par Luxair comme un engagement clair envers le site de notre aéroport. Cela donne une perspective réjouissante pour la pérennité des opérations de maintenance aéronautique

au Findel », a affirmé Alexander Flassak, CEO de lux-Airport lors de la cérémonie d'inauguration.

Le nouveau bâtiment, qui mesure 110 mètres sur 100, d'une hauteur de 22 mètres et d'une surface d'environ 5.000 m², pourra accueillir jusqu'à 3 Boeing 737 simultanément, offrant un espace idéal pour entretenir les avions modernes que Luxair réceptionnera dans les années à venir. Le hangar de maintenance de Luxair, plus respectueux de l'environnement, accueille également plusieurs ateliers de maintenance, des zones de stockage pour les pièces détachées et des bureaux administratifs. —



Kaempff-Kohler Voyage gustatif

Kaempff-Kohler a récemment lancé sa nouvelle carte traiteur printemps-été 2024. Cette dernière offre aux amateurs de bonne chère, un voyage gustatif haut de gamme pour accompagner des événements de tous genres, privés ou professionnels, formels ou plus légers, pour un petit nombre de convives ou jusqu'à 2.000 personnes, allant de l'anniversaire au mariage, en passant par les événements d'entreprises ou les *Team cookings*. Outre le catering, Kaempff-Kohler propose

également sur demande une mise à disposition du personnel, du matériel de cuisine, du mobilier, de la vaisselle, de la décoration, des animations, etc. Un chef de projet peut également superviser l'événement du début à la fin. Les nouvelles créations de la carte printemps-été sont confectionnées avec des produits de saison, sélectionnés auprès de fournisseurs locaux et régionaux et sont tous transformés avec soin dans les ateliers traiteurs. —

The Loupe T-shirts à message !

The Loupe est une société luxembourgeoise spécialisée dans le marketing stratégique, la communication et les relations publiques, la conception UI/UX, le développement web, la vidéo ... Pour soutenir le talk-show *Expat Stories* diffusé sur Radio Ara, produit par des bénévoles, elle a développé un design pour des T-shirts avec un nouveau slogan. Puisqu'il est souvent dit qu'au Luxembourg : « il faut connaître quelqu'un qui connaît quelqu'un », le visuel souhaite donner un sens rafraîchissant à cette phrase : le motif représente des personnes



formant une carte du Luxembourg, qui s'encouragent les unes les autres, montrant une communauté de personnes d'origines et de pays différents vivant ensemble et se soutenant mutuellement pour prospérer, tout comme l'idée initiale de l'émission.



— LOLA STRATEGY & DESIGN X SERVICEPLAN GROUP - HOUSE OF COMMUNICATION —

Nouveau partenariat pour le secteur de la communication

Cette année marque de nouvelles perspectives pour Lola, qui, après 20 ans d'existence dans la communication au Luxembourg, établit un partenariat avec le groupe international Serviceplan. L'idée ? Enrichir ses services grâce aux différents pôles d'expertise du groupe à l'approche holistique, fort de plus de 6.000 collaborateurs dans le monde et leader en Europe, et désormais prendre en charge localement ses clients.

À partir du 1^{er} juillet, les activités du groupe Serviceplan au Luxembourg s'intégreront dans un nouveau partenariat avec Lola, qui prendra le relais de l'agence Ludwig Communications, initiatrice de cette collaboration locale. Le portefeuille de clients et les campagnes développées pour Emile Weber et Aldi au Luxembourg, ainsi que pour les clients de Serviceplan Shell et BMW, seront désormais pris en charge par Lola.

Serviceplan est ravi d'annoncer ce partenariat stratégique élargi au Luxembourg avec Lola, une agence bien établie qui fête cette année son 20^e anniversaire. Cette intégration représente une étape majeure et offre de nombreux avantages, marquant un pas significatif dans la construction d'un groupe de communication leader au Luxembourg. Ce mouvement renforce leur position sur le marché et permet d'offrir des services encore plus élaborés. La collaboration promet de favoriser l'innovation, de stimuler la croissance et de créer de nouvelles opportunités passionnantes pour toutes les parties impliquées.

L'agence Lola se distingue par une alliance unique entre la stratégie et le design, couvrant entre autres, le branding, la réalisation de campagnes et la création de sites web. La liste des services proposés par l'agence, déjà bien établie à 360°, se renforce en bénéficiant de l'expertise variée du groupe, notamment dans les domaines de la technologie et de la data, et s'enrichit de nouvelles compétences en relations publiques et en marketing événementiel.

Le groupe international Serviceplan, première agence européenne, compte plus de 6.000 collaborateurs à travers le monde, formant des équipes polyvalentes dont l'approche holistique permet aux clients de prendre des décisions audacieuses et atteindre de nouvelles perspectives en communication.

Cette synergie de savoir-faire ouvre des ambitions internationales, continuant de placer le Luxembourg sur la carte des lieux dynamiques et innovants. —

MediNation

Expanding to Belgium

MediNation.lu, the foremost job platform in Luxembourg's healthcare, care, and social sectors, expands into Belgium with the official launch of *MediNation.be*. Since its inception in Luxembourg, *MediNation.lu* has become the leading resource for professionals seeking career advancements in these specialized sectors. Founded by Patrick Kersten, *MediNation.be* builds upon the established success of its Luxembourg counterpart, offering tailored job opportunities for both applicants and employers in Wallonia and Brussels.

Axa

Artificial intelligence supports inclusion

AXA Luxembourg launched the campaign "Your world, your language, your insurance: Artificial intelligence supports inclusion", inviting everyone to discover its home insurance offers in the language of their choice, whether it is Spanish, Finnish, Korean, Greek, Hungarian, or any other language. With 20 languages to choose from, this campaign reaches over 95% of Luxembourg's population. The aim is to ensure that the majority of Luxembourg's cultural communities, regardless of their size, can access relevant information on AXA's home insurance products through customized content. This initiative shows the potential of artificial intelligence in the marketing and insurance sectors. The strategic use of this technology has enabled AXA to overcome traditional barriers, by producing dozens of adapted materials (written, video, and audio) to help residents, including those from smaller communities, to simply easily access information, adapted to their needs. An agent then takes over and provides the clients assistance in one of the three common languages (German, French, and English), or one of the many languages spoken in AXA agencies, ensuring comprehensive support for all clients.

— EMILE WEBER —

Redefining overnight bus travel

Emile Weber is set to reshape overnight bus travel and establish new standards in European travel by investing in the Swiss startup Twiliner.



Twiliner is developing innovative bus seats that can transform into comfortable beds with the touch of a button, recently approved as the first of their kind in Europe. These seats feature a shell design complete with a compact dining and work table, ensuring essential privacy. The patented back support system for horizontal positions, patented in 2022, ensures safe transport for reclining passengers with optimal driving comfort. This innovative technology offers a stylish and more sustainable alternative to traditional train and air travel across Europe. Twiliner aims to establish a comprehensive network of night buses that will connect the European continent and provide a new, attractive travel option, whether for individuals or chartered group travelers. Emile Weber is set to launch one of the initial routes featuring Twiliner seats starting in early 2025, running from Brussels through Luxembourg and Bern to Geneva. Deeply rooted in the history of Luxembourg and the border region, Emile Weber has always committed to blending traditional values with forward-looking innovations. The partnership with Twiliner underscores the company's vision to be at the forefront of the mobility and travel industry, offering solutions that are both high quality and safe. Intending to make travel in Europe more sustainable, stress-free, and enjoyable, Emile Weber, together with Twiliner, is paving the way for a greener and more comfortable future in bus travel. —

— MOVEME —

Partnership with Baloise

MoveMe, an innovative startup born from the University of Luxembourg's incubator, has announced a new partnership with Baloise Luxembourg, aiming to simplify the integration of future students in Luxembourg.

Joining an array of partners such as POST and Spuerkeess, Baloise is dedicated to simplifying administrative processes for newcomers through MoveMe, a personalised web platform free of charge. More than just an application, MoveMe serves as a tailor-made solution designed to assist students both before and after their arrival in Luxembourg by centralizing all necessary administrative procedures according to their profile, nationality, and arrival date. This initiative aims to ensure a smooth, stress-free transition by reducing formalities to an intuitive and simplified user experience. Christine Theodorovics, CEO of Baloise Luxembourg, expressed, "facing the challenges of administrative procedures for students, MoveMe acts as a breath of fresh air, offering time savings and peace of mind. This vision aligns perfectly with that of Baloise, where we continually

strive to simplify the lives of our policyholders and prospects. It was, therefore, natural for us to engage in this exciting project, proposing our insurance products and services." MoveMe offers users a comprehensive guide through administrative procedures, enhancing efficiency and minimizing errors for students and Luxembourgish authorities alike. Cesar Fernandez Olivia, co-founder of MoveMe, added "this collaboration with Baloise, along with our exclusive partnerships, allows users to seamlessly organize their essential needs: banking, insurance, and mobile services. We are thrilled to welcome Baloise to our journey, marking another step towards an exceptional integration experience in Luxembourg." —

— INDOSUEZ / DEGROOF PETERCAM —

Major acquisition

Indosuez Wealth Management, a subsidiary of Crédit Agricole, finalised the acquisition of Degroof Petercam, of which it becomes majority shareholder alongside CLdN Cobelfret, its historical shareholder.



The transaction, which has obtained the required approvals from the banking and competition authorities, allows Degroof Petercam teams to join forces with Indosuez Wealth Management, creating a European leader in wealth management. It strengthens Crédit Agricole's presence in Belgium and will generate significant synergies with its various business lines. This acquisition is amongst the most significant transactions in the industry in the past 10 years in Europe. Indosuez Wealth Management, which has supported its clients for more than 150 years, is now present in 16 territories, mainly in Europe, as well as in Asia Pacific and the Middle East. With approximately 200 billion euros in client assets, nearly 1.6 billion euros net banking income and 4,500 employees, the new group will form a European leader in wealth management.

Indosuez Wealth Management's clients will benefit from an enhanced value proposition leveraging on the complementary expertise of the two entities: Degroof Petercam's advisory services to entrepreneurs, investment advice and fund offerings in particular ESG, and its fund servicing capabilities combined with the extensive range of services of Indosuez Wealth Management including structured products, private equity and real estate, as well as its financing capacity and international network. This value proposition and service continuum includes Advisory, Financing, Investment Solutions, Fund servicing, Technology and Banking Solutions as well as access to Crédit Agricole Group's international network, expertise and financing capabilities. —

— FOYER / AKUR8 —

Partnering for a better pricing

The Luxembourgish insurer Foyer has chosen to partner with Akur8 to improve the efficiency and performance of its pricing process. Thanks to Akur8's next-generation insurance pricing solution, Foyer will be able to make high-impact decisions more quickly and directly improve the company's performance thanks to fairer and more sophisticated pricing.



Specially developed for insurers, the Akur8 solution improves their pricing using proprietary technology based on Transparent Artificial Intelligence. In a sector that is both highly regulated and competitive, the readability of models is one of the keys to the Akur8 solution, combined with better performance based on increased predictability and modeling speed.

Foyer serves more than 440,000 individual, corporate and institutional clients in ten European countries. The partnership with Akur8 is a further illustration of the company's values of innovation, excellence, and integrity, as the Akur8 solution combines cutting-edge technology, actuarial excellence, and transparency. "Akur8 provides a competitive advantage

both technically and in terms of governance. With more robust and usable models combined with clear and automated documentation and reporting, it will be easier for us to leverage the actuarial expertise of our underwriting team to make more informed decisions," says Charlotte Thomas, Head of Actuarial and Profitability at Foyer.

Foyer intends to use Akur8's capabilities to improve the robustness of its pricing models, while making it easier to compare technical and commercial premiums for its motor, multi-risk home and health insurance lines. The Akur8 solution will also be an asset for reporting and decision-making, thanks to its collaborative features and transparency throughout the pricing process. —

Fernand Ernster confirmé à la présidence de la Chambre de Commerce

Le 30 avril dernier, la Chambre de Commerce a tenu son Assemblée plénière constituante, en présence de Lex Delles, ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme. Les membres élus ont désigné le nouveau président de la Chambre de Commerce pour un nouveau mandat de 5 ans, en réitérant leur soutien et leur confiance à Fernand Ernster, le président sortant. Elle a également retenu la composition du Bureau comprenant comme vice-présidents Marc Lauer, Valérie Massin, Carole Muller et Alain Rix.

La composition de l'Assemblée plénière reflète l'ensemble des secteurs économiques ressortissants à la Chambre de Commerce. Il s'agit des secteurs de l'industrie, du commerce, des services et transports, des banques et de la finance, de l'assurance et de l'horeca. L'Assemblée plénière est l'organe de décision suprême de la Chambre de Commerce et représente l'ensemble des quelque 100.000 entreprises ressortissantes de la Chambre de Commerce. Elle fixe l'organisation interne de la plus grande organisation professionnelle du pays, approuve son budget et détermine les grandes orientations stratégiques de son action.

Dans son discours, Fernand Ernster a mis en exergue la continuité de son mandat et a exprimé sa gratitude envers les membres élus et sortants pour la confiance accordée. Tout en mentionnant les accomplissements passés, il se tourne vers les nouveaux défis, en soulignant l'importance de l'engagement collectif pour défendre et promouvoir les intérêts des entreprises luxembourgeoises. «*Ensemble, nous allons continuer à être force de propositions et de solutions pour résoudre les défis contemporains tels que le renforcement de la compétitivité et de la productivité des entreprises, les transformations technologiques et environnementales, l'accès à une énergie abordable ainsi que l'attraction et la rétention de talents. Nous allons explorer au sein des services de la Chambre de Commerce de nouvelles opportunités de marché et d'innovation. Maintenir la prospérité, le bien-être de notre société et un système de protection sociale généreux, nécessite un effort collectif et ambitieux. Notre engagement vise à assurer l'attractivité du site luxembourgeois et à promouvoir un cadre pro-business au Grand-Duché.*»

En tant que ministre de tutelle de la Chambre de Commerce, Lex Delles a tenu à : «*féliciter tous les membres élus et en particulier Fernand Ernster, qui se voit reconduit dans ses fonctions de président. Je leur adresse tous mes vœux de succès dans la mise en œuvre de leur mission, en tant que représentants désignés par leurs pairs pour défendre les intérêts de leur secteur au sein de la Chambre de Commerce, d'une part, et pour aider les collaborateurs de la Chambre de Commerce à mener à bien leurs tâches respectives, d'autre part.*»

La composition de l'Assemblée plénière comprend 25 membres effectifs (et le même nombre de membres suppléants):

GRUPE 1: COMMERCE ET AUTRES ACTIVITÉS COMMERCIALES NON SPÉCIALEMENT DENOMMÉES

Membres effectifs:

- ERNSTER Fernand, Ernster s.a.r.l.
- GOERES Robert, Goeres Horlogerie s.a.r.l.
- WELTER Marianne, Arthur Welter Transports s.a.r.l.
- SCHONCKERT Laurent, Cactus S.A.
- MULLER Carole, An Der Backes s.a.r.l.
- SALES Jos, SLA S.A.
- FEDERSPIEL Carine, Zithaseniior S.A.
- ZAHLEN-KARANATSIOS Georges, Axiomatic s.a.r.l.

Membres suppléants, dans l'ordre suivant lequel ils doivent remplacer les membres effectifs:

1. SCHROEDER Charles, Party Rent Luxembourg s.a.r.l.
2. BETTENDROFFER Claudine, Silversquare Luxembourg S.A.
3. SCHEUREN Jean-Paul, JPS Consult s.a.r.l.
4. DI LORENZO Italo, Amazon Europe Core s.a.r.l.
5. LORANG Jacques, ITIX S.A.
6. HEINISCH Roland, WEmobility s.a.r.l.
7. WAGNER épouse KIRSCH Nadine, Flesch Immobilière s.a.r.l.

GRUPE 2: SOCIÉTÉS DE PARTICIPATIONS FINANCIÈRES

Membre effectif: FABER Robert, Robo Invest s.a.r.l.

Membre suppléant: BECHTEL Cornelius, Lung Participations and Management s.a.r.l.



(De. g. à dr.) Marc Lauer, vice-président ; Carole Muller, vice-présidente ; Lex Delles, ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme, Fernand Ernster, président ; Valérie Massin, vice-présidente ; Alain Rix, vice-président et Carlo Thelen, directeur général



Nouvelle assemblée plénière de la Chambre de Commerce, réunie pour la première fois le 30 avril 2024.

GROUPE 3 : INDUSTRIE ET ENTREPRISES AU SERVICE DE L'INDUSTRIE

Membres effectifs :

- FLIES Thierry, Schroeder & Associés S.A.
- GIORGETTI Marco, Félix Giorgetti s.a.r.l.
- GLAESNER Philippe, SES S.A.
- MARIANI Marie-Christine, MCM Import-Export s.a.r.l.
- MASSIN Valérie, ArcelorMittal Luxembourg S.A.
- SCHUMANN Alexandre, Goodyear Operations S.A.
- STRAUS Maxim, Cargolux Airlines International S.A.
- WAGENER Frank, Paul Wurth S.A.

Membres suppléants dans l'ordre suivant lequel ils doivent remplacer les membres effectifs :

1. KLÜCKERS Eric, Contern S.A.
2. REDING Henri, ArcelorMittal commercial sections S.A.
3. HOFFMANN Gérard, Proximus Luxembourg S.A.
4. HILGER Anouck, Enovos Luxembourg S.A.
5. ELVINGER Lynn, CEBI International S.A.
6. FONTAINE Elisabeth, Brasserie Simon Exploitation s.a.r.l.
7. THILL Sacha, KPMG s.a.r.l.
8. HENRY Carole, Sotel Réseau & Cie /S.E.C.S.

GROUPE 4 : BANQUES, CAISSES RURALES ET AUTRES ACTIVITÉS FINANCIÈRES

Membres effectifs :

- CAYEUX épouse BELORGEY Béatrice, BGL BNP Paribas S.A.
- ENGEL Doris, Banque et Caisse d'Épargne de l'État
- HOFFMANN Guy, Banque Raiffeisen S.C.
- RÜCKBRODT Frank, Deutsche Bank Luxembourg S.A.
- SCHOLTES Karin, Banque Internationale Luxembourg S.A.

Membres suppléants dans l'ordre suivant lequel ils doivent remplacer les membres effectifs :

1. STEIN Yves, Edmond de Rothschild (Europe) S.A.
2. SEYLL Philippe, Clearstream Banking S.A.
3. AHLBORN Pierre, Banque de Luxembourg S.A.
4. BOL Brenda, The Bank of New York Mellon S.A./NV, LUXEM/S.A.E.
5. SURDON Frédéric, Société Générale Luxembourg S.A.

GROUPE 5 : ASSURANCES

Membre effectif: LAUER Marc, Foyer Assurances S.A.

Membre suppléant: STRASSER Christian, La Luxembourgeoise Société Anonyme d'Assurances S.A.

GROUPE 6 : HOTELLERIE, RESTAURATION ET CAFETIERS

Membres effectifs :

- RIX Alain, RIX Maritime Event Company s.a.r.l.
- WEBER Romain, Hogalux s.a.r.l.

Membres suppléants dans l'ordre suivant lequel ils doivent remplacer les membres effectifs :

1. MARTELLINI Steve, Beim Bertchen s.a.r.l.
2. EWERT Carole, Hôtel Heintz s.a.r.l.

Institutional News



Muriel Morbé
Directrice Training,
Chambre de Commerce,
et CEO, House of Training

«La formation professionnelle est cruciale pour notre économie.»

Quelle est l'importance de la formation professionnelle dans notre économie actuelle ?

La formation professionnelle est cruciale pour le développement des compétences nécessaires à notre économie, en permettant aux entreprises de rester compétitives en formant des collaborateurs capables de répondre aux exigences changeantes du marché. De plus, elle offre aux apprentis une précieuse opportunité pour faire leurs premiers pas dans le monde professionnel en acquérant des qualifications alignées avec les besoins des environnements de travail. La Chambre de Commerce gère actuellement près de 2.000 contrats d'apprentissage et accompagne les apprentis et les entreprises formatrices tout au long de ce parcours de formation.

Quels conseils pouvez-vous donner à une entreprise qui souhaiterait se lancer dans l'apprentissage en tant qu'entreprise formatrice ?

Pour toute entreprise intéressée à engager un apprenti, la première étape est de s'assurer qu'elle a la capacité d'accueillir et de former ces jeunes talents. Si vous souhaitez former, transmettre vos connaissances et vous investir dans l'apprentissage, nous vous invitons à consulter notre site dédié winwin.lu et prendre contact avec notre équipe qui pourra alors répondre à vos questions et vous orienter.

Quelles sont les prochaines dates clés concernant l'apprentissage ?

Du 16 juillet au 31 octobre 2024, de nouveaux contrats d'apprentissage peuvent être conclus. Vous pourrez donc accueillir des apprentis pour l'année 2024 chez vous, à condition que votre entreprise remplisse les critères nécessaires pour obtenir le droit de former. Ne manquez pas non plus le *Léierplazendag* en septembre 2024, un événement biannuel où futurs apprentis et entreprises peuvent se rencontrer et établir des connexions importantes.

— FORMATION PROFESSIONNELLE —

Former des apprentis, un investissement pour l'avenir!

La Chambre de Commerce compte actuellement plus de 3.000 entreprises en capacité d'accueillir des apprentis, preuve s'il en fallait que la formation professionnelle reste un atout indéniable pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Sur un marché de l'emploi où il est de plus en plus difficile de recruter des employés engagés et ayant les bonnes compétences, former des apprentis est une solution efficace pour pallier le manque de main-d'œuvre qualifiée. L'apprentissage se fait en alternance entre l'école et l'entreprise et s'étend sur 2 à 4 ans selon le diplôme visé (CCP, DAP ou DT). Les entreprises formatrices ont la possibilité d'embaucher un/des apprentis et ainsi d'assurer une transition fluide vers une main d'œuvre qualifiée qui partage les valeurs et pratiques de l'entreprise.

Les entreprises qui choisissent d'investir dans la formation des apprentis peuvent bénéficier d'une subvention de formation sur les salaires des apprentis (de 27% ou 40% selon le diplôme visé). De plus, l'entreprise peut se faire rembourser la part patronale des cotisations sociales liées aux salaires des apprentis. Cette approche crée une situation *win-win* pour l'entreprise et l'apprenti. En effet, l'apprenti acquiert de nouvelles compétences augmentant ses perspectives de carrière tandis que l'entreprise recrute un employé qualifié, compétent et parfaitement intégré.

Grâce aux compétences et connaissances acquises tout au long de leur parcours, les diplômés de l'apprentissage peuvent ainsi contribuer de manière déterminante à une activité pérenne et au développement futur de l'entreprise.

Il est encore temps d'engager un apprenti pour la prochaine année scolaire 2024/2025! La Chambre de Commerce organise de nombreux workshops sur le sujet cet été.

Les entreprises qui n'ont pas encore demandé le droit de former, peuvent télécharger leur demande de droit de former sur winwin.lu sous la rubrique «Boîte à outils/Documents utiles», et l'envoyer par e-mail à ddf@cc.lu ou scanner le QR code ci-dessous pour télécharger directement la demande.

Pour plus d'informations concernant le soutien financier aux entreprises formatrices, rendez-vous sur le site de l'ADEM sous le volet «Employeurs». —



— LUXPROVIDE / ICHEC —

Partenariat stratégique

LuxProvide et l'ICHEC ont établi un partenariat stratégique pour faire progresser le calcul haute performance en Europe.

Dans le cadre d'un développement crucial visant à accélérer l'adoption du calcul haute performance en Europe, LuxProvide, société qui héberge et exploite le supercalculateur luxembourgeois MeluXina, et l'Irish Centre for High-End Computing (ICHEC), un leader en matière de solutions et de services innovants dans le domaine du calcul haute performance, ont conclu un partenariat stratégique. Cette alliance vise à faciliter la phase de transition pendant laquelle l'ICHEC s'apprête à mettre hors service sa plate-forme actuelle et à mettre en place une nouvelle infrastructure HPC avancée avec le soutien de la *European High-Performance Computing Joint Undertaking* (EUROHPC JU).

La plateforme Kay qui soutenait le National HPC Service irlandais a atteint sa limite de durée de vie de 5 ans à la fin 2023 et une solution provisoire était nécessaire pour faire la jonction jusqu'au déploiement d'un nouveau système. LuxProvide a été sélectionné à la suite d'un appel d'offres ouvert de l'Union Européenne, spécifiant des critères techniques et opérationnels stricts. LuxProvide, qui s'appuie sur la puissance de calcul de MeluXina, a été identifié comme le partenaire idéal pour répondre à ces critères. Reconnue pour sa position exceptionnelle dans le cadre de l'EC EUROHPC et sa grande expérience dans le domaine du calcul à haute performance, la proposition de LuxProvide s'est imposée. « Cette collaboration est la preuve de notre engagement à faire progresser les capacités HPC à travers l'Europe. » a déclaré Arnaud Lambert, PDG de LuxProvide. —



Photos : LuxProvide, Jonk Entrepreneurs Luxembourg

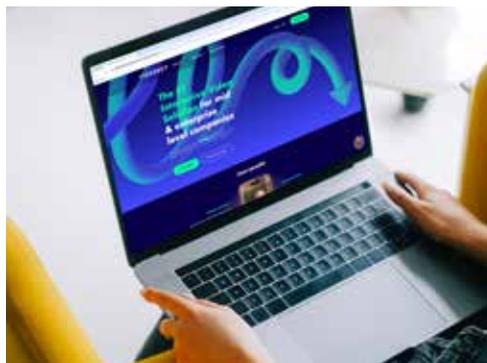
— DIGITAL TECH FUND —

Des fonds destinés au développement de startups

Le 20 mai 2024, Expon Capital a annoncé la clôture du compartiment II du Digital Tech Fund, dans lequel participent le gouvernement luxembourgeois et la Société nationale de crédit et d'investissements (SNCI), aux côtés de BIL, POST Capital, Proximus, SES, la Chambre de Commerce, Cargolux ainsi que plusieurs investisseurs privés, pour un total de 19,4 millions d'euros.

Expon Capital a été choisie en 2016 pour gérer le Digital Tech Fund, fonds d'amorçage créé pour soutenir le développement de l'écosystème startup au Luxembourg. Suite au succès du premier compartiment, qui a pris des participations dans 13 startups technologiques principalement luxembourgeoises, le lancement d'un nouveau compartiment avait été annoncé dès juin 2023, pour poursuivre la mission du fonds et continuer, ainsi, à répondre aux besoins de financement d'entreprises innovantes en phase de démarrage. Ce compartiment II du Digital Tech Fund atteint 19,4 millions d'euros qui seront investis dans des entreprises innovantes créées il y a moins de 7 ans au Luxembourg ou à l'étranger et qui s'engagent à développer leur présence au Luxembourg. Le fonds est dédié aux entreprises développant des produits ou services digitaux.

Grâce à ce dispositif, le gouvernement entend faciliter l'innovation et financer les meilleures startups d'aujourd'hui qui deviendront les scale-ups de demain. Pour son premier investissement, le fonds a choisi la société Videobot (photo) qui a développé une solution de vidéo interactive. —



JEL

Repenser Eldorado pour les 15-25 ans

Deux fois par an, Jonk Entrepreneurs Luxembourg organise un *Innovation Camp* durant lequel des lycéens de 16 ans et plus ont l'opportunité de chercher une solution créative, durable et innovante à un *Business Challenge* soumis par un commanditaire du monde professionnel. Le 6 juin dernier, c'est au siège d'Eldorado que s'est déroulée la 26^e édition. 40 élèves, de 14 lycées, ont participé à cet événement, dont le challenge, révélé le jour même était de réfléchir à une nouvelle application et un nouveau site web Eldorado, ciblant les 15-25 ans. À l'issue de la journée, le premier prix a été remis à l'équipe *WebApp*, qui a réimaginé la stratégie marketing d'Eldorado en proposant plusieurs améliorations pour l'application tels qu'une connexion facilitée grâce au FaceID et une réorganisation des différentes rubriques.

Enseignement supérieur Deux nouveaux BTS à la rentrée

À partir de la rentrée 2024/2025, deux nouveaux BTS seront disponibles au Luxembourg : le BTS *Applied artificial intelligence* sera proposé par le Lycée des Arts et Métiers (LAM), et le BTS *Production industrielle automatisée* par le Lycée privé Emile Metz (LPEM). Ce sont des formations d'enseignement supérieur à finalité professionnelle, alliant enseignement théorique et stages pratiques en entreprises. Les études, d'une durée de deux ans en principe, sont organisées en modules et validées en crédits ECTS. Elles débouchent sur un diplôme national d'enseignement supérieur.

CTIE

50 ans au service de l'e-État

Depuis 50 ans, le Centre des technologies de l'information de l'État (CTIE) soutient les ministères et administrations de l'État dans la digitalisation de leurs services. La loi du 29 mars 1974 lui a confié pour mission d'organiser l'automatisation des administrations et de les assister dans leurs travaux courants d'informatique. Or, peu de domaines ont connu un développement comparable à celui des technologies de l'information et de la communication (TIC), avec un impact conséquent sur la société, le monde du travail et par conséquent le fonctionnement de l'État. Le CTIE a donc dû fortement évoluer et s'adapter au cours des 50 années de son histoire, tant dans ses missions que dans sa taille, passant d'une trentaine de collaborateurs en 1974 à plus de 600 aujourd'hui, ce qui témoigne de l'importance de son rôle comme prestataire de services IT pour l'État.

ICTLuxembourg

10 ans d'innovation

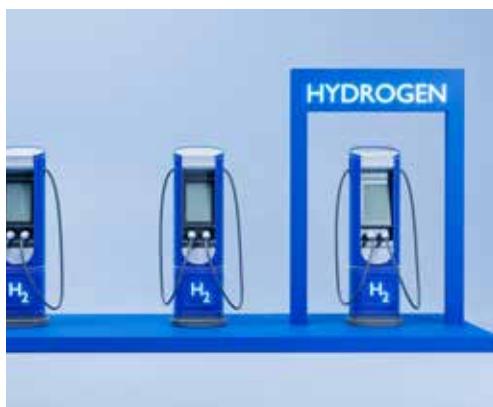
Le 19 juin 2024, ICTLuxembourg a célébré son 10^e anniversaire, marquant une décennie d'efforts pionniers, d'innovation et de collaboration au sein de la communauté ICT luxembourgeoise. ICTLuxembourg est une plateforme dynamique qui favorise les synergies et l'échange d'informations précieuses entre ses 22 membres qui comprennent des associations professionnelles, des institutions de recherche et des entreprises.

Au cours des dix dernières années, ICTLuxembourg a activement soutenu et alimenté des projets et initiatives liés aux TIC dans tout le pays. Ses efforts ont renforcé la visibilité nationale de ses membres et amplifié leur portée internationale. De la technologie financière à la sécurité des données, des technologies cloud aux télécommunications, son impact s'étend à divers secteurs du domaine des TIC. «*Au cours de la dernière décennie, nous avons franchi des étapes remarquables, et cette célébration est l'occasion de réfléchir à notre parcours et d'envisager les avancées futures*», a déclaré à cette occasion Amal Choury, présidente d'ICTLuxembourg.

— LUXHYVAL —

Une vallée pour l'hydrogène vert

Le 17 juin 2024, le Luxembourg a lancé Luxembourg Hydrogen Valley (LuxHyVal), visant la production d'hydrogène vert à Bascharage, en 2026. LuxHyVal est le fruit d'une collaboration entre 17 partenaires de sept pays, dont l'Université du Luxembourg est le principal coordinateur.



En utilisant de l'électricité 100% renouvelable pour produire de l'hydrogène vert au Luxembourg, l'écosystème LuxHyVal devrait contribuer de manière significative à la décarbonation de la consommation industrielle d'hydrogène du pays. En effet, Enovos et LuxEnergie, deux filiales du groupe Encevo, visent la production de 1.750 kg d'hydrogène vert par jour en 2026 pour une utilisation dans l'industrie et la mobilité, avec l'implication de la société d'ingénierie Paul Wurth. Un électrolyseur de 6 MW, pièce centrale du projet, devrait être construit dans le parc industriel de Bascharage. Le projet aura un impact positif sur l'économie grâce à la création d'emplois, ainsi que sur la mobilité publique, puisque les compagnies de bus Sales-Lentz et TICE remplaceront une partie de leur flotte par des autobus à combustible hydrogène. En outre, l'hydrogène vert produit dans l'électrolyseur se substituera à l'hydrogène dérivé du gaz naturel utilisé par le partenaire industriel Ceratizit.

LuxHyVal est conçu comme un écosystème durable et ouvert. Avec un budget global de 39 millions d'euros, il devrait être financé à hauteur de 8 millions d'euros par le *Clean Hydrogen Joint Undertaking* (un partenariat public-privé de l'Union européenne qui soutient la recherche et l'innovation dans les technologies de l'hydrogène), ainsi que par les contributions des entreprises partenaires, tout en poursuivant d'autres possibilités de financement public et privé. —

— MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE —

Protection de l'environnement et du climat

Le 18 juin 2024, le ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme, Lex Delles, a présenté la réforme du régime d'aides à la protection de l'environnement et du climat pour les entreprises.

Le projet de loi relatif à cette réforme s'inscrit dans la volonté d'accélérer la transition écologique et énergétique de l'économie luxembourgeoise et d'atteindre les objectifs climatiques du Luxembourg, en particulier ceux du plan intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC), notamment dans le domaine de la décarbonation, de l'efficacité énergétique, du déploiement des énergies renouvelables et de la sécurité de l'approvisionnement en énergie pour le pays. En vue de réaliser ces objectifs et d'inciter les entreprises à accélérer leur transition verte, la réforme prévoit huit types d'aides à l'investissement : protection de l'environnement, y compris la décarbonation (p. ex. électrification d'une ligne de production), acquisition de véhicules routiers à émission nulle neufs, efficacité énergétique, énergies renouvelables, réseaux de chaleur ou de froid efficaces,

transition vers une économie circulaire, infrastructures énergétiques (p. ex. futur réseau de transport d'hydrogène) ou encore aide aux études et aux services de conseil sur des questions liées à la protection de l'environnement et à l'énergie. Dans le but de réduire la consommation d'énergies fossiles, les investissements dans des actifs produisant, consommant ou transportant des énergies fossiles sont exclus des régimes d'aides ou strictement encadrés. Afin de mieux cibler les domaines et technologies prioritaires pour la décarbonation, la plupart des nouvelles aides seront octroyées uniquement à la suite d'appels à projets dont l'objet précis et le budget seront préalablement définis par le ministère de l'Économie. Ces appels seront lancés régulièrement et de manière continue afin d'accompagner les entreprises dans leur transition verte. —

— SECTEUR SPATIAL —

Collaboration renforcée avec l'ESA

Le 6 juin 2024, l'ESA (European Space Agency) et le gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg ont signé une prolongation de cinq ans de leur protocole de coopération dans le domaine des ressources spatiales, soulignant ainsi l'engagement des deux parties à faire progresser l'exploration spatiale durable.

Les principaux domaines de coopération concernent l'exploration durable de l'espace, la création de nouveaux marchés et opportunités commerciales, ainsi que l'utilisation des innovations technologiques pour améliorer la vie sur terre.

L'extension a été signée lors d'une visite du Centre de recherche et de technologie spatiales (ESTEC) de l'ESA à Noordwijk (Pays-Bas) par le ministre de l'Économie, des PME, de l'énergie et du tourisme, Lex Delles (photo). L'ESTEC est le plus grand centre technique de l'Agence spatiale européenne. Quelque 2.500 techniciens, ingénieurs et chercheurs, dont des experts luxembourgeois, y travaillent au développement de technologies spatiales et à la conception d'engins spatiaux. Il comprend également de vastes installations pour les essais préalables au lancement des engins spatiaux, que le ministre a pu découvrir au cours de sa visite. Le nano satellite Juventas - partiellement développé au Luxembourg par Gomspace - y est actuellement en phase de test pour faire partie de la mission HERA programmée pour octobre prochain, dont l'objectif principal est d'aider à valider la méthode de l'impact cinétique pour dévier un éventuel astéroïde sur une trajectoire de collision avec la Terre. La visite comprenait également une réunion bilatérale avec le directeur général de l'ESA, Josef Achbacher, et une rencontre informelle avec le personnel luxembourgeois travaillant dans le centre.

Le domaine des ressources spatiales, l'un des fleurons de la stratégie nationale du Luxembourg, a beaucoup gagné en visibilité sur la scène internationale. À ce jour, 12 entreprises sont actives dans ce domaine au Luxembourg. —



Photos : ministère de l'Économie, Luxexpo The Box, INL



Luxexpo The Box Ouverture du Botanical rooftop

Pour la saison estivale, Luxexpo The Box, ouvre un espace extérieur situé sur le toit de ses installations. Cet espace est aménagé comme une grande terrasse meublée et décorée avec goût, pouvant accueillir tout type d'événement professionnel ou afterwork, dans un cadre agréable en plein quartier du Kirchberg. Disponible sur réservation, il permet également l'organisation d'activités de plein air de type pétanque, fléchettes ou cornhole.

■ Plus d'informations :
hello@thebox.lu

Etika Crowdfunding d'un nouveau genre

Certains projets sociaux ou écologiques rencontrent des difficultés de financement, contraignant leurs initiateurs à un long parcours de recherche de capital de départ auprès de leur entourage. Faute de moyens, certaines bonnes idées n'ont pu être concrétisées. C'est à ce problème qu'Etika souhaite remédier en lançant la plateforme de crowdfunding *Eticrowd*, mise en service le 12 juin 2024. Celle-ci propose aux projets durables un financement participatif simple via des dons. «Les citoyens peuvent ainsi soutenir, avec le montant de leur choix, les entreprises qui leur tiennent à cœur», explique Pedro Antunes, chef du projet. Les porteurs de projets et initiatives intéressés peuvent déposer leur candidature via un formulaire disponible sur la plateforme. Pour être sélectionnés, les projets devront avoir une dimension éthique, sociale ou écologique. Ils seront soutenus par l'équipe d'Etika dans la mise en œuvre de leur campagne de crowdfunding.

Camprilux Réédition de la carte des campings

Pour la promotion des campings luxembourgeois, l'association Camprilux est très présente sur les réseaux sociaux et sur les plateformes numériques. Cependant, elle a décidé de rééditer sa carte des campings en format papier. Cette carte est un outil marketing incontournable très apprécié des campeurs itinérants et des cyclotouristes. Elle permet un aperçu rapide de toutes les localisations des campings du pays. Elle fournit en outre des informations détaillées et toutes les données de contact des campings membres de l'association. Elle est éditée à 50.000 exemplaires et est distribuée gratuitement lors de salons internationaux du tourisme et sur des sites stratégiques. Elle est également commandable gratuitement sur www.camping.lu.

INL 15 ans de cours de langue

L'Institut national des langues (INL), créé en mai 2009, vient de fêter ses 15 ans d'existence. Sa mission principale est de dispenser des cours de langues vivantes et de certifier les compétences des apprenants. L'INL a connu, depuis sa création, une augmentation considérable du nombre d'inscrits à ses cours, de 8.500 pour la première promotion (2008/2009) à 16.704 pour l'année scolaire 2023/2024, et un total de 209.217 inscriptions en 15 ans. Le nombre d'enseignants est, quant à lui, passé de 92 en 2009 à 163 en 2024. Le nombre d'agents administratifs a également considérablement augmenté pendant cette période pour se situer aujourd'hui à 46 membres, alors qu'ils n'étaient que 10 en 2009. Pour célébrer cette réussite, l'INL a invité ses apprenants, son personnel et ses partenaires à partager un gâteau d'anniversaire sur chacun de ses trois sites au Glacis, à Mersch et à Belval.



**Christophe Stein**

CEO Mutualité
loan-guarantee, House
of Entrepreneurship

« Notre soutien permet d'épauler l'entrepreneur en le rassurant dans son projet d'investissement. »

Un cautionnement, à quoi bon ?

L'émission de garanties bancaires depuis 1969 a permis à la Mutualité de Cautionnement d'avoir une bonne compréhension du marché, étant en permanence confrontée à la réalité du terrain. Dans un contexte macroéconomique difficile avec ses crises successives récentes (Covid, Ukraine, inflation, augmentation des taux d'intérêts...), les entrepreneurs sont de moins en moins enclins à investir et les banques toujours plus prudentes. Le nombre de cautions émises est d'ailleurs en étroite corrélation avec les fluctuations économiques rencontrées ces dernières années.

En prenant en charge une partie du risque dans un dossier de financement, la caution est aussi bénéfique pour l'entrepreneur que pour la banque. D'un côté, notre soutien permet d'épauler l'entrepreneur en le rassurant dans son projet d'investissement tout en favorisant son accès au financement. D'un autre côté, notre caution permet à la banque de monter un dossier de financement avec une meilleure couverture de son risque (d'autant plus utile en ces temps d'insécurité des marchés.)

Quel est le futur de la caution ?

Dans un contexte économique incertain, les entrepreneurs et parties prenantes au financement essaient de minimiser leur risque, ce qui est une réaction naturelle. La caution est et devient, de ce fait, une aide de plus en plus précieuse à l'émergence de nouveaux projets ainsi qu'au développement de projets existants.

Étant à l'écoute des difficultés d'accès au financement rencontrées par les entrepreneurs, nous nous efforçons d'adapter et de développer des produits qui répondent au mieux aux besoins des banques ainsi que des entrepreneurs.

Nous sommes persuadés que le cautionnement bancaire deviendra un instrument nécessaire et incontournable afin de soutenir l'essor de notre économie dans le futur.

Au Luxembourg, la caution est selon moi encore méconnue et sous-utilisée. Un de nos objectifs est donc de développer la connaissance de cet outil et ainsi développer notre soutien à l'écosystème entrepreneurial luxembourgeois.

— MUTUALITÉ DE CAUTIONNEMENT – SHARING RISK —

Assister les entreprises en dispensant des garanties financières!

Votre banque exige des garanties pour accorder un prêt à votre entreprise? La Mutualité de Cautionnement peut vous en fournir!

Initiée en décembre 1969 par la Chambre de Commerce sous l'impulsion de la Luxembourg Confederation et de l'Horesca, la Mutualité de Cautionnement (MC) a, depuis, adapté constamment son offre aux besoins du marché. La Mutualité de Cautionnement est donc une société coopérative qui émet des garanties et qui, par ce biais, permet aux entrepreneurs d'avoir un accès plus facile au financement en partageant le risque, d'où son slogan : *Mutualité de Cautionnement – sharing risk*.

Qu'offre-t-elle? L'offre standard de la Mutualité de Cautionnement est un cautionnement de 40% sur les financements bancaires comme les prêts, les lignes de crédit et le leasing sans dépasser néanmoins 500.000 euros. La prime de risque, à charge de l'entrepreneur, se calcule annuellement sur le montant de la garantie et varie entre 0,5% et 1%. Afin de soutenir l'entrepreneur dans des situations plus spécifiques, la Mutualité de Cautionnement permet aussi de cautionner le préfinancement des aides étatiques et les garanties bancaires locatives.

La Mutualité de Cautionnement peut donc jouer un rôle en cas d'insuffisance de garanties, mais aussi si l'entrepreneur veut diversifier son risque. En demandant une

garantie de notre part, il peut par exemple diminuer ses garanties personnelles.

Comment ça marche? Afin d'obtenir une garantie bancaire, l'entrepreneur signale à son conseiller bancaire qu'il souhaite obtenir l'intervention de la Mutualité de Cautionnement lors de sa demande de financement. Afin d'assurer le suivi de cette demande, il informe la Mutualité de Cautionnement qui pourra se mettre en contact avec la banque et déterminer les détails des garanties possibles.

La MC peut aussi offrir des conseils en aides financières et en financement. Ces services permettent aux entrepreneurs de comprendre les différentes aides à disposition, de savoir qui contacter pour quelle aide. Ils permettent aussi de connaître les différentes sources de financement au Luxembourg ainsi que d'autres paramètres comme les produits bancaires les plus appropriés pour un type de financement et les prérogatives pour obtenir un financement, comme le besoin en fonds propres et les garanties à fournir. —

■ Plus d'informations :
Mutualité de Cautionnement
7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg
Tel: (+352) 42 39 39 855
E-mail: cautionnement@houseofentrepreneurship
www.cautionnement.lu



easify
your health.

Pas de délai
général de carence
en souscrivant
avant le
01.08

Notre santé
Notre sérénité

Avec **EASY HEALTH**, prenez
soin de ceux que vous
aimez et comptez sur nous
pour protéger leur santé.

easify.lu

DKV
Luxembourg

membre du Groupe **lalux**



Film Fund Luxembourg Un grand prix à Cannes!

Au 77^e Festival de Cannes, Payal Kapadia a remporté le Grand Prix pour son film *All We Imagine as Light*, coproduit par Gilles Chaniel et Govinda Van Maele (Les Films Fauves, Luxembourg) en collaboration avec la France, l'Inde et les Pays-Bas. Le long-métrage a été soutenu financièrement par le Film Fund Luxembourg dans le cadre des aides financières sélectives *Cineworld*. Le ministre de la Culture, Eric Thill, présent à Cannes, a salué le travail des deux coproducteurs luxembourgeois, soulignant que ce prix représente une consécration pour le secteur audiovisuel luxembourgeois. Depuis 1989, 46 films coproduits avec le Luxembourg ont été sélectionnés à Cannes, cumulant un total de 13 récompenses, dont ce Grand Prix.

Lunex Lancement d'un certificat

Le Lunex, établissement d'enseignement supérieur spécialisé en sport et santé, a annoncé le lancement de son certificat en gestion de la santé en entreprise, visant à former les dirigeants d'aujourd'hui et de demain sur la façon d'associer santé et performance en entreprise, tout en favorisant leur réussite professionnelle. Le programme compte 24 heures de formation s'étendant sur une période de 6 mois, et se déroule à LuxExpo TheBox. Dispensé en anglais, ce cours propose un apprentissage interactif, inspiré par des experts de la science et de la pratique, qui aboutit à la création d'un plan d'action individuel à mettre en œuvre dans les organisations participantes.

Université du Luxembourg Trois nouveaux masters

Adapter l'école aux exigences de la société et permettre au système scolaire de suivre les différentes évolutions du Luxembourg font partie des priorités de la politique éducative. Dans ce contexte, l'Université du Luxembourg, en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, lance trois nouvelles formations de niveau master à partir de la rentrée académique 2024/2025. Ces formations visent à permettre aux détenteurs d'un diplôme d'études supérieures préparant à la fonction d'instituteur de se spécialiser et d'acquérir de nouvelles compétences pour répondre aux divers défis éducatifs contemporains, notamment la gestion compétente de populations d'élèves de plus en plus hétérogènes, la prise en compte adéquate des besoins spécifiques et la lutte contre les inégalités dans l'éducation. Accessibles aux professionnels déjà actifs dans le système scolaire luxembourgeois, ces masters, d'une durée de deux ans et d'un programme de 60 ECTS, sont proposés en format à temps partiel et en cours d'emploi. Les langues d'enseignement sont le français, l'allemand, le luxembourgeois et l'anglais. Les trois masters en science de l'éducation offerts sont : le master Gestion et développement des écoles, le master Développement de l'enseignement et le master Éducation inclusive et accessibilité pédagogique.



— ECOTREL/ECOBATTERIEN —

20 ans d'économie circulaire

Ecotrel et Ecobatterien ont célébré respectivement leurs 20^e et 15^e anniversaires.

Invités par Ecotrel et Ecobatterien, le WEEE Forum et Eucobat regroupant respectivement les organismes de gestion de déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) et de batteries à l'international, se sont réunis pour la première fois au Luxembourg et ont organisé leurs assemblées générales ainsi que des conférences communes à l'occasion de ces anniversaires. Fortes de leurs savoir-faire développés au cours des années, Ecotrel et Ecobatterien ont collecté et recyclé via les réseaux nationaux pas moins de 95.600.000 kg de déchets d'équipements électriques et électroniques et 1.940.000 kg de batteries portables sur ces périodes, soulignant ainsi le rôle majeur que jouent ces organismes dans l'économie circulaire luxembourgeoise. Pendant ces 20 dernières années, les bouleversements ont été très nombreux, tant sur le plan légal, technologique que sociétal pour déboucher sur ce grand changement de paradigme qu'est l'économie circulaire. Les producteurs des DEEE au Luxembourg se sont montrés très proactifs sur de nombreux sujets, notamment celui du réemploi des produits dès 2018 au travers du projet *Social Re-Use* mis en place dans les centres de ressources et cela avant même la publication des différents textes légaux s'inscrivant dans la stratégie *Null Offall Lëtzebuerg*. L'avènement de la mobilité électrique et surtout le changement fondamental au niveau réglementaire, passant d'un cadre légal national à celui d'un règlement européen, a amené les différents acteurs à initier de nombreuses transformations dans ce secteur. —





à partir de

49€*

par mois

Sauvegardez et protégez les données de votre entreprise

Pour les TPE & PME | Offre Back up Cloud

- › Capacité jusqu'à 3 TO
- › Installation facile avec un NAS Synology
- › Service professionnel : monitoring & assistance
- › Hébergement au Luxembourg (sécurisé en datacenter)
- › Technologie de chiffrement avancée avec un NAS

*Engagement minimum de 12 mois

CK

Office
technologies

by Charles Kieffer Group

  Charles Kieffer Group

Infrastructure IT - IMAC
DaaS - NAS & Backup Cloud
Repair Center

Plus d'infos :



ck.lu



Luxembourg Cloud Awards 2024

Les lauréats récompensés

Les résultats des Luxembourg Cloud Awards 2024 organisés par Cloud Community Europe – Luxembourg ont été révélés pendant le Golden-I gala en mai dernier. S'adressant aux fournisseurs de services cloud, consultants, startups du cloud ainsi qu'à leurs clients et innovateurs issus de tous les secteurs, les Luxembourg Cloud Awards visent à récompenser la créativité, l'originalité et la flexibilité des offres de services, les approches de transformation et de migration vers le cloud, mais aussi la qualité globale et l'exhaustivité des candidatures soumises. Le concours porte sur les services cloud proposés sur le marché luxembourgeois, quelle que soit leur forme. Les candidatures sont ouvertes pour les entreprises actives dans le domaine des services IaaS (*Infrastructure-as-a-Service*), PaaS (*Platform-as-a-Service*) ou SaaS (*Software-as-a-Service*) - que ces services soient destinés à des marchés horizontaux ou verticaux, qu'ils utilisent un environnement cloud public, privé ou hybride ou que la solution innovante proposée provienne de fournisseurs de services cloud établis, de startups ou de clients finaux. Dans la catégorie *Cloud Innovation Project*, le prix vise à récompenser l'excellence et l'innovation dans le domaine des «solutions en tant que service» basées sur le cloud. Dans la catégorie *Cloud Innovation Project of the Year*, le prix revient à POST Luxembourg pour le projet *LuxID - Einfach, sécher, iwwerall*, plateforme pionnière d'identité digitale. Dans la catégorie *Cloud Tech Innovator of the Year*, le prix revient à FundsDTL pour le projet *a Cloud-based Distributed Ledger Platform for Funds Industry*. Toutes les candidatures ont été évaluées par un jury composé d'experts indépendants et issus de différents domaines d'expertise: cloud, cybersécurité, recherche publique, représentant du gouvernement, communauté des startups.

— DIGITALISATION DES AUTORISATIONS D'ÉTABLISSEMENT —

Une nouvelle fonctionnalité pour la communication

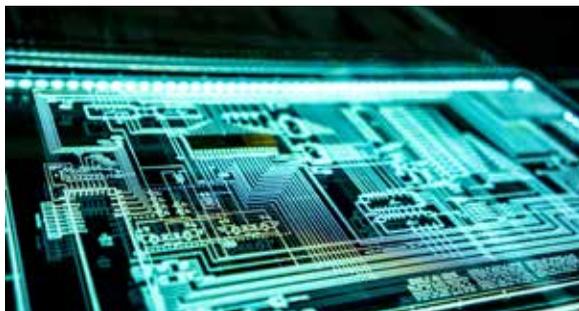
Depuis le mois de mai dernier, les entreprises qui introduisent une demande d'autorisation d'établissement via *MyGuichet.lu* reçoivent toutes les communications du ministère de l'Économie en ligne dans leur espace professionnel.

Cette nouvelle fonctionnalité permet un échange entièrement en ligne entre l'utilisateur et l'administration. Le service des autorisations d'établissement peut ainsi notifier les entreprises des modifications ou des compléments à apporter aux dossiers et leur donner la possibilité de télécharger directement leur autorisation d'établissement sur *MyGuichet.lu*, une fois la demande aboutie. Pour profiter de cette démarche, l'utilisateur doit être propriétaire d'un certificat électronique LuxTrust afin de pouvoir créer un espace professionnel sur *MyGuichet.lu*. Il s'agit d'un coffre-fort virtuel hautement sécurisé qui permet la consultation des données personnelles renseignées auprès des administrations, la consultation et le stockage des dossiers transmis en ligne, et encore la consultation des messages électroniques transmis par l'administration. Ce nouveau service en ligne constitue une étape supplémentaire vers la dématérialisation des échanges entre l'État et les entreprises, et permettra d'éviter l'envoi, par courrier postal, d'au moins 15.000 lettres par an. Si une entreprise envoie une demande d'autorisation d'établissement par courrier postal, toutes les communications seront maintenues via cette voie. —

— SNT —

Coup de boost pour la recherche sur les systèmes autonomes

1,5 million d'euros vont être alloués à l'Interdisciplinary Centre for Security, Reliability and Trust (SnT).



— GUICHET.LU —

Vers toujours plus d'inclusion

La création d'une nouvelle thématique «Inclusion» sur le site *Guichet.lu* permet aux personnes concernées et à tout citoyen intéressé d'accéder plus facilement à de nombreuses informations.

L'accès à l'information et à la communication joue un rôle vital pour garantir la participation active à la vie sociétale des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, le deuxième Plan d'action national de mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées prévoit entre autres la mise à disposition d'un recueil en ligne qui regroupe dans un seul et même endroit les démarches, aides et autres mesures étatiques existant au Luxembourg. En effet, jusqu'à présent, les informations sur les mesures et offres spécifiques s'adressant aux personnes en situation de handicap étaient éparpillées dans différentes thématiques sur le site *Guichet.lu*. Ainsi, la création d'une nouvelle thématique «Inclusion» sur le site permet dorénavant aux personnes concernées et à tout citoyen intéressé d'accéder plus facilement à toutes les informations concernant les démarches, aides et autres mesures étatiques dans ce domaine, en un seul endroit. Afin de faciliter davantage l'accès aux informations disponibles sur *Guichet.lu*, la traduction en langage «Facile à lire» et son équivalent allemand, la *Leichte Sprache*, se poursuit de manière conséquente par l'équipe de *Guichet.lu*. —

Le SnT de l'Université du Luxembourg a obtenu le soutien du Fonds National de la Recherche (FNR) du Luxembourg pour mener un programme de recherche de pointe, intitulé «Systèmes autonomes pour la Terre, l'Air et l'Espace» (ATLAS). Le financement permettra de soutenir plusieurs projets de recherche, chacun dirigé par un doctorant qui sera immergé à la fois dans le cadre industriel du partenaire concerné et dans l'environnement académique du SnT. Les projets de recherche favoriseront les avancées dans des domaines clés tels que l'optimisation énergétique, l'orchestration des systèmes autonomes et la cybersécurité. Tirant parti de technologies de pointe, notamment les systèmes d'IA, l'apprentissage automatique et la robotique, ces projets aborderont les défis critiques des systèmes autonomes et intelligents pour la Terre et l'Espace. —

Ensemble avec vous, pour la reprise d'activités.



« La SNCI nous a aidés avec succès à relancer notre entreprise Josy Juckem de longue tradition pour la guider vers un avenir prometteur. »

Tommy Houtsch
JOSY JUCKEM



Pour nous, l'entrepreneuriat est constitué d'une large gamme de projets différents, qui tous stimulent et diversifient l'économie du Luxembourg. Nous sommes aux côtés de tous les entrepreneurs grâce à nos programmes financiers. Vous avez un projet d'entreprise que vous souhaitez réaliser? Alors n'hésitez pas à nous contacter.

Plus d'infos sur snci.lu | [in /snci](https://www.facebook.com/snci)



IMS Luxembourg 39 signataires de plus

En mai dernier, le Diversity Day a fêté ses 10 ans, lors d'une journée nationale qui est une occasion privilégiée pour les organisations de mener des actions concrètes pour plus d'équité et d'inclusion dans le monde professionnel (qu'elles soient ou non signataires de la Charte de la Diversité). Cet événement vise à rassembler entreprises, organisations publiques et associations autour de la promotion de la diversité. Lors de cette 14^e session de signature officielle de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, 39 nouvelles organisations ont été accueillies. Au total, la Charte de la Diversité compte désormais 328 signataires engagés en faveur de la promotion et de la gestion de la diversité par des actions concrètes allant au-delà des obligations légales.

■ Plus d'informations :
<https://imslux.lu>

Label Eurewelcome 16 nouveaux labellisés

Eric Thill, ministre délégué au Tourisme et ministre de la Culture, a officiellement remis le label *EureWelcome*, attribué par le ministère de l'Économie en collaboration avec le Centre national d'information et de rencontre du handicap (Info-Handicap), et décerné aux établissements ou événements touristiques effectuant des efforts particuliers en matière d'accessibilité et d'hospitalité, visant à répondre aux besoins de tous les visiteurs, y compris les visiteurs en situation de handicap, les personnes âgées et les familles avec enfants. 16 infrastructures se sont vu remettre le label : Hotel Cottage Dudelange, Residhome Luxembourg Esch Belval, Gîte Minett Trail Bieles/Beiweng, Villa Franzen, European Convention Center Luxembourg (ECCCL), LuxExpo The Box, Musée d'art moderne Grand-Duc Jean (MUDAM), Octave Mäertchen 2023+2024, Schueberfouer 2023, Winterlights 2023 et les gares de Rodange, Drauffelt, Michelau, Mersch, Roodt/Syre et Kleinbettingen. Le label *EureWelcome* est actuellement détenu par 201 infrastructures d'hébergements, sites culturels et musées, gares et événements.

— CYBERSÉCURITÉ —

Pour renforcer l'écosystème

Le ministère de l'Économie, conjointement avec le National Cybersecurity Competence Center et en collaboration avec Luxinnovation, lance un premier appel à projets pour renforcer l'écosystème luxembourgeois de la cybersécurité.

Cofinancée par la Commission européenne dans le cadre du programme Digital Europe, cette action fait partie des initiatives visant à fournir un soutien financier à des tiers (FSTP), dans l'adoption ou le développement de l'innovation numérique. Les projets seront financés via le mécanisme d'aides pour des projets de recherche et développement (R&D). Cet appel à projets est ouvert jusqu'au 15 juillet 2024 et dispose d'un budget de 720.000 euros, les projets retenus pourront être cofinancés par une subvention couvrant jusqu'à 80% du coût du projet. Le programme de financement *Cybersecurity Innovation and Development* (LU-CID) s'adresse aux PME et startups luxembourgeoises souhaitant mettre en œuvre des projets visant à la création d'outils et services innovants en matière de cybersécurité, à introduire de nouveaux types de solutions sur le marché luxembourgeois et répond à quatre objectifs: soutenir le développement de startup dans le domaine de la cybersécurité via la création de solutions techniques ou non-techniques; promouvoir la création ou la croissance d'entreprises locales développant des services d'évaluation et de *testing* abordables; soutenir la mise en place de services en cybersécurité avec un modèle *open source* durable et promouvoir le développement d'approches innovantes pour améliorer la compétence en cybersécurité des PME. —

■ Plus d'informations :
<https://nc3.lu/pages/ecosystem/funding.html>

— ADEM —

Un Jobday dédié à la vente au détail

L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), en collaboration avec la Luxembourg Retail Federation (LRF) affiliée à Luxembourg Confederation, a organisé la seconde édition du Jobday dédié au secteur de la vente au détail (retail).

En tout, 350 demandeurs d'emploi de profils variés ont eu l'occasion de se présenter aux 11 entreprises à la recherche de nouvelles recrues qui avaient répondu présentes à l'invitation: Ricoh, Auchan, Fachmaart Robert Steinhäuser, Hoffmann-Thill, Fischer/Panelux, Lidl, Horlogerie Goeres, Cactus, RAK Porcelaine, Hifi International et Munhowen. En vue de développer les compétences des collaborateurs, la House of Training s'est associée à cette initiative. Robert Goeres, président de la LRF, a souligné: «*Nous remarquons que nos entreprises membres expriment un besoin croissant en collaborateurs engagés. Ce Jobday, que nous avons décidé de reconduire en raison de son succès de l'année passée, représente une opportunité unique permettant de rencontrer un grand nombre de demandeurs d'emploi motivés en un seul après-midi. Cette initiative constitue donc un véritable service à nos membres, puisque ceci leur permet d'optimiser leur processus de recrutement.*» Ce Jobday, qui s'inscrivait dans une lignée d'initiatives organisées par la LRF en vue de promouvoir les métiers du commerce et la formation dans le secteur, représentait une action importante renforçant la collaboration de longue date avec l'ADEM et la House of Training. —

— FONDATION DE LUXEMBOURG —

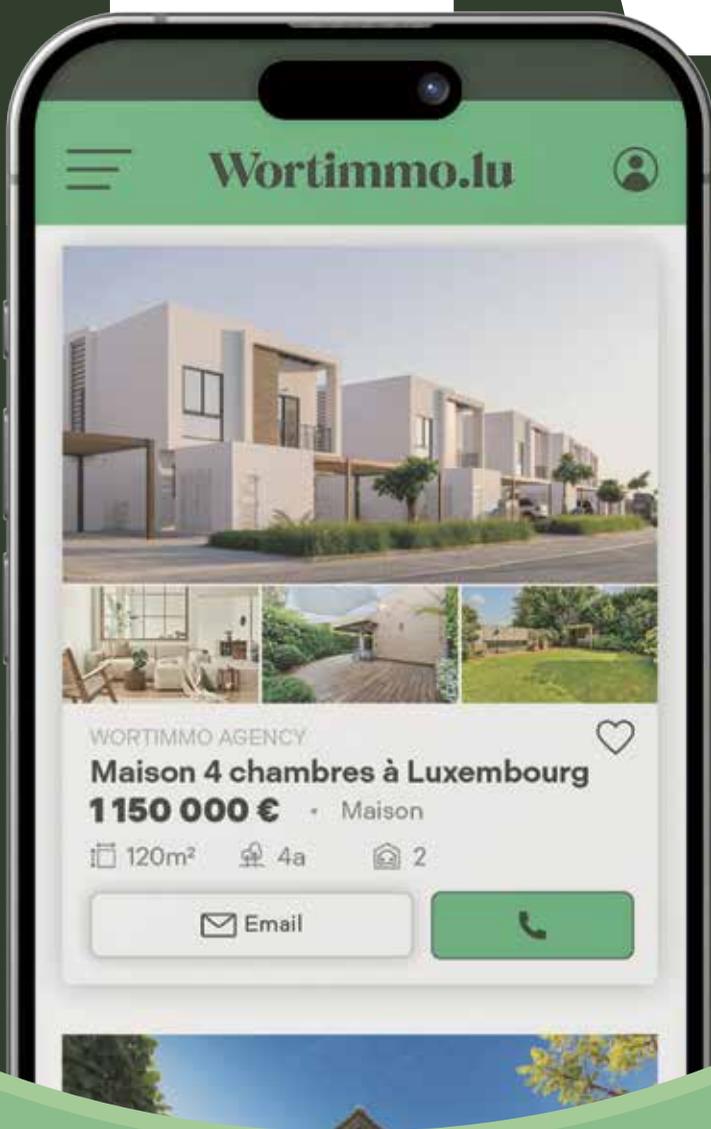
Une Fondation pour le climat

La Fondation de Luxembourg lance la Fondation pour le climat afin de mettre en relation des entreprises donatrices avec des projets locaux ayant un impact dans le domaine du changement climatique et de la biodiversité.



Aujourd'hui, les entreprises du monde entier se préparent à la transition vers un avenir durable. Les dons philanthropiques peuvent favoriser cette transition en soutenant la recherche scientifique et en sensibilisant le public. La Fondation pour le climat souhaite donc mettre en relation des entreprises donatrices avec des institutions de recherche et des organisations à but non lucratif menant des projets à impact dans leurs domaines respectifs. Guidée par les ambitions des donateurs, la fondation identifiera des projets significatifs au Luxembourg et dans la Grande Région, qui seront ensuite évalués par des experts scientifiques indépendants. Trois grands thèmes guideront ces choix: la sensibilisation et l'éducation, la recherche scientifique et la préservation de la biodiversité. La Fondation pour le climat a déjà signé un engagement inaugural de 3 ans avec le groupe Indosuez Wealth Management. —

NEW



Wortimmo.lu

Your home matters.

Cover Story

Seniors et entreprises



Je t'aime, moi non plus !

TEXTE Catherine Moisy

Dans un contexte de vieillissement démographique généralisé, les seniors occupent une place de plus en plus significative dans la société et les entreprises ont compris qu'il fallait développer des produits et services adaptés aux besoins et aux goûts de cette cible. Mais qu'en est-il dans le monde du travail ? Dans plusieurs pays d'Europe, les gouvernements repoussent progressivement l'âge de la retraite pour maintenir l'équilibre des systèmes de pensions et répondre aux défis économiques. Au Luxembourg, où la pénurie de main-d'œuvre touche divers secteurs, la contribution des travailleurs plus âgés est également à considérer comme une solution à explorer. Cependant, malgré ce besoin croissant de maintenir les seniors actifs sur le marché du travail, un certain désamour s'observe au sein des entreprises. Cette méfiance à l'égard des seniors est souvent alimentée par des stéréotypes sur la productivité ou la capacité d'adaptation des salariés les plus âgés, occultant les bénéfices de leur expérience et de leur savoir-faire. L'enjeu actuel est donc double : intégrer efficacement les seniors dans les entreprises tout en combattant les préjugés qui freinent leur participation pleine et entière à l'économie.

Qu'est-ce qu'un senior ? En fait, il n'existe pas une réponse unique et définitive à cette question. Étymologiquement, le mot vient du latin et signifie « plus âgé ». Senior est à l'origine du mot Sénat qui désignait à l'époque romaine le conseil des anciens, sous-entendu des sages... Dans le domaine du sport, un senior est celui qui a dépassé l'âge d'être considéré comme junior dans sa discipline (20 ans pour la plupart des fédérations), et qui n'est pas encore vétéran (vers 45 ans). Dans le sport, on devient donc senior jeune ! Sur le plan professionnel, senior signifie souvent « confirmé », dont l'expertise dans son domaine est reconnue. Les salariés sont en général contents d'obtenir cet ajout à leur titre. Mais, le plus souvent, le terme senior fait référence à l'âge d'une personne et cet anglicisme à la mode est utilisé pour éviter le terme « vieux » devenu péjoratif.

Mais à quel âge devient-on senior ? Là encore, pas de réponse unique. Le STATEC, dans son regard N°10, paru en septembre 2023, fixe la limite à 60 ans, le dictionnaire Larousse à 50 ans alors que la Commission européenne et le monde du travail voient plutôt le seuil à 45 ans. Mais nous savons tous que tous les seniors ne sont pas à mettre dans le même panier. Chacun est différent dans la perception de son âge et le contexte sociétal de chaque individu influe fortement sur la façon dont il vieillira. En termes de générations, les seniors

regroupent à la fois la *génération X* qui a aujourd'hui entre 50 et 60 ans et les *Boomers* qui ont plus de 60 ans. Là encore, les perceptions, vécus et besoins sont différents.

En termes quantitatifs, le STATEC a recensé un peu plus de 136.000 seniors (60+) au Luxembourg au 1^{er} janvier 2023. Ceux-ci représentent donc 20,6% de la population résidente, soit un habitant sur cinq. C'est moins qu'ailleurs en Europe. La moyenne de l'Union européenne est en effet de 28% de résidents âgés de 60 ans et plus. Ceci n'est pas dû à un taux de natalité élevé qui rajeunirait la population du Luxembourg, mais plutôt à un marché de l'emploi dynamique qui attire de nombreux profils « début /milieu de carrière », plutôt jeunes, venus de l'étranger pour s'installer au Luxembourg.

Sous-emploi des seniors au Luxembourg

L'âge légal de départ en retraite étant fixé à 65 ans au Luxembourg, en théorie, une personne de 50 ans a encore 15 ans d'activité devant elle. Dans les faits, la réalité est souvent bien différente. En effet, au Luxembourg, le taux d'activité des seniors de 55 à 64 ans est le plus bas de l'Union européenne avec 48,7% en 2022 selon Eurostat. Dans ce classement, nos voisins belges et français affichent respectivement 56,6% et 56,9% de taux d'emploi

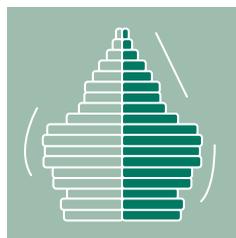
des seniors, alors que 73,3% des Allemands de cette tranche d'âge sont en activité et que la moyenne européenne se situe à 62,5%. Compte tenu de la tendance au vieillissement des populations – en 2030, près d'un tiers des travailleurs européens aura plus de 55 ans –, la Commission européenne recommande de viser un taux d'emploi des 55-64 ans d'au moins 50%. Le Luxembourg, bien qu'ayant vu la part des actifs de cet âge progresser de 6,8 points depuis 2012, doit encore faire quelques efforts pour arriver à atteindre cet objectif. D'autant plus que pour les personnes de plus de 60 ans, le taux d'activité chute à 10% !

La situation du Luxembourg peut s'expliquer par plusieurs facteurs socio-économiques et culturels. Tout d'abord, le Luxembourg dispose d'un système de retraite relativement généreux, qui peut être vu comme un incitatif à quitter prématurément le marché du travail, permettant aux personnes d'être pensionnées, si elles le souhaitent, à un plus jeune âge que dans d'autres pays européens. De plus, il existe des régimes spéciaux pour certains secteurs, comme la fonction publique, pour lesquels les conditions de retraite anticipée sont particulièrement avantageuses. Ensuite, le Luxembourg a une économie fortement axée sur le secteur financier et les services. Or, les professions intellectuelles et scientifiques (33,3% de l'emploi résident,



Les personnes âgées dans le monde

Le nombre de personnes âgées de 65 ans ou plus dans le monde devrait plus que doubler à l'horizon 2050, passant de 761 millions en 2021 à 1,6 milliard. Le nombre de personnes âgées de 80 ans ou plus augmente encore plus rapidement. Le vieillissement de la population est une tendance mondiale irréversible. En 2021, 1 personne sur 10 dans le monde était âgée de 65 ans ou plus. En 2050, ce groupe d'âge devrait représenter 1 personne sur 6. Les femmes ont tendance à vivre plus longtemps que les hommes et constituent donc la majorité des personnes âgées. En 1950, les femmes pouvaient s'attendre à vivre près de quatre ans de plus que les hommes. En 2021, la différence entre les deux est passée à plus de cinq ans. Le nombre de seniors en âge de travailler (55 à 64 ans) devrait passer de 723 millions en 2021 à 1.075 millions en 2050, puis à 1.218 millions en 2100. Le 14 décembre 1990, l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé le 1er octobre Journée internationale des personnes âgées. (Source : Nations unies)



Gestion des âges en entreprise

Au sein d'IMS, un Groupe de Travail Autonome de signataires de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg s'est constitué pour réfléchir à la gestion intergénérationnelle. Leurs réflexions et recommandations ont été rassemblées dans une publication « Âge et management intergénérationnel » qui s'accompagne d'un outil excel d'analyse quantitative. Celui-ci permet d'avoir une compréhension approfondie de la répartition des âges et des anciennetés au sein de l'organisation, facilitant ainsi l'identification des forces et des opportunités, tout en relevant les faiblesses et les menaces potentielles dans la dynamique intergénérationnelle de l'entreprise. La publication et l'outil excel sont accessibles aux signataires de la Charte de la Diversité sur demande adressée à info@chartediversite.lu.



contre 19,5% dans l'Union européenne, selon les chiffres d'Eurostat) requièrent souvent des compétences très spécialisées et à jour. Les seniors peuvent donc se trouver désavantagés si leurs compétences ne sont pas régulièrement mises à niveau, ce qui réduit leur employabilité dans ces secteurs dynamiques. Enfin, on peut encore citer le sous-emploi des femmes qui perdure au Luxembourg par rapport à d'autres pays, même si la situation évolue bien. Ainsi, les femmes de la génération des 55-64 ans sont mécaniquement plus sujettes au sous-emploi que les générations suivantes. Cette situation a pour conséquence de tirer vers le bas le taux d'activité des seniors, les femmes de cette génération n'ayant un taux d'emploi que de 40% - en progression tout de même de 5 points par rapport à 2012 - alors que le taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans atteint pour sa part 56,6%.

Sur ces différents points, certains changements de politique pourraient avoir un résultat incitatif pour maintenir les seniors plus longtemps en emploi mais les entreprises ont aussi un rôle à jouer. Les préjugés qui valorisent plutôt la jeunesse dans le monde professionnel peuvent implicitement désavantager les travailleurs plus âgés, rendant leur maintien ou leur réintégration sur le marché du travail plus difficile.

Des idées reçues à déconstruire

Sur certains continents, l'Asie et l'Afrique notamment, les aînés sont par tradition reconnus, valorisés et respectés pour leur expérience et leur sagesse. En Occident, depuis quelques décennies, la culture *startup* venue à l'origine des États-Unis a entraîné avec elle la survalorisation de l'image du jeune entrepreneur surfant sur internet et les nouvelles technologies pour bâtir son succès. Les seniors ont pu se sentir déstabilisés par cette nouvelle donne ou se

sentir peu enclins à rejoindre des sociétés où les dirigeants avaient l'âge d'être leurs enfants!

Certaines idées reçues collent à la peau des seniors. Ils seraient plus lents que leurs homologues juniors, moins à l'aise avec les nouvelles technologies, moins flexibles et ouverts au changement, moins créatifs, moins dotés d'esprit entrepreneurial... et, de surcroît, plus chers. S'arrêter à ces préjugés serait oublier que l'on ne peut pas ranger tous les individus d'une même tranche d'âge dans des stéréotypes et surtout, ce serait oublier de mettre en balance toutes les qualités que l'âge peut conférer à des salariés: la sagesse, la prise de recul, la patience, le respect des règles, le fait d'être bien souvent dégagé de certaines obligations familiales, l'aisance relationnelle, l'esprit de collaboration, etc. Autant de choses qui peuvent se traduire en valeur ajoutée pour l'entreprise et qui, du coup, peuvent justifier le prix supérieur à payer pour un tel profil. Les seniors qui ont en outre de l'ancienneté dans leur entreprise cumulent d'autres avantages. Ils ont acquis une solide connaissance de celle-ci, peuvent être de bons relais de sa culture et être des garants de continuité et de cohésion dans un contexte de transformations de plus en plus rapides. Ils connaissent en outre les enjeux de leur secteur d'activité et peuvent plus facilement anticiper les réactions des clients ou autres partenaires de l'entreprise. Ces éléments mis bout à bout font en général des seniors de bons managers, capables de gérer des problématiques et/ou des situations complexes y compris et surtout quand l'humain entre en jeu.

Une étude réalisée par Quest fin 2023 et publiée début 2024 révèle en outre une attitude généralement bienveillante des seniors à l'égard des entreprises au contraire des juniors dont la défiance est assez marquée. 57% des personnes de 55 ans et plus interrogées pour cette étude ont déclaré avoir une bonne image



02



03



04

des entreprises alors que les générations plus jeunes affichaient seulement 41% d'image positive chez les 18-34 ans et 48% chez les 35-54 ans. Les seniors sont aussi plus nombreux (44%) à penser que les entreprises font partie de la solution aux défis sociétaux et environnementaux, alors que les 18-34 ans sont 41% à estimer que les entreprises font généralement partie du problème. Cette étude semble montrer en tout cas que les seniors croient davantage en l'entreprise que les juniors. On peut donc penser qu'ils sont prêts à continuer à s'y engager. Les entreprises, en retour, doivent croire en leurs seniors. Ne pas entretenir leur motivation et leur employabilité en leur donnant de nouvelles missions ou perspectives et en leur proposant des formations serait donc se priver d'une ressource humaine précieuse.

Les seniors sont une ressource humaine comme les autres

S'il est important de maintenir en emploi les seniors déjà présents dans l'entreprise, les travailleurs de plus de 45 ans et ayant plus de 20 ans d'expérience représentent également un bon vivier pour les recrutements. Ils sont nombreux, comme dit précédemment, à être en recherche de perspectives pour les 10 à 15 ans de travail qu'ils ont encore devant eux. Certains, après une première carrière, se reconvertisent dans un nouveau métier et y trouvent une motivation toute neuve qu'ils n'ont de cesse d'offrir à un employeur. Les personnes de plus de 50 ans représentent déjà 1/5^e de la population active du Luxembourg et, selon l'INDR, plus de la

01. Étymologiquement, le mot senior vient du latin et signifie « plus âgé ». Dans l'Antiquité romaine, le Sénat était le conseil des anciens, sous-entendu des sages.

02. 03. Le taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans est de 56,6% au Luxembourg, alors que celui des femmes du même âge n'est que de 40%.

© Zoë Holling/Unsplash

04. La culture *startup*, venue des États-Unis, a favorisé un certain jeunisme dans les entreprises, valorisant surtout les jeunes générations familières des nouvelles technologies.

© Austin Distel / Unsplash



Magali Zuber
Executive coach &
Senior advisor, Cometes

« Mon expérience m'aide à gagner du temps en ayant appris de mes erreurs, comme de mes succès. »

À quel âge avez-vous créé Cometes, votre entreprise spécialisée dans l'accompagnement de dirigeants ?

La cinquantaine passée, j'ai créé mon entreprise afin d'exercer mon *love job* qui nécessite indépendance et expérience. Je m'explique : mon activité consiste à accompagner des dirigeants et équipes dans leur dynamique de réussite professionnelle. J'interviens dans des situations à forts enjeux – défis de marché, prise de poste, réorganisation, ... – en proposant un accompagnement sur mesure conciliant coaching et conseil. Je m'appuie sur mon long parcours business – j'ai été moi-même dirigeante pendant plus de 25 ans – et sur un solide socle de formations en gestion de l'entreprise (Sciences Po, ESCP) et en coaching (diplôme universitaire). Je suis convaincue qu'exercer mon activité en totale indépendance apporte le plus de valeur ajoutée à mes clients. Je ne suis jamais partie prenante de leur univers professionnel ; et cette distance les aide à prendre du recul, à se questionner et trouver leur voie en toute liberté, sans gêne ni tabou.

Pourquoi avoir attendu pour vous lancer dans l'entrepreneuriat ?

Si l'indépendance est clé dans mon métier, l'expérience est tout aussi essentielle. Le fait d'avoir été aguerrie aux problématiques de l'entreprise, au management, aux organes de gouvernance... est indéniablement un atout pour mes clients qui me voient comme un *sparing-partner*. Voilà la raison pour laquelle j'ai attendu avant de me lancer. Et la bonne expression est en effet « se lancer » : on se lance dans l'entrepreneuriat comme on se lance dans l'aventure ou dans l'inconnu ! Il faut une dose de courage, probablement un zeste d'inconscience. Et avoir déjà un certain nombre de cordes à son arc.

À votre avis, l'âge est-il un atout ou un frein pour entreprendre ?

À mon sens, il s'agit moins d'une question d'âge que d'état d'esprit. Pour entreprendre, il faut d'abord avoir envie de créer quelque chose de sa propre initiative, envie de développer son activité professionnelle à sa manière et en ne rendant de comptes qu'à soi-même, envie de laisser sa propre empreinte aussi.

L'âge n'est certainement pas un frein mais plutôt un atout. Mes clients me font confiance parce qu'ils voient en moi quelqu'un d'expérimenté et de crédible. Mon expérience m'aide aussi à gagner du temps en ayant appris de mes erreurs comme de mes succès, à mieux évaluer les risques et, point clé, à être soutenue par tout mon réseau professionnel.



Claire Talbot
Coordinatrice Diversité,
Équité et Inclusion, Sodexo

«Nous ne stigmatisons personne. Nous offrons de la souplesse à tout le monde.»

Avez-vous des réticences à embaucher des seniors ?

Nous n'avons vraiment aucune réticence. Les personnes de 50 ans et plus représentent 30% de notre effectif, ce qui est loin d'être anecdotique. Ceci dit, nous préférons interpréter le mot senior comme l'atteinte d'un certain niveau de compétence dans un métier, quel que soit l'âge de la personne concernée. Dans l'entreprise, nous avons une démarche d'inclusivité qui englobe tous les aspects de la diversité. L'âge en fait partie mais aussi le genre, les cultures et les origines, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Cette démarche est au cœur de notre politique «Diversité, Équité et Inclusion» qui vise à donner sa chance à chacun. Nous avons récemment ajouté la dimension d'équité qui exprime notre souhait de nous adapter aux besoins divers de nos salariés pour qu'ils aient chacun les mêmes chances de réussir leur parcours chez nous. Le but est d'épanouir tout le monde au bénéfice de l'organisation dans son ensemble.

Selon vous, quels sont les principaux atouts des seniors ?

Chacun a des atouts dont il peut faire profiter l'entreprise. Encore une fois, nous ne raisonnons pas qu'en termes d'âge. Il est vrai cependant que les seniors ont souvent accumulé un vécu professionnel, soit dans notre entreprise, soit dans d'autres organisations, qui est très enrichissant pour nous et qui aide à développer la culture de l'entreprise. Sur certains sujets, ils ont parfois plus d'expertise que les juniors mais l'inverse peut s'avérer juste également. C'est pourquoi, nous accordons une grande importance au management intergénérationnel pour une meilleure collaboration.

Que mettez-vous en place dans votre entreprise pour maintenir les seniors en emploi ou pour les recruter ?

Nous ne menons pas d'actions spécifiques aux seniors mais nous faisons en sorte que chacun trouve dans l'entreprise ce dont il a besoin à l'étape de vie à laquelle il se trouve. Nous avons des procédures internes pour faciliter le changement de métier, d'activité, de lieu de travail, de temps de travail ou d'horaires en fonction des besoins. Ce n'est pas spécifique aux seniors mais ceux-ci peuvent profiter de ces possibilités. Par exemple, ceux qui n'ont plus d'enfants à charge peuvent décider de travailler plus d'heures ; d'autres qui approchent de l'âge de la pension peuvent au contraire réduire leur temps de travail. On ne stigmatise personne en proposant des choses spécifiquement réservées aux seniors. Nous préférons offrir de la souplesse à tout le monde. Cela demande un effort d'organisation supplémentaire mais cela s'avère payant en termes d'attraction et de rétention du personnel.



moitié des demandeurs d'emploi du pays ont plus de 45 ans. Ils représentent une part non négligeable de la réserve de main-d'œuvre et donc une part à ne pas négliger.

Or, on observe que les entreprises ne se tournent pas facilement vers ces profils pour leurs recrutements. En mars 2024, l'UUEL et la FR2S (*Federation for Recruitment Search and Selection*) ont publié leur second baromètre de l'emploi. Celui-ci révèle que les entreprises mandatent les cabinets de recrutement principalement pour la recherche de candidats ayant 5 à 10 ans d'expérience et que le recrutement de candidats de plus de 50 ans reste très limité. Ce faisant, et comme la plupart des entreprises adoptent le même comportement, elles accentuent elles-mêmes la pénurie de candidats car les profils d'expérience intermédiaire qu'elles recherchent toutes, deviennent effectivement très rares.

L'embauche de seniors n'est pas seulement une solution pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre, c'est aussi une action d'inclusivité qui ne peut être que bénéfique pour l'équilibre de la pyramide des âges des entreprises (voir info box page 40) et pour bénéficier des compétences spécifiques de toutes les tranches d'âge pour la création de valeur. Selon le Bureau International du Travail (BIT), les entreprises ayant une politique d'inclusion forte ont 60% de chances supplémentaires de voir leurs profits augmenter, de jouir d'une meilleure réputation et d'attirer de nouveaux profils. Les entreprises qui diversifient les profils de leurs embauchés contribuent en outre à l'Objectif de Développement Durable numéro 10 des Nations unies, «*Réduction des inégalités*».

05. La plupart des entreprises du Luxembourg cherchent des candidats ayant entre 5 et 10 ans d'expérience, ce qui rend le recrutement des seniors plus long et difficile.

© Getty image / Unsplash

06. Les seniors d'aujourd'hui sont totalement familiarisés avec internet, qu'ils utilisent tous les jours. La pandémie de Covid-19 a boosté les usages numériques de toutes les générations.

© Joshua Hoehne / Unsplash

07. 08. 09. Constituer des équipes diverses ou des duos de travail et/ou de *mentoring* est une bonne façon de tirer le meilleur de toutes les tranches d'âge que comptent les entreprises dans leurs équipes.

© Kenny Eliason / Unsplash (08)



06



07



08



09

«Les principaux freins que les employeurs opposent à l'embauche de seniors concernent leurs prétentions salariales et leur moindre appétence pour les nouvelles technologies.»

Les principaux freins que les employeurs opposent à l'embauche de seniors concernent leurs prétentions salariales et leur moindre appétence pour les nouvelles technologies.

Concernant le premier point, il faut souligner que les prétentions plus élevées des seniors se justifient en général largement par l'expérience qu'ils apportent et qui est synonyme de gain de temps et d'efficacité pour la prise de poste et pour l'exécution des missions par la suite. En ce sens, il faut voir l'expérience comme une compétence à part entière. Leur expérience leur confère également des *soft skills* précieuses, surtout dans un monde où l'IA et diverses technologies pourront remplacer les tâches à faible valeur ajoutée mais où l'on aura besoin de compétences comportementales de type esprit critique, empathie, collaboration, autonomie, prise de risque et de décision... qui sont souvent l'apanage des seniors et qui ne s'obsolétisent pas à l'inverse des compétences techniques. De plus, il est communément observé que les seniors restent plus longtemps dans leurs postes que les personnes plus jeunes. Le *turnover* de ces dernières est nettement plus élevé et il a aussi un coût pour l'entreprise, à prendre en compte lors de la comparaison de deux profils.

Concernant les aptitudes informatiques des seniors. Ce point est surtout soulevé par le secteur informatique lui-même et par l'industrie qui se digitalise à grande vitesse. Or, les seniors d'aujourd'hui ne sont pas ceux d'hier. Ceux d'aujourd'hui sont en général bien plus familiers des nouvelles technologies et en tout cas prêts à se former pour mieux les maîtriser et les utiliser.

Comment bien recruter des seniors ?

Pour favoriser le recrutement des seniors, quelques règles simples peuvent être mises en place. D'abord, dans la mesure du possible, il faut diversifier les profils des personnes qui font passer les entretiens de recrutement, pour que celles-ci soient représentatives de toutes les générations. Ensuite, il faut former les recruteurs aux biais cognitifs qui sont à l'origine des préjugés et des stéréotypes. Ceux-ci sont le fruit d'un mécanisme naturel du cerveau qui simplifie les informations. Celui-ci synthétise parfois à l'extrême ce qui est véhiculé par les médias, l'entourage, la télévision, la rue... L'IMS Sustainability Academy propose la formation «Stereotypes et biais cognitifs» qui vise la prise de conscience de ces biais et la mise en place de pratiques pour les contrecarrer.

Une technique imparable pour ne pas écarter les candidatures des seniors est d'éviter les termes discriminants dans les annonces, de type «jeune et dynamique»; éviter de donner trop précisément le nombre d'années d'expérience attendu et le remplacer par «solide expérience», plus ouvert et où chacun peut se projeter; de demander des CV sans photos ni dates de naissance. Ainsi, seules les compétences (connaissances et savoir-faire) sont prises en considération lors du tri des candidatures et l'on pourra se faire une opinion réelle de la personne en lui donnant l'opportunité de se présenter en entretien. Cette bonne pratique est notamment mise en place chez Hospilux, entreprise de distribution de matériel médical qui, depuis sa signature de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg en 2022, a déjà embauché plusieurs seniors en utilisant cette technique, dont Michael, délégué

médical de 56 ans qui a intégré l'entreprise en avril 2023 et témoigne: «Je suis très content de l'accueil qui m'a été réservé dans l'entreprise. Je jouis d'une grande autonomie et de flexibilité pour organiser les rendez-vous avec mes clients. Cette flexibilité m'a aidé à m'intégrer sans difficultés dans l'équipe.» De son côté, l'entreprise fait le constat que les seniors embauchés nécessitent moins d'encadrement, qu'ils exercent une influence bénéfique sur les équipes, notamment les juniors, et qu'ils apportent à la fois stabilité et souplesse à l'entreprise. L'INDR, dans la fiche numéro 27 «Recruter de manière responsable» de son guide RSE, recommande également de baser le recrutement sur des critères objectifs et non discriminatoires, et d'identifier les candidats sur la base stricte des compétences nécessaires pour le poste.

Bon à savoir pour les entreprises: il existe des aides étatiques pour l'embauche des profils seniors. L'aide à l'embauche d'un chômeur âgé de 45 ans et plus permet à l'employeur de récupérer pendant un certain temps la part employeur des cotisations sociales versées. La durée de cette aide est de deux ans pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans et de moins de 50 ans et elle court jusqu'à l'âge de la pension pour les personnes embauchées alors qu'elles ont au moins 50 ans. Un autre mécanisme est celui du Contrat Réinsertion Emploi (CRE) qui favorise le retour en emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail. Ce mécanisme peut concerner les personnes de plus de 45 ans sous certaines conditions. Il s'agit d'un contrat de 12 mois, avec obligation d'offrir de réelles perspectives au salarié à son issue. Les conditions pour obtenir ces deux types d'aides sont décrites sur le site de l'ADEM (adem.public.lu/fr/employeurs/demander-aides-financieres/embaucher_de_45-ans.html).

Comment faire collaborer les générations ?

Le management intergénérationnel est un sujet sur lequel travaillent 55% des entreprises ayant participé au Baromètre 2021 de la



Les seniors et le numérique

De plus en plus de personnes âgées adoptent les nouvelles technologies. Selon le STATEC, environ 75% des personnes âgées de 65 ans et plus utilisent Internet régulièrement. De plus, les seniors sont des utilisateurs de plus en plus dynamiques des réseaux sociaux : plus de 70% d'entre eux possèdent un compte, ce qui leur permet de rester en contact avec leurs proches et de rencontrer des personnes partageant les mêmes centres d'intérêt. Les applications de santé numérique et de fitness connaissent également un grand succès parmi cette population, contribuant à une meilleure gestion de leur santé et de leur bien-être. Diverses associations, comme *ErwuesseBildung* et *Digital Inclusion*, organisent des formations pour améliorer les compétences numériques des seniors. Ces initiatives visent à réduire la fracture numérique et à intégrer pleinement les seniors dans une société de plus en plus digitalisée.



Et si vous deveniez mentors ?

Business Mentoring, créée en 2008 pour encourager l'entrepreneuriat par le biais du mentorat, recherche des profils seniors pour compléter son vivier de mentors... Si vous êtes vous-même entrepreneur ou avez un rôle exécutif, depuis au moins 15 ans, n'hésitez pas à vous porter candidat. Les mentors sont des gens passionnés et expérimentés qui donnent de leur temps bénévolement pour partager leurs acquis, connaissances et savoir-être et accompagner des dirigeants sur la voie de leur épanouissement entrepreneurial ou managérial. Ils leur offrent un regard neutre et critique pour les aider à acquérir de meilleurs réflexes d'affaires, comprendre les options et les enjeux liés à leurs décisions, se sentir confiant, clarifier leurs besoins et améliorer leur bien-être. 32 mentors sont actifs au sein de l'organisation qui a déjà accompagné depuis sa création 350 chefs d'entreprises de tous secteurs d'activités. Rejoignez-les!

■ Plus d'informations :
info@businessmentoring.lu
www.businessmentoring.lu

diversité et de l'inclusion d'IMS. Les entreprises sont en effet préoccupées par le transfert d'expérience entre les générations de travailleurs au sein de leurs services et témoignent parfois d'une certaine difficulté à les faire interagir et coopérer entre elles. L'objectif du management intergénérationnel est donc d'identifier les possibles apports mutuels de chaque génération pour la création de valeur collective.

La première étape est la prise de conscience que les différentes générations qui composent les effectifs d'une entreprise n'ont pas vécu les mêmes événements et n'ont pas vécu avec les mêmes outils technologiques. Ces différences ont une influence sur leur rapport au temps et à la communication, les plus jeunes étant beaucoup plus dans l'immédiateté et les canaux digitaux alors que leurs aînés vont privilégier la communication en face-à-face et le temps de l'analyse. Les différences se situent également au niveau de leur rapport au collectif, à l'autorité, au succès, aux priorités... Il s'agit de faire de toutes ces différences de vécus et de perception, un atout au profit des choix stratégiques ou opérationnels de l'entreprise.

Les chercheurs qui travaillent sur ces questions insistent sur la nécessité d'instaurer dans les entreprises une culture *generation friendly* véritablement vécue et pas seulement décrétée. Celle-ci peut s'exprimer de multiples façons :

dans les valeurs d'inclusion de l'entreprise, dans certains rituels et normes, dans certains comportements organisationnels et dans les échanges formels et informels. Par exemple, pour favoriser la bonne collaboration, avoir le réflexe de constituer des équipes qui brassent les diverses générations pour réfléchir autour de projets clés ou stratégiques, qu'ils soient internes à l'entreprise ou fassent intervenir des parties prenantes extérieures, même et surtout s'ils concernent l'avenir de l'entreprise et l'adoption de nouvelles technologies. Dans ces groupes de travail, la connaissance de l'entreprise, l'expérience et l'engagement des seniors seront précieux mais aussi l'expression de leurs freins éventuels pour lesquels ils pourront co-créer les réponses et les solutions. Dans un autre ordre d'idée, lors de l'organisation des moments de convivialité pour les équipes, penser à des activités et des horaires pour chacun et pas seulement des tournois de babyfoot en *afterwork*!

Certaines entreprises sensibilisées à ces questions mettent des choses en place pour que les différents âges qui cohabitent prennent conscience des attentes et contraintes des autres, pour bâtir un climat de confiance et de respect mutuels, garants d'une bonne collaboration. C'est le cas de Sodexo (voir interview page 42) qui propose systématiquement une formation à l'intergénérationnel, en



13

e-learning, lors du processus d'intégration de tout nouveau salarié. Le cabinet d'avocats Allen & Overy a quant à lui mis en place un système de *mentoring* particulier: le *reverse mentoring* lors duquel ce sont les juniors qui partagent leur expérience avec les seniors. L'apprentissage et le partage se font dans les deux sens, ainsi que se crée une relation de confiance renforcée. Pour tirer le maximum d'avantages de cette pratique, l'entreprise insiste sur la nécessité de former les mentors juniors et de fixer un cadre de bonnes pratiques à respecter. Chez Argest, bureau d'études spécialisé dans le cycle de vie des bâtiments, des duos junior-senior sont constitués pour un transfert de compétences au quotidien au travers du travail sur les projets. Au sein de la banque HSBC, c'est une plateforme de *match making* qui a été mise au point pour encourager le mentoring interne intergénérationnel. Chaque collaborateur peut s'y inscrire et remplir un descriptif de ses connaissances et savoir-faire qu'il est prêt à partager. Le système pose plusieurs questions pour filtrer les candidatures des mentors en fonction des expertises proposées. De leur côté, les salariés qui cherchent des conseils ou des personnes susceptibles de les aider dans leur travail peuvent consulter les offres de mentoring et se mettre en contact avec le mentor de leur choix.

Adapter le senior à son poste et vice-versa

Les chefs d'entreprise ayant participé au dernier Baromètre de l'Économie de la Chambre de Commerce (S1_2024, paru le 4 juin 2024) ont été interrogés sur les mesures à mettre en œuvre pour garantir l'équilibre du système de pension à long terme. La mesure qu'ils plébiscitent le plus est la réduction de l'écart entre l'âge légal de départ en retraite (65 ans) et l'âge effectif moyen qui est de 61 ans. Par ailleurs, dans une de ses études consacrées à la

10. Les compétences digitales des seniors peuvent être assez aisément renforcées par des actions de formation.

11. 12. Dans l'industrie mais aussi dans les professions plus sédentaires, des aménagements des postes de travail sont possibles ou souhaitables pour réduire la pénibilité et inciter les seniors à rester en emploi.

© Clinique GO (12)

13. Le pot de départ en retraite est une tradition à conserver car il permet à l'employé qui part en pension de marquer cette étape importante de sa vie et à l'entreprise d'exprimer sa reconnaissance.



Stanislas Dutreil
Managing Director,
LHH Luxembourg

«Il faut accompagner les entreprises dans leur perception du travailleur senior et supprimer les préjugés.»

En tant que dirigeant d'un cabinet de recrutement, quelle est votre perception des profils seniors?

Le rôle d'un cabinet de recrutement est avant tout d'évaluer des compétences et d'en analyser l'adéquation transposable au sein de l'entreprise cliente selon le contexte et les tâches à réaliser. Ce rôle nous amène à échanger quotidiennement avec des candidats seniors en recherche active d'un nouveau projet professionnel, et démunis face à une discrimination sur l'âge encore trop présente. Nous recommandons des candidats expérimentés à des employeurs parfois trop arrêtés sur les critères de séniorité. Rappelons que la notion de «senior» peut être perçue différemment selon le secteur, le métier et l'expertise; mais que l'âge est le critère naturel et paradoxal de définition d'une personne senior.

Quelle est la perception de vos clients sur ces profils?

La notion de senior est souvent synonyme pour eux de manque d'adaptation ou de manque de potentiel évolutif. Et pourtant... les seniors font preuve d'une opérationnalité plus rapide, d'une résilience plus éprouvée et d'une intensité de travail parfois meilleure. Malgré un marché du recrutement en tension, et une exigence de plus en plus forte de la part des décideurs opérationnels, ces derniers sont parfois ouverts pour évoquer le recrutement de seniors, mais lorsqu'il s'agit de leur propre équipe ou département, la porte se referme rapidement. Nos statistiques ainsi que celles de la FR2S montrent que les recherches se concentrent sur les profils ayant entre 5 et 10 ans d'expérience. Des recherches parfois irréalisables face à la réalité du marché. Nous conseillons donc aux entreprises d'ouvrir leur cahier des charges et de considérer davantage de profils seniors ou de profils moins conventionnels, voire atypiques.

Comment réconcilier ces perceptions? Quels conseils aux entreprises et aux candidats?

Nous pourrions parler de mise en place de mesures incitatives à l'embauche de senior, ou encore de quotas obligatoires, mais cela n'impactera pas l'état d'esprit dans lequel les employeurs doivent être pour faciliter et favoriser le recrutement de senior. Avant toute autre chose, il faut accompagner les entreprises dans leur perception du travailleur senior et en supprimer les préjugés, en sus d'apprendre à chacun à travailler avec des collaborateurs de tout type de séniorité. Il s'agit ici de fluidifier le management intergénérationnel en entreprise en distinguant l'âge, de l'expertise et de l'expérience pour créer du lien et de la complémentarité entre les employés.



14. 15. 16. Les retraités d'aujourd'hui ont une vie encore très active où sport, voyages, tourisme et repas au restaurant ont une place de choix.

© Marc Schoetgen / SIP (14) et Getty image / Unsplash (15)

«Les personnes de 60 ans et plus consacrent une plus grande part de leur budget à l'alimentation, à l'hôtellerie/restauration et à l'entretien du logement et à celui de leur jardin et ils ont un poste «vie sociale» plus élevé que les plus jeunes.»

qualité de vie au travail, le Liser souligne le lien fort entre les conditions de travail (pénibilité, horaires, marge décisionnelle, exigences informatiques...) et le souhait d'une personne donnée de se maintenir en emploi.

Ces deux constats militent pour apporter une attention particulière au maintien de l'employabilité des seniors. Celle-ci repose sur trois leviers: des compétences adaptées à l'évolution de l'entreprise, une motivation entretenue et un état de santé compatible avec le poste occupé. Le maintien de l'employabilité des seniors relève donc d'une coresponsabilité entre ces derniers et leur employeur.

En ce qui concerne les compétences, ce point peut être relié directement à celui de la formation tout au long de la vie. Les seniors étant ceux pour lesquels la formation initiale est la plus ancienne, cela est particulièrement vrai pour eux. Ils sont ceux qui ont le plus besoin de mettre à jour leurs compétences à l'aide de

formations. Or, c'est le contraire que l'on observe. Plus les tranches d'âge sont élevées, moins les personnes participent à des formations. À 50 ans, une personne sur deux prend part à un programme de formation. Cette part se réduit à une personne sur quatre après 60 ans (source STATEC - Enquête sur l'éducation des adultes 2022/2023). Les seniors, peuvent être des acteurs volontaristes pour remédier à cette situation. Ils peuvent identifier les formations à même de les faire progresser dans leur poste ou de les amener vers un autre, en consultant le vaste catalogue mis à disposition sur www.lifelong-learning.lu, portail qui recense toute l'offre de formation du Luxembourg. Les demandeurs d'emploi qui souhaitent participer à un *upskilling* ou un *reskilling* de compétences transverses et techniques afin de donner toutes les chances de réussite à leur nouveau projet professionnel peuvent participer au programme *Skills4job* proposé par l'ADEM en partenariat avec la House of Training. La moitié des participants de ce programme ont plus de

45 ans. De leur côté les employeurs ont la responsabilité de la gestion des compétences et des postes. Ils peuvent tenir un Baromètre des heures de formation suivies par tranche d'âge des salariés et apporter des correctifs pour que chacun ait les mêmes chances d'améliorer ses compétences.

Par ailleurs, la formation constitue un élément très important du maintien de la motivation des salariés les plus âgés, au même titre que la mobilité interne. Passé un certain âge et un certain niveau, les seniors, qui n'ont plus grand-chose à (se) prouver, ne demandent pas forcément à être valorisés par une promotion verticale mais leurs compétences et expériences peuvent bien souvent être utiles dans d'autres départements de l'entreprise ou sur des postes transversaux ou des missions ponctuelles de mentoring ou de management de transition (ascenseur horizontal). Il sera donc intéressant pour les entreprises d'organiser des parcours de carrière, une certaine rotation des postes et de proposer des bilans de compétences à certains âges clés, alors que l'on constate plutôt une sorte de plafond de verre pour la mobilité interne des seniors.

Enfin, la question des conditions de travail se pose surtout dans le secteur industriel où certains postes peuvent présenter un haut niveau de pénibilité (postures, gestes répétitifs, bruit, températures extrêmes, vibrations...) mais elle est aussi présente dans tous les secteurs et tous



15



16

«Les seniors qui ont de l'ancienneté dans leur entreprise ont acquis une solide connaissance de celle-ci, peuvent être de bons relais de sa culture et être des garants de continuité et de cohésion dans un contexte de transformations de plus en plus rapides.»

les métiers, à des degrés divers. Avec l'aide de la médecine du travail, des actions de prévention en sécurité/ santé sont menées pour réduire les risques mais il est parfois nécessaire de proposer aux personnes d'évoluer vers des postes moins contraignants, d'aménager leurs horaires, ou d'investir dans des équipements ergonomiques qui réduisent la pénibilité. En dehors du secteur industriel, toute entreprise peut mettre en place des plans santé et bien-être. Il est normal qu'avec l'âge, certaines facultés s'émeussent (vue, ouïe, mémoire, concentration et/ou force physique). Surveiller ces paramètres sans culpabiliser la personne concernée et proposer des solutions traduit une attitude positive par rapport à la prise d'âge et un respect pour ce que la personne apporte néanmoins à l'organisation. Des solutions existent, notamment pour rendre plus inclusifs les outils informatiques utilisés. Les bureaux réglables en hauteur et certains accessoires permettant de soulager les troubles musculosquelettiques par une meilleure posture de travail se démocratisent. Les entreprises qui désirent mener une réflexion sur l'aménagement des postes de travail peuvent recourir au Service de santé au travail multisectoriel (STM) créé en 1994 et auquel tout employeur est affilié obligatoirement. Son département Ergonomie propose l'analyse des facteurs de risque d'un poste de travail et des conseils sur les équipements appropriés, pour tout secteur d'activité. Il est également possible de consulter l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) ainsi que le ministère du Travail pour connaître les aides dont les entreprises peuvent bénéficier pour ce genre d'aménagements.

Est-ce à l'employeur d'aborder la question de la retraite avec ses salariés seniors et,

si oui, quand est-ce le bon moment? La question de la retraite ne doit pas être un tabou dans l'entreprise. Elle est forcément une préoccupation importante des services RH, ne fût-ce que pour la mise en place d'un régime de pension complémentaire au sein de l'entreprise et pour prévoir la succession des retraités.

Transition vers la retraite

L'employeur doit aborder le sujet de la retraite avec un salarié à un moment approprié pour s'assurer d'une transition en douceur et d'une planification adéquate. La question peut être abordée à plusieurs occasions. Lors des entretiens annuels de performance, par exemple. C'est un bon moment pour discuter des plans futurs, y compris de la retraite, si le salarié approche de l'âge légal. Il est conseillé de commencer à en parler environ 5 ans avant l'âge de la retraite effectif pour permettre au salarié de bien se préparer et d'explorer toutes les options possibles. Si le salarié prend l'initiative de parler de sa retraite, l'employeur doit être prêt à discuter de ses options et à fournir des informations pertinentes. Au Luxembourg, outre orienter le salarié vers la Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP), l'entreprise pourra informer le salarié de certains sites ressource comme luxsenior.lu ou gero.lu ou il pourra préférer confier cette mission à des *coaches* retraite qui proposent des interventions dans les entreprises.

Si de nouvelles lois ou des modifications des politiques de l'entreprise affectent les conditions de départ en retraite, ce peut être aussi une occasion appropriée pour aborder le sujet avec les salariés concernés.

Il est nécessaire pour l'employeur d'aborder ce sujet de manière respectueuse et sensible, en tenant compte des souhaits et des besoins du salarié, afin de faciliter une transition en douceur vers la retraite (*phasing out*) mais aussi une transmission efficace des tâches et dossiers de la personne qui part vers un ou plusieurs successeurs.

Cette étape, cruciale à la fois pour le salarié et pour l'entreprise, contient plusieurs incontournables. D'abord, la clôture de ses dossiers par le salarié qui s'apprête à partir en pension. De même qu'on le fait pour les personnes qui quittent l'entreprise en cours de carrière, un *offboarding* bien organisé doit permettre au successeur de la personne de prendre la suite de la façon la plus fluide possible. Le départ doit être planifié longtemps à l'avance pour pouvoir établir un rétroplanning et si possible, accueillir le successeur avant le départ du retraité. Ce dernier pourra établir une synthèse des dossiers en cours, l'accompagner d'une liste de contacts utiles et transmettre à son successeur ses connaissances et savoir-faire. Il devra informer l'ensemble de ses contacts, aussi bien ses collègues que ses contacts professionnels extérieurs, de son départ prochain et si possible du nom de son successeur et cela, suffisamment en amont de la date de départ prévue. Les RH pourront de leur côté organiser un entretien de fin de carrière pour recueillir auprès de la personne qui part des ressentis et des idées. La parole est toujours plus libre à ce moment-là de sa vie professionnelle. Les enseignements de tels entretiens peuvent donc être enrichissants pour l'entreprise.

Durant cette période, qui doit surtout servir à organiser la continuité de l'activité, certaines

«Au Luxembourg, le taux d'activité des seniors de 55 à 64 ans est le plus bas de l'Union européenne avec 48,7% en 2022 selon Eurostat.»

entreprises vont plus loin et proposent un véritable coaching aux personnes qui s'apprêtent à partir, pour les aider à construire leur vie «d'après» et à imaginer leurs futures activités. Celles-ci peuvent d'ailleurs être en lien avec l'entreprise. Ainsi Ferrero propose à ses «alumni» de guider les visiteurs des usines soit au cours de journées portes ouvertes, soit lors de l'accueil de nouveaux collaborateurs. D'autres peuvent proposer à leurs anciens collaborateurs de faire du *mentoring* auprès des plus jeunes ou d'encadrer des apprentis et cela, de façon bénévole ou rémunérée. La fin de la carrière professionnelle peut être le début d'un nouveau projet ambitieux. Les seniors peuvent ainsi être des ressources précieuses pour l'économie sociale et solidaire; ils peuvent créer leur propre entreprise... ou se consacrer à des voyages ou à leur famille... tout est possible mais tout doit s'anticiper.

Quel que soit le projet, il est important d'organiser un rituel de départ. Cela permet au salarié qui part de marquer symboliquement cette étape de vie et à l'entreprise d'exprimer sa reconnaissance pour le travail effectué.

Les seniors comme cibles marketing

On ne dira jamais assez l'importance de disposer de profils diversifiés dans l'entreprise pour répondre à des clients et des partenaires eux aussi divers. Les secteurs pour lesquels la cible des seniors représente un vrai potentiel de développement sont nombreux, d'où l'intérêt d'avoir dans les effectifs des personnes, elles-mêmes seniors, pour comprendre cette cible et suggérer les bonnes façons de s'adresser à elle et de la séduire.

On comprend aisément que les seniors constituent une cible de choix. Arrivés en fin de carrière, leurs revenus sont plus confortables que dans leurs jeunes années. Pour la plupart, ils n'ont plus de charge de famille et leur logement est bien souvent entièrement financé. Leur pouvoir d'achat peut donc être



orienté vers des dépenses moins contraintes et plus choisies. Selon le STATEC, les seniors (60 ans et plus) au Luxembourg dépensent en moyenne 3.300 euros par personne et par mois. À partir de 60 ans, ce qui change n'est pas tant le montant moyen des dépenses d'une personne que la façon dont elle répartit son budget. Les personnes de 60 ans et plus consacrent une plus grande part de leur budget à l'alimentation, à l'hôtellerie/restauration et à l'entretien du logement et à celui de leur jardin et elles ont un poste «vie sociale» plus élevé que les plus jeunes.

Les secteurs qui peuvent donc naturellement cibler les seniors et surtout les retraités, qui ont à la fois du temps et de l'argent, sont ceux que nous venons de citer ainsi que tout ce qui touche aux loisirs, à la culture, aux sports, aux hobbies, les voyages et le tourisme, l'aménagement ou le réaménagement du lieu de vie, mais aussi les animaux de compagnie, la formation, les produits financiers (structuration de patrimoine, plans de succession, assurances-vie...) et bien entendu, tout ce qui concerne la santé et le bien-être.

Selon Eurostat, les retraités luxembourgeois ont un taux de participation au tourisme parmi les plus élevés d'Europe avec 69,5% d'entre eux ayant des activités touristiques contre 49,6% en moyenne en Europe. Ainsi 71% des personnes de 60 à 84 ans du Luxembourg ont effectué au moins un séjour de loisir d'au moins une nuitée et, si l'on ne regarde que les personnes de cette tranche d'âge qui continuent de voyager, celles-ci effectuent en moyenne 5,3 séjours par an, qui représentent 57 nuitées. Les personnes de plus de 60 ans, plus libres,

effectuent en effet des séjours de loisirs beaucoup plus longs que les personnes encore en activité. Pour 49% de ces séjours, l'hôtel est le mode d'hébergement préféré et la voiture est le mode de transport choisi dans 60% des cas.

Si les seniors constituent une cible marketing de choix, il est précieux de savoir comment s'adresser à eux et notamment quels médias ils apprécient le plus. L'étude ILRES Plurimédia Luxembourg 2022 nous apprend que les plus de 50 ans et les plus de 64 ans sont plus nombreux que la moyenne de la population à lire la presse, surtout quotidienne et hebdomadaire. Cette tendance est moins vraie pour les mensuels qu'ils lisent autant que le reste de la population mais moins que les autres formats de presse. Les 50 ans et plus sont aussi plus consommateurs de radio et de télévision que la moyenne, avec une préférence pour les chaînes luxembourgeoises et allemandes pour les plus âgés d'entre eux.

En ce qui concerne internet, les seniors d'aujourd'hui sont des utilisateurs assidus et leur taux d'utilisation progresse vite. Le département *Statistiques sociales* du STATEC a publié en mars 2024 quelques chiffres éloquentes. 89% des 55-64 ans utilisent internet tous les jours. Or, ils n'étaient que 76% en 2019. La pandémie de Covid-19, qui a boosté les usages numériques de toute la population, a donc eu un effet sur les plus âgés également. Les 65-74 ans sont eux aussi plus nombreux sur la toile depuis la pandémie avec 79% d'utilisateurs quotidiens contre 71% en 2019. Les personnes âgées non-utilisatrices d'internet ont quasiment disparu. Il n'y en a plus parmi les 55-64 ans



alors qu'elles étaient encore 7 % avant le Covid et il n'y a plus que 2 % de non-utilisateurs parmi les 65-74 ans au lieu de 13 % auparavant. En revanche, le e-commerce progresse lentement chez les plus âgés qui continuent à préférer les magasins traditionnels, vraisemblablement pour la qualité du contact humain. Ceci est à méditer par les marques qui remplacent peu à peu les interactions humaines par des machines et des *bots*, notamment pour les relations clients au téléphone.

Les seniors (55 ans et plus) représentent 27,34 % de la population du Luxembourg selon le recensement de 2021, soit plus d'un quart de la population résidente du pays et cette part progresse (ils représentaient 25 % 10 ans plus tôt). Ils peuvent donc jouer un rôle actif dans les entreprises et la société, avant d'être vraiment âgés et d'attendre de la société que celle-ci prenne soin d'eux. Leur image peut utilement être valorisée par des témoignages, des retours d'expérience, des prescriptions et des conseils, de manière à ne pas les invisibiliser, y compris dans les médias et en interne dans les entreprises.

L'apport des seniors aux entreprises et à la société en général est inestimable (*lire aussi l'article Le grand défi du vieillissement de la population, page 54*). Leur expérience, leur savoir-faire et leur capacité à transmettre des connaissances enrichissent le tissu économique et social. Les entreprises qui savent valoriser cette richesse bénéficient d'une diversité d'approches et de perspectives, favorisant l'innovation et la résilience. Par ailleurs, l'implication des seniors dans divers aspects de la société contribue à une cohésion intergénérationnelle indispensable pour un développement durable et équilibré. Il est donc essentiel de reconnaître et de soutenir activement leur rôle crucial dans nos communautés. —

17. 18. Le temps libre des seniors retraités, ainsi que leur pouvoir d'achat, font d'eux une cible marketing pour des secteurs comme le bricolage ou la déco.



Marie-Pascale Trevalinet
Meeting & Events
Sales Manager,
TravelPro

« Mon premier conseil est de faire fonctionner son réseau et de se rendre visible. »

Vous avez récemment changé d'emploi, à 57 ans. Quelle était votre motivation pour ce changement ?

J'avais tout simplement envie de relever un nouveau défi après 12 ans passés dans la même société et je sentais que j'avais acquis un solide savoir-faire que je voulais mettre à profit dans une autre société de services.

À quelles difficultés avez-vous été confrontée dans votre recherche d'emploi ?

Pendant ma période de recherche, qui a duré plusieurs mois, j'ai souvent fait le constat qu'il était très difficile d'intéresser un secteur d'activité différent de celui que l'on avait quitté. J'ai envoyé énormément de candidatures et de lettres de motivation. Beaucoup n'ont reçu aucune réponse. Dans ce contexte, je trouve difficile de garder une motivation intacte au fil du temps.

Vous avez finalement trouvé un nouveau challenge. Comment se passe votre intégration chez votre nouvel employeur ?

Mon intégration se passe très bien. Mon nouvel employeur m'a fait confiance et m'a proposé de reprendre une activité que j'exerçais il y a plusieurs années, avant d'arriver au Luxembourg. TravelPro est une entreprise ouverte à la diversité d'âges et d'expériences et en recherche de profils matures comme le mien. Il a bien sûr fallu que je passe par une phase de « réapprentissage », notamment concernant les produits de l'entreprise mais mes réflexes professionnels sont très vite revenus et sont un vrai atout pour ma fonction actuelle.

Quels conseils donneriez-vous aux seniors en recherche d'emploi ?

J'ai plusieurs conseils à partager dont le premier est de faire fonctionner son réseau et de se rendre visible en participant à des événements et des rencontres professionnels ou plus informels. Il faut s'entraîner à « vendre » tout ce qui fait notre différence. J'entends par là, notre riche expérience, nos savoir-faire et nos compétences, plutôt que nos diplômes. Pour s'adapter au contexte actuel, il faut inclure les bons mots clés dans notre CV pour qu'il passe certaines étapes dans les processus automatisés. Il est d'ailleurs indispensable de travailler son CV sur un outil moderne et de l'adapter au secteur visé. Il faut en outre s'inscrire sur tous les *dashboards* possibles et poster des candidatures spontanées sur les sites des entreprises qui nous attirent. Souscrire un compte LinkedIn premium est aussi une bonne idée et ne pas hésiter à suivre certaines formations dans les domaines où l'on sent que son CV est plus faible. Enfin et surtout, il faut s'efforcer de rester positif et optimiste, ce qui n'est pas toujours facile mais est nécessaire pour renvoyer une bonne image de soi.

— TOURISME —

Quelles retombées économiques au Luxembourg ?

TEXTE Leonardo Bei, Affaires Économiques, Chambre de Commerce

PHOTOS Fatpigeon / LFT, Oliver Raatz / LFT et Sabino Parente

En juin 2022, le gouvernement luxembourgeois a dévoilé une nouvelle stratégie, en vue de développer son secteur touristique pour attirer de plus en plus de visiteurs et ainsi stimuler l'économie locale. Les diverses offres proposées dans ses six régions touristiques ne relèvent pas du tourisme de masse, mais elles répondent à des demandes spécifiques telles que les randonnées, l'Histoire ou les dégustations de vins. En 2023, le Luxembourg a enregistré environ 1,5 million de voyages avec nuitées, majoritairement pour le tourisme de loisirs, et une dépense moyenne de 757 euros par personne et par séjour, soulignant l'importance du secteur touristique pour l'économie luxembourgeoise. Tour d'horizon de ce qu'à à offrir le Grand-Duché, de la stratégie nationale et des retombées économiques du tourisme luxembourgeois.

Le Luxembourg, historiquement connu pour sa place financière et son passé de *big player* de la sidérurgie, s'est engagé depuis quelques années à diversifier son économie. Cette diversification passe notamment par le développement de son secteur touristique. Bien que le Grand-Duché ne puisse pas compter sur un tourisme de masse comme les pays méditerranéens, il propose une multitude d'attractions touristiques variées tels que les visites de châteaux médiévaux, la route des vins au bord de la Moselle ou encore les casemates à Luxembourg-Ville.

Petit pays aux paysages très variés

Parmi les six régions touristiques du Luxembourg, le Centre, qui englobe la capitale Luxembourg-Ville, est la région la plus développée en termes d'infrastructures, avec 93 hôtels (43% des capacités hôtelières du pays) et 4.727 chambres disponibles. En 2022, environ 680.000 arrivées y ont été enregistrées, et près de 60% des nuitées y ont été effectuées. L'offre touristique dans cette région est plutôt axée sur les vieux quartiers et les fortifications datant de l'époque de Vauban, ainsi que sur les activités commerciales, installées principalement à Luxembourg-Ville.

Les régions Ardennes et Mullerthal se démarquent par leur offre touristique axée sur la nature et le patrimoine historique tels que les randonnées ou la possibilité de faire des visites de châteaux médiévaux. Elles proposent 60 terrains de camping et 74 établissements hôteliers. En 2023, un tiers des touristes dans la région Ardennes et la moitié des touristes du Mullerthal, ont choisi de dormir dans des campings, soulignant le potentiel du pays à attirer des touristes aspirant à des vacances en plein air.

La région de la Moselle, quant à elle réputée pour ses vignobles et ses vergers, offre aux touristes des dégustations de vins et de liqueurs, notamment lors de manifestations traditionnelles. La région dispose de 4 terrains de camping, pouvant accueillir 1.675 personnes, et de 21 hôtels.

Enfin, la région Sud, connue sous le nom de «Minett», en référence à son sol rouge, riche en minerai de fer, ressource primaire de l'industrie sidérurgique de l'époque, offre aujourd'hui un paysage mélangeant patrimoine industriel, culturel et naturel. L'ancienne mine à ciel ouvert *Prënzebiërg – Giele Botter* est désormais une réserve naturelle qui intègre beaucoup de sentiers de randonnée et de circuits pour VTT.

Grâce à la diversité de ses paysages régionaux, le Luxembourg offre donc une gamme touristique très variée, permettant de répondre aux différents besoins du tourisme, notamment celui des loisirs.

Le tourisme de loisirs et d'affaires en chiffres

Selon le GIE Luxembourg for Tourism, disposant des données du STATEC, des téléphones mobiles et du World Travel Monitor, un total de 1.526.000 séjours avec nuitées ont été effectués sur le territoire luxembourgeois sur l'ensemble de l'année 2023, dont 79,3% attribuables au tourisme de loisirs, et 20,7% au tourisme d'affaires.

En regardant de plus près, il ressort que les touristes qui effectuent le plus de voyages de loisirs au Luxembourg ne sont pas issus de nos voisins de la Grande-Région, mais des Pays-Bas, avec environ 296.000 voyages effectués en 2023, soit 24,5%. Cela n'est pas vraiment une surprise si on tient compte des nombreux touristes néerlandais qui s'installent chaque été dans les campings du nord du Luxembourg. Cette même année, nos voisins belges ont effectué 222.000 voyages de loisirs (18,4%), suivis par les touristes allemands et français avec 195.000 (16,1%) et

«La stratégie touristique du Luxembourg se concentre sur trois grands axes : une qualité de vie améliorée, des visiteurs enthousiastes et une économie forte.»



01. 02. Entre châteaux et paysages variés permettant de pratiquer la randonnée ou la découverte de la nature, le Luxembourg a bien des atouts à faire valoir pour développer son secteur touristique.

132.000 (10,9%) voyages de loisirs effectués respectivement. Bien que le Brexit ait durci un peu les conditions de voyages, le Luxembourg a pu compter sur environ 60.000 séjours de loisirs (6%) effectués par les Anglais.

En 2023, les voyages d'affaires ont représenté 20,7% du total des voyages avec nuitée au Luxembourg. Les voyages d'affaires sont subdivisés en deux catégories : les MICE (*Meetings, Incentives, Conferences, Exhibitions*), comptant pour 65,3% des voyages d'affaires en 2023, et «autres affaires», comptant pour 34,7%. Les Pays-Bas se distinguent dans cette catégorie également avec 49.000 voyages d'affaires (15,5 %) effectués en 2023, dont 32.000 voyages MICE. L'Allemagne occupe désormais la deuxième place avec 43.000 voyages, suivie par la France et la Belgique avec 35.000 et 27.000 voyages d'affaires respectivement. À noter également 19.000 voyages d'affaires effectués par des Américains (États-Unis) et 14.000 par des personnes venant de Chine, ce qui souligne l'intérêt suscité par l'économie luxembourgeoise à l'international.

La stratégie touristique du Luxembourg

La stratégie touristique du Luxembourg, dévoilée en juin 2022 par l'ancien ministre des Classes moyennes et du Tourisme et baptisée *Ménschen, Regiounen an Ekonomie*, vise à répondre aux nouveaux défis touristiques tout en développant les effets positifs du tourisme.

La vision portée par cette stratégie touristique est axée sur 10 lignes directrices et veut affirmer que le tourisme n'est pas une fin en soi, mais doit servir les gens, les régions et l'économie. Parmi les lignes directrices figure notamment l'importance du tourisme en tant que secteur économique créant de la valeur ajoutée.

En termes d'objectifs, la stratégie touristique du Luxembourg se concentre sur trois grands axes : une qualité de vie améliorée, des visiteurs enthousiastes et une économie forte. Pour les atteindre, six champs d'action sont mis en œuvre, parmi lesquels figurent l'implémentation d'une offre contemporaine et une collaboration de confiance. Cela se traduit par exemple par l'exploitation des impulsions de «Esch2022» pour développer davantage le tourisme de culture et événementiel, ou bien par l'implication de la population dans le développement touristique du pays en vue d'améliorer la qualité de vie.

Ceci passe par la reconnaissance de l'importance du tourisme en tant que secteur économique, et donc des retombées économiques qu'il génère.

Les dépenses des touristes : des retombées économiques croissantes

Les hôteliers ne sont pas seuls à tirer profit des dépenses des touristes. Les commerces locaux proposent une belle variété de biens et de services. Au niveau des dépenses des touristes étrangers au Luxembourg, il faut noter qu'il y a des différences en fonction de leur nationalité. Les données fournies par *Luxembourg for Tourism*, issues de la base de données du *World Travel Monitor*, révèlent qu'en moyenne, une personne a dépensé 757 euros par séjour au Luxembourg en 2023, toutes catégories de voyages confondues.

Parmi les touristes européens, les Suisses occupent la première place en termes de dépenses avec 897 euros, tandis que les Polonais se positionnent à la dernière place avec 420 euros dépensés en moyenne par séjour. En moyenne, un touriste européen dépense 669 euros par séjour au Luxembourg.

Toutefois, les touristes qui dépensent le plus en moyenne sont issus de pays non-européens.

En effet, les touristes venant du Canada, du Brésil, de Chine ou des États-Unis dépensent en moyenne deux fois plus que les touristes européens. Plus précisément, les Américains se distinguent en tête avec une dépense moyenne de 1.835 euros par séjour, suivis par les Brésiliens et les Chinois avec 1.780 et 1.722 euros par séjour respectivement. Les touristes canadiens dépensent quant à eux 1.498 euros en moyenne par séjour.

Cette différence considérable entre les touristes européens et non-européens s'explique principalement par le fait que le coût du voyage est inclus dans les dépenses des touristes.

Le type de voyage effectué influe également sur les dépenses des touristes. En moyenne, un touriste qui vient en vacances au Luxembourg dépense 733 euros par séjour. Un touriste qui se rend au Luxembourg pour rendre visite à sa famille ne dépense que 661 euros par séjour. Du côté des voyages d'affaires, un visiteur dépense en moyenne 670 euros par séjour mais ce montant grimpe à 796 euros pour les séjours MICE.

Concernant l'évolution des dépenses des touristes au Luxembourg, on note une tendance croissante. Alors qu'en 2019, les dépenses par personnes et par jour, s'élevaient à 129 euros, en 2022, ce montant a atteint 144 euros, dopé en partie par l'inflation, mais qui souligne néanmoins le poids important du tourisme pour l'économie locale. En résumé, caractérisé par ses paysages variés et sa place financière reconnue à l'international, le Luxembourg est à la fois une destination pour les voyageurs de loisirs et d'affaires. À travers sa stratégie touristique, le Luxembourg s'engage davantage pour développer son offre et renforcer son secteur touristique, afin de le consolider en tant que pilier de l'économie locale. —

— UBERISATION DES SERVICES —

Une aubaine pour l'économie ?

TEXTE Matthieu TRESSON, Affaires économiques, Chambre de Commerce

PHOTOS Letzshop (02)

01. 02. Doctena (01) et Letzshop (02) sont deux plateformes qui ont trouvé leur public au Luxembourg.



01



02

La société de transport californienne Uber, ayant donné son nom au néologisme « *Ubérisation* », a fait son arrivée au Luxembourg, au mois de juin 2024. Une arrivée très médiatisée. Pourtant le phénomène d'ubérisation n'est pas nouveau au Grand-duché.

Le terme *Ubérisation* est apparu pour la première fois dans le dictionnaire Larousse en 2017, et a même été à l'origine de la création d'un observatoire. Le concept fait référence au nouveau modèle économique proposé par les plateformes numériques comme Uber, et qui repose sur 3 principes : l'existence d'une plateforme en ligne mettant en relation clients et prestataires, une réactivité maximisée par la mise en relation immédiate de ces derniers, et un paiement en ligne sur la plateforme, s'accompagnant souvent d'une commission. L'Observatoire qui lui est dédié souligne que l'ubérisation entraîne « *un changement rapide des rapports de force grâce au numérique* ».

Un modèle innovant

Ce modèle commercial bouscule les lignes, notamment dans les activités de services. Les entreprises optant pour ce modèle ne commercialisent aucun bien tangible, mais agissent comme intermédiaires entre prestataires et clients. Elles se reposent sur des ressources qu'elles ne possèdent pas (véhicules, biens immobiliers), assurent la livraison de produits fabriqués par des prestataires, ou agissent comme intermédiaires pour une prestation de service. Ce modèle peut donc être aisément décliné dans de nombreux secteurs, et de plus en plus de startups se l'approprient. Certaines dans la location d'hébergements (Airbnb, Booking) ou dans le transport (Uber, Blablacar). Mais d'autres agissent aussi dans des secteurs

«L'ubérisation repose sur 3 principes : l'existence d'une plateforme en ligne mettant en relation clients et prestataires, une réactivité maximisée par la mise en relation immédiate de ces derniers, et un paiement en ligne sur la plateforme, s'accompagnant souvent d'une commission.»

moins traditionnels comme l'éducation, les services juridiques, le financement.

Pour les consommateurs, ces plateformes numériques permettent un accès aisé et rapide au service de leur choix et centralisent une offre diversifiée de prestataires. Elles engendrent donc un accroissement de l'offre disponible et une réduction des pénuries pour les consommateurs, en permettant à des particuliers et semi-professionnels de participer à la création de valeur. Cela a pour effet d'élargir la taille des marchés lorsque la demande n'est pas complètement satisfaite. Par exemple, l'entreprise Airbnb a augmenté la capacité d'accueil touristique dans de nombreuses villes, ce qui a accru les revenus du secteur touristique.

Les commerçants et prestataires aussi y trouvent un intérêt. Ce modèle permet accroître leur visibilité auprès de clients potentiels et constitue un canal supplémentaire de vente. Un restaurant pourra utiliser une plateforme de livraison à domicile et ainsi d'accroître sa visibilité et son chiffre d'affaires, pour une infime partie des coûts de gestion liés à ce service supplémentaire. Le modèle offre également une flexibilité pour les travailleurs, qui choisissent d'organiser librement leur temps de travail et d'adapter leur engagement par rapport à la plateforme selon leurs besoins.

Ubérisation des services au Luxembourg ?

Le phénomène existe aussi au Grand-duché. Des plateformes de livraison de plats à domicile sont présentes, et d'autres secteurs sont également concernés comme le commerce en ligne avec Letzshop, ou même la santé avec Doctena. Ces plateformes séduisent un nombre croissant de consommateurs et prestataires au Luxembourg, qui semble être un candidat idéal pour ce type de modèle. Avec un taux de pénétration d'internet de 99%, le pays se classe parmi les leaders mondiaux. Par ailleurs, plus de 80% des Luxembourgeois achètent en ligne, ce qui est nettement supérieur à la

moyenne mondiale. Ce chiffre n'a cessé de croître au cours des dernières années, et le nombre total d'acheteurs en ligne au Luxembourg devrait encore augmenter de 25% entre 2024 et 2029 selon Statista. Au Luxembourg, l'année dernière, la société Uber a enregistré plus de 150.000 ouvertures de l'application alors qu'elle n'y proposait pas encore ses services, selon l'un de ses directeurs, Laurent Slits. Ce chiffre témoigne d'un intérêt certain de la part des consommateurs du Luxembourg.

Si le modèle fonctionne pour certains secteurs de l'économie luxembourgeoise, est-il applicable à tous? L'ubérisation d'un type de service doit passer par un changement de comportement des consommateurs vis-à-vis de ce service et une prise de confiance envers la plateforme. Certains marchés sensibles comme les services financiers ou juridiques pourraient s'avérer complexes à proposer sur une plateforme numérique. De plus, certains types de services sont fortement réglementés au niveau européen, comme l'assurance. Ce secteur est l'un des rares à ne pas apparaître dans le baromètre fourni par l'Observatoire de l'ubérisation, qui recense l'ensemble des secteurs concernés en France.

Les freins luxembourgeois

Pour qu'une plateforme numérique soit rentable, elle doit attirer un grand nombre d'utilisateurs et de prestataires. Avec une population d'environ 670.000 personnes, la question de la taille critique du marché se pose au Luxembourg. Et ceci malgré le taux d'ouverture record et la capacité du pays à intégrer des nouvelles technologies. En effet, les barrières à l'entrée dans ce domaine ne résident pas uniquement dans la technologie, mais dans les externalités de réseau. Cela signifie que l'adoption et l'utilisation massive d'une plateforme sont nécessaires de la part des prestataires et des consommateurs, pour accroître son attractivité et offrir un service rapide. Pour atteindre cet objectif, des investissements substantiels en marketing, notamment digitaux, sont indispensables afin d'augmenter rapidement

la notoriété de la plateforme. Ces dépenses peuvent être très élevées et de nombreuses startups ne parviennent pas à lever suffisamment de fonds pour assurer une rentabilité à temps. Rappelons que la société qui a donné son nom au modèle, a dû attendre 15 ans d'activité avant d'être rentable, en 2022.

Le cadre législatif n'est par ailleurs pas encore adapté à ces nouvelles plateformes. La distinction entre travailleurs indépendants et salariés est claire au Luxembourg. Cependant, les travailleurs des plateformes peuvent se retrouver dans une zone grise, sans les protections sociales adéquates. Des cas de litiges entre travailleurs et plateformes ont d'ailleurs été très médiatisés dans plusieurs pays européens. Le Luxembourg s'est longtemps montré réticent à l'ubérisation et a toujours souhaité une réforme ambitieuse en la matière. Le ministre du travail Georges Mischo s'est engagé à déposer un projet de loi à la Chambre des députés, si la directive européenne ne répondait pas à ses attentes. Dans un avis (6126SBE) datant de mars 2024, la Chambre de Commerce considérait qu'il n'était pas pertinent de légiférer au niveau national «*au regard de la dimension transfrontalière que revêt l'activité des plateformes de travail numériques et de la nécessité d'appliquer des règles uniformes à l'échelle européenne.*» En avril dernier justement, le Parlement européen a approuvé une directive¹ visant à renforcer les droits des travailleurs des plateformes numériques. Il est maintenant de la responsabilité du Luxembourg de transposer cette directive.

En facilitant l'accès à une variété de services via des plateformes numériques, l'ubérisation stimule l'offre, la concurrence et apporte une flexibilité précieuse tant pour les consommateurs que pour les prestataires. Les plateformes numériques démontrent un potentiel considérable pour transformer et dynamiser divers secteurs, ce qui pourrait profiter à l'ensemble de l'écosystème économique luxembourgeois. Cependant, pour tirer bénéfice de ces évolutions, il sera crucial de surmonter certains défis législatifs et structurels. Les spécificités du marché luxembourgeois nécessitent des stratégies innovantes pour atteindre la masse critique d'utilisateurs et de prestataires. La collaboration entre Uber et Webtaxi en est un exemple pertinent. Ce type de solutions doit être encouragé afin de contourner les freins et assurer l'intégration de ce modèle dans les évolutions technologiques et commerciales. ■

1. Textes adoptés - Amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme - Mercredi 24 avril 2024 (europa.eu)

— DÉMOGRAPHIE —

Le grand défi du vieillissement de la population

TEXTE Anthony Villeneuve, Affaires économiques, Chambre de Commerce**PHOTOS** Joey Huang/Unsplash et Emmanuel Ikwuegbu / Unsplash

La démographie mondiale est en train de changer. Au cours des 75 prochaines années, la population en âge de travailler va diminuer, en proportion et en volume, dans les principales économies du monde. Ceci alors que le nombre de personnes en grand âge va augmenter de manière fulgurante. Cela pose d'immenses enjeux économiques.

Partout, on parle de la double transition digitale et environnementale. Ces transitions nous invitent à repenser nos modes de production, à redéfinir nos modèles de croissance, à transformer nos entreprises. Elles constituent sans doute le plus grand défi économique de ces dernières décennies. Mais à trop se focaliser sur ces deux rendez-vous majeurs, on en oublierait presque un troisième, tout aussi impactant : la transition démographique. Elle est caractérisée par un ralentissement de la natalité et une augmentation de l'espérance de vie dans les principales économies du monde. Avec des conséquences majeures qui se font déjà sentir : la diminution relative et absolue de la population en âge de travailler et le vieillissement de la population.

On utilise habituellement la tranche d'âge 15-64 ans pour définir la population en âge de travailler. Il s'agit de la population en capacité d'apporter une contribution à la création de valeur par son travail. Les changements sont déjà en marche : en Europe (au sens « continent » selon la définition de l'ONU), depuis 2011, cette population en âge de travailler décroît. Elle avait atteint un sommet à 501,9 millions de personnes en 2010. En 2023, elle ne comptait plus que 478 millions d'individus. Et selon les projections démographiques de l'ONU (scénario médian), l'effectif en âge de travailler devrait tomber à 402 millions de personnes en 2050, à 352 millions en 2075 et à 317

millions en 2100, soit une diminution de 36,8% en 90 ans. En proportion de la population totale, la population en âge de travailler en Europe va passer de 65,02% en 2020 à 54,05% en 2100, soit une diminution de près de 11 points. Le défi posé est immense. Sauf à renoncer à toute ambition de croissance économique – ce qui causerait d'incommensurables difficultés sociales – l'Europe devra réaliser des gains de productivité importants pour produire davantage de valeur avec moins de force de travail. Les promesses offertes par l'avènement de l'intelligence artificielle suffiront-elles ?

« L'usine du monde » en péril ?

Le défi est encore plus aigu pour l'« usine du monde », la Chine. Entre 2020 et 2050, selon le scénario médian de l'ONU, la population en âge de travailler de ce pays va diminuer de 22,14%, passant de 988,5 millions à 767 millions de personnes. La perte démographique pourrait encore s'accélérer dans la deuxième moitié du siècle avec un volume total de « seulement » 378 millions de personnes en âge de travailler en 2100. Notons toutefois qu'un rebond de la natalité, à l'instar de ce qui a été observé dans de nombreux pays occidentaux, est encore possible. D'autant que la politique de l'enfant unique a été abandonnée en 2016. Le gouvernement, craignant les conséquences économiques de ce bouleversement démographique, tend même à encourager aujourd'hui les couples à faire davantage d'enfants.

Mais l'efficacité de politiques de soutien à la natalité reste à démontrer dans les pays développés. Il ne suffit pas de décréter un « réarmement démographique » comme a pu le faire le président français Emmanuel Macron, pour stimuler le nombre de naissances. En revanche, les politiques publiques peuvent plus efficacement utiliser le levier de l'immigration pour façonner la pyramide des âges. Le potentiel en matière d'immigration est important, notamment en provenance d'Afrique. Selon l'ONU, la population en âge de travailler du continent africain va doubler d'ici 2050 et va même progresser de 231% d'ici la fin du siècle.

Le recours à cette immigration s'avérera de toute évidence nécessaire. Reste à en définir l'importance. Selon Eurostat, alors que l'Union européenne comptait 287 millions de personnes en âge de travailler en 2023, il n'y en aurait plus que 252 millions en 2050 et 228 millions en 2100, en maintenant le rythme d'immigration de ces dernières années. Mais Eurostat a aussi élaboré un scénario *lower migration*. Dans ce cas, il ne resterait plus que 198 millions de personnes en âge de travailler en 2100. Et selon un dernier scénario *no migration*, ce ne serait plus que 152 millions de personnes. La chute serait particulièrement spectaculaire pour certains pays comme l'Allemagne, laquelle verrait sa population en âge de travailler chuter de près de 50% d'ici la fin du siècle sans recours à la main-d'œuvre d'autres pays. Preuve qu'il

01. 02. Les trajectoires démographiques de la Chine et de l'Afrique sont inverses : alors que la Chine voit sa population vieillir à grande vitesse, l'Afrique pourrait bien constituer le réservoir de jeunesse et de force vive de travail dont le monde aura besoin à l'horizon 2050-2100.

«En proportion de la population totale, la population en âge de travailler en Europe va passer de 65,02% en 2020 à 54,05% en 2100, soit une diminution de près de 11 points. Le défi posé est immense.»



01

faudra de toute évidence dépassionner la question de l'immigration dans les prochaines décennies pour intégrer davantage les considérations économiques et démographiques dans le débat.

Le problème grand-régional du Luxembourg

Et le Luxembourg? Le pays devrait poursuivre sa croissance démographique, largement stimulée par l'immigration, dans les prochaines années. Selon le scénario élaboré par la Fondation IDEA, le cap du million d'habitants serait franchi en 2050. Mais pour soutenir son rythme de croissance économique, le pays doit aussi aller chercher de la main-d'œuvre frontalière dans les régions voisines. Et sur ce point, les perspectives sont considérablement assombries par les difficultés démographiques de ces territoires. Ainsi, selon les données du Système d'information géographique de la Grande Région (SIG-GR), entre 2020 et 2050, la Sarre perdrait 23% de sa population en âge de travailler, la Rhénanie-Palatinat 17,1%, la Lorraine 11,1% et la Wallonie 2,2%. Alors que le marché de l'emploi se tend déjà sur ces territoires, il est évident que ces perspectives vont accroître les difficultés des employeurs luxembourgeois à recruter les talents frontaliers dont ils auront besoin dans les prochaines décennies.

D'autant que la transition démographique pose un autre défi : la prise en charge du grand âge, très gourmande en main-d'œuvre. Sur le continent européen, d'après les projections de l'ONU, les personnes âgées de plus de 90 ans, qui représentaient 0,89% de la population en 2020, vont représenter 2,40% de la population en 2050 et 5,31% en 2100. En volume, cela représente 25 millions de nonagénaires en plus à prendre en charge à l'échelle du continent. La Chine se retrouve elle aussi devant



02

un mur démographique vertigineux. Elle compte aujourd'hui 3,7 millions de personnes âgées de plus de 90 ans. Selon ces mêmes projections, elles seront 20,5 millions en 2050 et 56,8 millions en 2100...

La question du grand âge

À la seule échelle du Luxembourg, les besoins en matière de prise en charge vont être considérables. Alors que le pays comptait 4.387 personnes âgées de plus de 90 ans en 2020, ce chiffre pourrait atteindre 16.154 personnes en 2050 et 50.649 personnes en 2100 selon l'ONU. Pour soigner et accompagner au quotidien ces personnes, et les plus jeunes également, ce sont des milliers d'emplois de service à faible productivité qui devront être créés, ceci alors que le pays entend investir prioritairement dans des secteurs à haute valeur ajoutée. Au-delà de cette question, d'autres défis économiques se posent. D'abord, une forte pression sur les finances publiques, en raison de l'inévitable augmentation massive des dépenses de santé et de pension, laquelle est d'autant plus problématique lorsque la proportion de la population en âge de travailler se réduit. Ensuite, un changement dans la structure de la consommation, les personnes âgées ayant des habitudes de consommation

différentes de celles des jeunes générations, avec une plus grande part de leurs revenus consacrée aux services de soutien à la vie quotidienne, et moins aux biens de consommation durable.

Évidemment, les projections démographiques ne reposent que sur des hypothèses, lesquelles peuvent produire des résultats différents selon la manière dont elles ont été combinées. Néanmoins, ces perspectives doivent être lues avec responsabilité. Et il est urgent de se préparer dès aujourd'hui aux conséquences économiques possibles – voire probables – de cette transition démographique. ■

«Il faudra de toute évidence dépassionner la question de l'immigration dans les prochaines décennies pour intégrer davantage les considérations économiques et démographiques dans le débat.»

— SYMPOSIUM DE SAINT-GALL —

Les enjeux de la rareté

TEXTE Anthony Villeneuve, Affaires économiques, Chambre de Commerce**PHOTOS** Getty image / Unsplash, Markus Spiske / Unsplash et Jael Vallee / Unsplash

« Nous assistons à un changement systémique profond d'une économie de l'abondance vers une économie de la rareté. Il s'agit en quelque sorte d'une forme de retour à la réalité, tant l'idée d'une disponibilité illimitée des ressources pouvait être utopique. »

Chaque année, le Symposium de Saint-Gall, en Suisse, a pour ambition de rassembler des leaders d'aujourd'hui et de demain pour un dialogue intergénérationnel autour des enjeux du monde. En 2024, pour la 53^e édition de cet événement international, c'est autour du concept de rareté, central en économie, que les échanges ont eu lieu.

« *Confronting Scarcity* »: c'était le thème retenu pour le Symposium de Saint-Gall 2024 qui s'est déroulé les 2 et 3 mai sur le campus de la prestigieuse université suisse. Les participants ont échangé autour du sujet de la rareté, redevenu central après avoir injustement été déconsidéré dans la perception économique globale. La rareté est d'ailleurs un concept central en sciences économiques. Si tout était disponible en abondance, aucune question ne se poserait quant à l'allocation des ressources. La rareté désigne la situation où les ressources disponibles sont insuffisantes pour satisfaire tous les besoins et désirs des individus. Les individus, les entreprises et les gouvernements doivent dès lors décider comment allouer les ressources limitées pour maximiser le bien-être ou les profits. La rareté influence également les prix sur les marchés. En effet, plus une ressource est rare, plus elle est précieuse, plus elle est demandée et donc coûteuse. Les prix servent de signal pour indiquer la rareté relative des biens et des services.

Longtemps, la croissance économique mondiale s'est construite avec l'idée d'une abondance des ressources. Abondance de ressources naturelles, de main-d'œuvre, de capitaux, d'énergie... Tout semblait disponible à l'infini, tout semblait possible. Pourtant, ces dernières décennies, et de façon encore plus marquée au cours des années que nous venons de traverser, tout a changé. D'abord, avec la prise de conscience environnementale. Ensuite, avec la pandémie de Covid-19 et l'invasion russe de l'Ukraine. Des pénuries

d'énergie ont fait leur apparition dans les pays occidentaux, l'insécurité alimentaire s'est amplifiée en Afrique et au Moyen-Orient, nous avons assisté à la perturbation des chaînes d'approvisionnement et à un regain de tension sur le marché de l'emploi. Même si certaines de ces difficultés se sont atténuées ces derniers mois, les tendances à long terme signalent un changement systémique plus profond d'une économie de l'abondance vers une économie définie par la rareté. Il s'agit en quelque sorte d'une forme de retour à la réalité, tant l'idée d'une disponibilité illimitée des ressources pouvait être utopique.

La grande question du découplage

Il faut aussi noter que la rareté de certaines ressources est entretenue, voire décidée, par l'Homme, selon des mécanismes de régulation pour protéger des ressources encore plus précieuses. Ainsi, cherche-t-on à limiter notre consommation de combustibles fossiles, pourtant encore disponibles en abondance, pour limiter nos émissions de CO₂ et préserver une ressource plus précieuse : notre climat. Il en est de même pour d'autres ressources naturelles : l'eau, la terre, la forêt... Dans la nouvelle économie de la rareté, il y a donc les ressources rares par nature et les ressources que l'on doit rendre rares pour les protéger. Le thème « *confronting scarcity* », proposé par les organisateurs du Symposium de Saint-Gall, fait donc évidemment référence au principal enjeu en matière de développement durable : le découplage de la croissance économique et de la consommation des ressources.

01. 02. 03. À la suite de la prise de conscience que l'ensemble des ressources naturelles ne seront pas infiniment disponibles, les hommes doivent maintenant organiser leur utilisation de façon responsable pour les préserver.



01



02



03

Autour d'intervenants prestigieux, les participants ont pu confronter leurs points de vue et surtout évoquer des solutions. Il a été question d'économie circulaire, de tourisme durable, de programmes de préservation de la biodiversité, de transition énergétique, des nouveaux modes d'alimentation, mais aussi de la rareté du capital, alors que la remontée brutale des taux d'intérêt a marqué la fin de l'ère de l'argent bon marché.

Il a également été beaucoup question de la rareté de la main-d'œuvre. En effet, l'Europe, puis la Chine et les États-Unis s'apprêtent à vivre un basculement démographique de grande ampleur, avec la réduction de la population en âge de travailler et l'entrée dans le grand âge des baby-boomers, lesquels feront apparaître de nouveaux besoins non-délocalisables, notamment en matière de soins, de plus en plus difficiles à satisfaire. Parallèlement, les transitions environnementales et digitales nécessiteront de nouvelles compétences qui seront rares, donc très recherchées. Que faire ? Investir massivement dans la formation pour adapter les compétences d'une population active aux besoins d'une économie à un instant T ? C'est par exemple ce que fait Singapour, à travers la stratégie talents présentée au Symposium par son ministre en charge de la force de travail, Tan See Leng. Miser sur l'intelligence artificielle, qui va révolutionner de nombreux métiers et déplacer une partie de la main-d'œuvre vers de nouveaux secteurs ? Délocaliser certaines activités qui peuvent l'être vers des continents où la main-d'œuvre est disponible ?

Rareté du leadership

Lorsque l'on pense à la disponibilité de la main-d'œuvre, tous les regards se tournent évidemment vers le continent africain. Ex-candidat à l'élection présidentielle au Mali, Niankoro Yéah Samaké, a résumé l'enjeu ainsi : « *Sur le papier, mon continent et mon pays ont tout pour réussir. L'Europe et la Chine vont souffrir d'un manque de main-d'œuvre ? Nous avons de la ressource humaine en abondance. Ils vont avoir besoin d'énergie verte ? Nous avons le soleil et assez d'espace dans le désert pour en produire et en fournir en très grande quantité. Pourtant, le décollage économique n'a pas lieu. Pourquoi ? Parce que c'est d'une autre forme de rareté dont nous souffrons en Afrique : la rareté de leadership.* »

« Il a été question de la rareté du capital, alors que la remontée brutale des taux d'intérêt a marqué la fin de l'ère de l'argent bon marché. »

DES PERCEPTIONS GÉNÉRATIONNELLES ASSEZ ÉLOIGNÉES

Le dialogue intergénérationnel proposé par le Symposium de Saint-Gall est plus indispensable que jamais alors que les divergences de points de vue semblent s'élargir d'année en année entre les générations sur les sujets environnementaux. En amont du Symposium, une étude a d'ailleurs été menée par le Nuremberg Institute for Market Decisions pour mesurer cet écart et identifier les points de convergence. 650 jeunes de 18 à 35 ans du monde entier qualifiés de « leaders of tomorrow » et 250 « Senior executives » de 50 ans et plus ont été interrogés¹.

Premier constat : les leaders d'aujourd'hui (72%) et de demain (81%) perçoivent clairement la rareté des ressources naturelles comme un défi urgent. En revanche, ils ne partagent pas le même optimisme. Les Seniors executives sont 64% à estimer que des solutions vont être trouvées pour solutionner ce problème de rareté et ainsi éviter un effondrement économique mondial. Les « leaders of tomorrow », eux, ne sont que 47% à être optimistes. Ces derniers croient beaucoup moins que leurs aînés au potentiel que nous offrirait la technologie dans ce défi. Seuls 59% des jeunes leaders considèrent que « le progrès technologique permettra toujours de trouver une solution pour dépasser les problèmes de rareté des ressources naturelles ». Chez les seniors, c'est 87%. De même, on observe chez les jeunes générations un sentiment de responsabilité que partagent beaucoup moins les générations précédentes. Ainsi, 94% des « leaders of tomorrow » considèrent que les générations actuelles ont la responsabilité de veiller à la durabilité des ressources naturelles pour le bénéfice des générations futures. Chez les « seniors executives », c'est 28 points de moins. De manière générale, les jeunes semblent attendre des changements sociétaux plus radicaux face aux défis de la rareté. Ainsi, 54% des « leaders of tomorrow » considèrent que les étapes nécessaires pour une transformation durable de l'économie ne pourront être mises en œuvre que dans un système économique et politique nouveau et différent. Seuls 36% des « senior executives » partagent ce point de vue.

1. Future leadership decoded. Voices of the leaders of tomorrow 2024, enquête menée entre février et mars 2024.

The Eye of the Economist



Christel Chatelain



Leonardo Bei



Laure Demezet



Lucie Martin



Hoai Thu Nguyen Doan



Sidonie Paris



Matthieu Tresson



Anthony Villeneuve

Climat



Le cap des 100 milliards de dollars.

En 2022, les pays développés ont dépassé l'objectif des 100 milliards de dollars pour financer l'action climatique des pays en développement. C'est ce qui ressort du rapport *Financement climatique fourni et mobilisé par les pays développés en 2013-2022* publié par l'OCDE le 29 mai 2024. Ainsi, le montant consacré à la lutte contre le changement climatique a augmenté de 26,3 milliards de dollars entre 2021 et 2022 (+30%). Les fonds publics sont principalement des prêts, quand les fonds privés proviennent d'investissements dans des entreprises et des structures de financement. Le financement climatique total se répartit entre l'adaptation au changement climatique et l'atténuation de ses effets. La majorité des fonds se dirige vers les secteurs de l'énergie et du transport, l'approvisionnement en eau et l'assainissement, l'agriculture, la sylviculture et la pêche. —

Logement



Un plan en 10 points pour accélérer la construction de logements.

Lors de son discours sur l'État de la Nation le 11 juin 2024, le Premier ministre a présenté un plan destiné à s'attaquer aux problèmes structurels liés au logement. Il prévoit notamment la fusion des procédures PAP (plans d'aménagement particulier) et PAG (plan d'aménagement général), l'implémentation du principe «silence vaut accord» pour les autorisations de construire, une simplification des études environnementales, la création d'une plateforme numérique unique et l'instauration d'une réglementation nationale standard en matière de construction. Afin d'accélérer la construction de logements abordables, des amendements seront déposés pour introduire une taxe de mobilisation de terrains et modifier l'article 29bis de la loi concernant l'aménagement communal. —

Innovation



L'«Airbus de la batterie» met le cap sur des batteries plus abordables.

ACC, la coentreprise de Stellantis, Mercedes et TotalEnergies, spécialiste des batteries pour véhicules électriques (VE), revoit ses plans en se concentrant sur le développement de batteries LFP (Phosphate de fer lithié) plus économiques pour répondre à la demande croissante pour des VE plus abordables. Elle gèle ainsi ses projets d'usines en Allemagne et en Italie, pays qui ont récemment supprimé les subventions aux VE, et mise sur sa ligne de production française. La demande faiblissante de VE et l'intensification de la concurrence, notamment chinoise, poussent ACC à s'adapter. Elle conditionne dès lors ses futurs investissements à des aides publiques à l'achat de VE. L'avenir de ses usines «en pause» dépend donc de l'engagement des gouvernements allemand et italien. Ces décisions illustrent les défis auxquels est confrontée l'industrie des batteries de VE en Europe. —

Énergie



La simplification administrative au service de la transition énergétique.

Le 11 juin dernier, le Premier ministre a exprimé la volonté de mettre en place un système de préfinancement pour les aides climatiques destinées aux particuliers mais aussi, à terme, aux entreprises, en commençant par le préfinancement des installations photovoltaïques. Une large consultation sera également lancée avec les acteurs du terrain pour revoir toutes les procédures relatives aux énergies éolienne et solaire, et ainsi accélérer les autorisations d'installation. —

Mobilité



Évolution du Klimabonus Mobilité au 1^{er} octobre.

Tel qu'annoncé par Luc Frieden lors du discours sur l'État de la Nation, à partir du 1^{er} octobre, le gouvernement devrait proposer de nouvelles aides pour l'achat de voitures électriques, dont le montant dépendra des performances écologiques de la voiture. L'aide passera à 6.000 euros pour les voitures consommant jusqu'à 16 kWh/100 km et à 3.000 euros jusqu'à 18 kWh/100 km, au lieu de 8.000 auparavant. Pour en bénéficier, il faudra s'engager à conserver son véhicule pendant au moins 3 ans. Les familles d'au moins 3 enfants auront droit à un régime particulier. Autre nouveauté: 3.000 euros pour l'achat d'une voiture électrique d'occasion de plus de 3 ans. Les vélos-cargos électriques seront aidés à hauteur de 1.000 euros, mais ce ne sera plus le cas pour les autres vélos, sauf pour les personnes qui touchent l'allocation de vie chère. Enfin, les véhicules électriques utilitaires devraient également bénéficier de subventions. —

Finances publiques

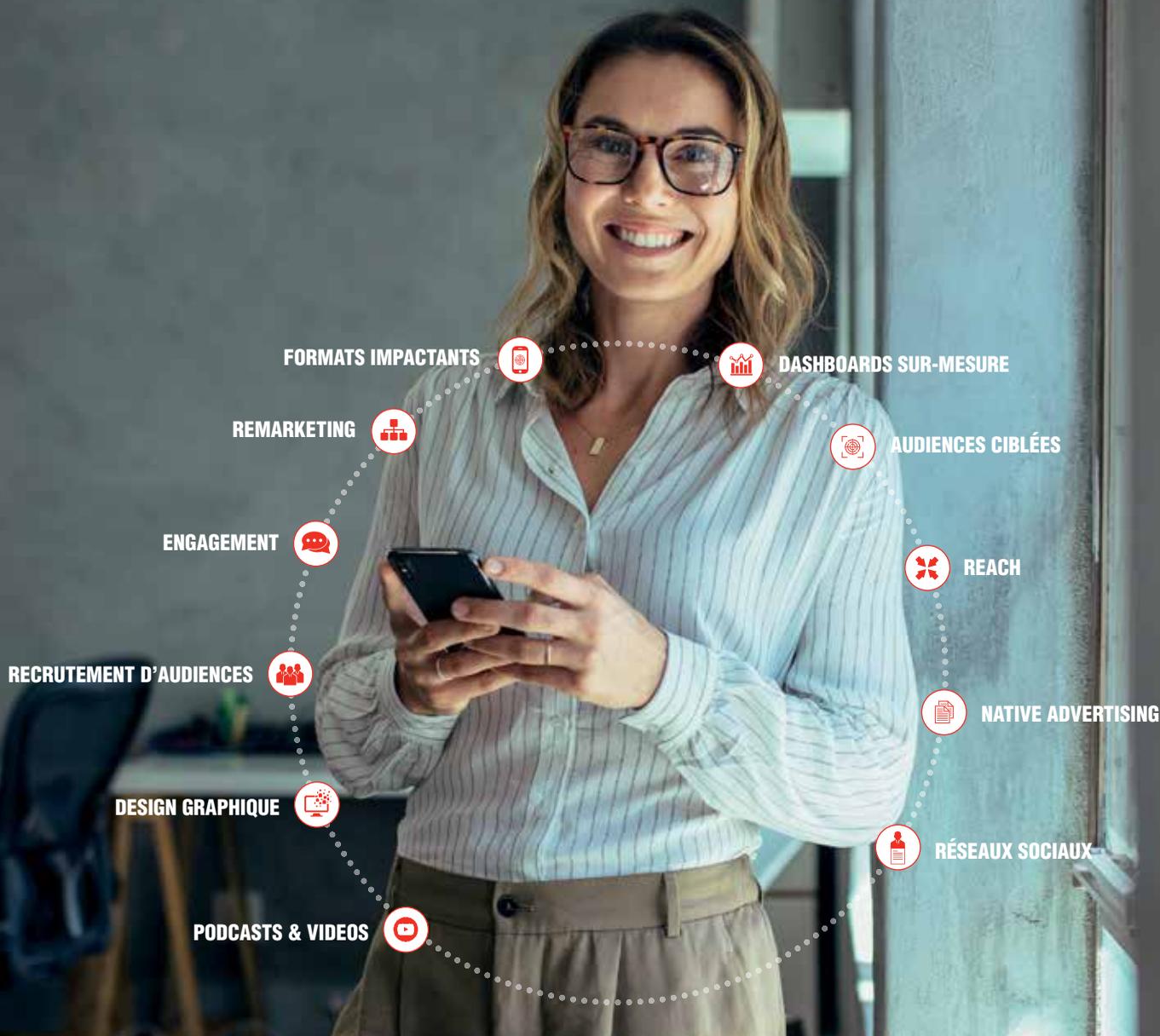


Le Triple A confirmé pour le Luxembourg.

Les agences de notation Fitch Ratings et Scope Ratings ont confirmé le triple A du Luxembourg avec des perspectives stables. Malgré une légère hausse du taux d'endettement public se chiffrant à 25,7% du PIB en 2023, ce dernier reste relativement faible. Fitch Ratings souligne les réserves budgétaires importantes du Luxembourg et un marché du travail résilient, tandis que Scope Ratings met en avant une économie riche et la position robuste du Grand-Duché à l'étranger. Par ailleurs, les deux agences de notation s'attendent à une reprise à moyen terme de l'économie luxembourgeoise. —

regie.lu

Des solutions digitales adaptées à vos besoins.



Luxemburger Wort 

virgule,

LUXEMBOURG TIMES

 **contacto**

 **wortimmo.lu**
LES SPÉCIALISTES DE L'IMMOBILIER

Regie.lu vous propose une large panoplie de solutions digitales déployées sur des sites d'information de référence au Luxembourg pour vous garantir créativité et efficacité.



Show and tell

« Une reprise timide semble amorcée (...) mais les défis restent nombreux pour beaucoup d'entreprises. »



01

01. Le secteur de l'Horeca est l'un de ceux pour lesquels les résultats actuels sont préoccupants. Il s'agit cependant d'un secteur qui se montre confiant dans l'avenir avec un bon espoir de reprise.

02. La Chambre de Commerce a consacré le premier Baromètre de l'économie réalisé sous le nouveau gouvernement aux défis rencontrés par les entreprises.

03. Les entreprises font leurs comptes et hésitent très nettement à engager de nouveaux investissements, ce qui est inquiétant pour l'avenir de la compétitivité.



02



03

— BAROMÈTRE DE L'ÉCONOMIE —

La lumière au bout du tunnel?

TEXTE Lucie Martin,

Affaires économiques, Chambre de Commerce

PHOTOS Jessie McCall / Unsplash et
Getty images sur Unsplash

Le 4 juin, la Chambre de Commerce présentait les résultats de son Baromètre de l'Économie du 1^{er} semestre 2024. L'occasion de revenir sur le sentiment des chefs d'entreprise concernant leur situation économique. Voici les principaux enseignements.

Si l'on devait qualifier l'activité actuelle des entreprises luxembourgeoises, mais surtout les prévisions à court ou moyen terme, le mot le plus adapté serait sans doute « variable ». Car, selon les secteurs et la taille des entreprises, le développement économique est bien différent. La reprise semble indéniablement se faire à plusieurs vitesses. Alors que les dirigeants de la construction, de l'Horeca et du commerce semblent plus pessimistes, ceux des services (financiers ou non) et du transport affichent un optimisme plus marqué. Cette première enquête depuis l'entrée en fonction du nouveau gouvernement révèle un léger regain (+3 points) de confiance dans l'économie luxembourgeoise pour les 2 à 3 ans à venir, après une chute continue ces deux

dernières années. 67% des entrepreneurs se disent désormais confiants, voire très confiants. L'optimisme reste donc modéré chez beaucoup de chefs d'entreprise. La confiance dans l'avenir de leur propre entreprise reste également très fragile, baissant légèrement de 74 à 72%. Les prévisions d'investissement restent un point noir de l'enquête. Pour les six prochains mois, le pourcentage des dirigeants prévoyant de maintenir leurs niveaux d'investissements actuels chute de 65 à 57% en un semestre. 27% d'entre eux se disent même contraints de devoir les réduire – en particulier les secteurs de la construction, de l'Horeca et du commerce –, contre seulement 16% les augmenter – surtout les services financiers et l'industrie. 24% des entreprises envisagent de ne faire aucun investissement d'ici fin 2025, une proportion en hausse de 4 points. Quand on sait que les investissements façonnent notre économie de demain, ce constat s'avère être particulièrement préoccupant. Près de la moitié des entreprises de la construction et de l'Horeca signalent une baisse d'activité au dernier semestre, soulignant l'impact encore très présent des taux d'intérêt élevés ou encore du coût croissant de la main-d'œuvre. Seul le secteur financier semble garder le sourire, avec 21% d'entreprises de plus ayant connu une hausse d'activité par rapport à celles ayant enregistré une baisse. Une anticipation de reprise est en revanche bien perceptible pour le semestre à venir, en particulier pour l'industrie et l'Horeca.

L'emploi reste relativement stable, avec

65% des entreprises prévoyant de maintenir leurs effectifs. Les perspectives d'emploi divergent néanmoins sensiblement entre les secteurs. 1 entreprise sur 6 prévoit des réductions d'effectifs – en particulier celles de l'industrie, de la construction et du commerce, contre 18% anticipant des embauches, surtout dans les services. La moitié des entreprises s'attendent à une stabilité de leur rentabilité pour les 6 prochains mois. Les prévisions de baisse concernent néanmoins encore près de 3 entreprises sur 10, et tout particulièrement celles de la construction (43%) et du commerce (33%). En revanche, le secteur financier reste optimiste, avec 33% des entreprises espérant une augmentation de leur rentabilité.

En somme, le Luxembourg navigue à vue. Une reprise timide semble amorcée, laissant espérer la lumière au bout du tunnel, mais les défis restent nombreux pour beaucoup d'entreprises. Les secteurs doivent non seulement s'adapter aux nouvelles réalités économiques, mais aussi faire face à des défis socio-économiques structurels importants. Les disparités sectorielles complexifient grandement les prises de décision du gouvernement, qui devra adopter une approche ciblée, coordonnée et innovante pour transformer ces obstacles en opportunités de croissance. —



Plus d'informations :

Baromètre de l'économie 1^{er} semestre 2024

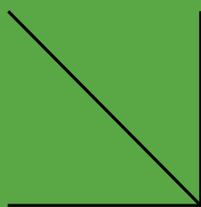
Réorientation

OU

Perfectionnement



**Tous
vos choix
mènent
à la**



HOUSE OF
TRAINING

Des formations pour une évolution professionnelle

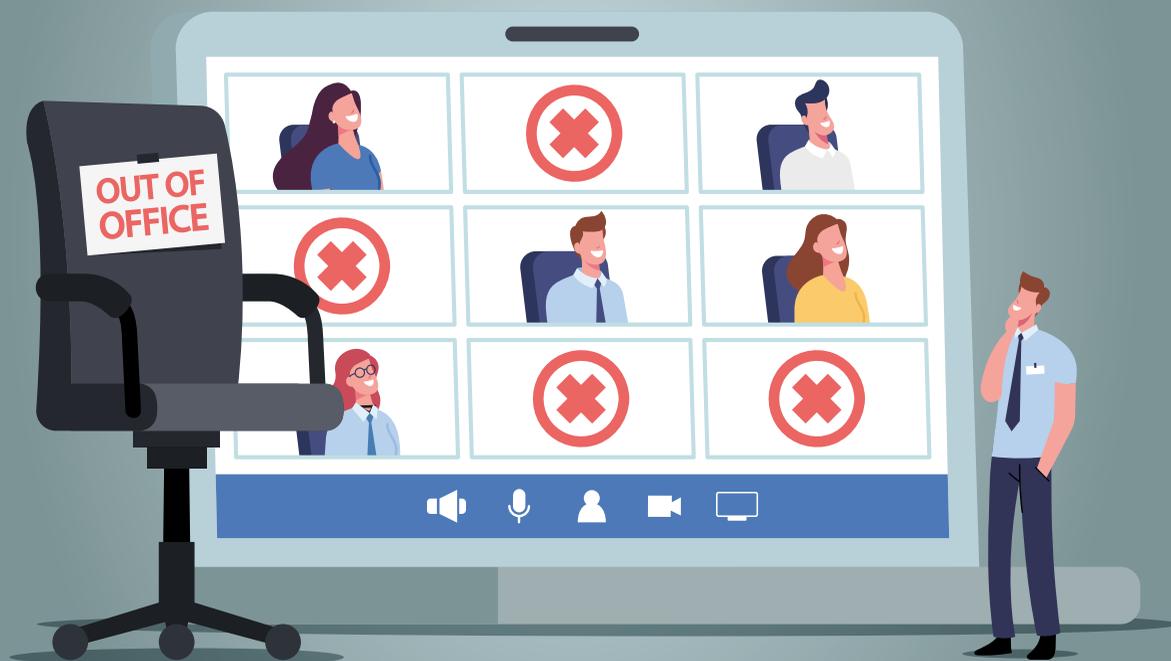
In a Nutshell

L'absentéisme en hausse dans les entreprises luxembourgeoises

L'absentéisme pour incapacité de travail dans les entreprises au Luxembourg a grimpé de 11% entre 2019 et 2022 selon l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), atteignant un taux record de 4,4% (hors absences pour Covid) en 2022. La Chambre de Commerce a donc intégré cette thématique dans son dernier Baromètre de l'Économie. Voici quelques enseignements.

«L'absentéisme a augmenté de manière très inquiétante depuis la crise sanitaire, impactant l'activité et l'organisation des entreprises, ainsi que la qualité du climat social. Le Baromètre de l'Économie révèle que les entreprises souhaitent renforcer les contrôles administratifs et médicaux pour lutter contre l'absentéisme abusif.»

Carlo Thelen, directeur général, Chambre de Commerce



42%

C'est le pourcentage de répondants qui ont vu le taux d'absentéisme augmenter au sein de leur entreprise depuis la crise sanitaire. En revanche, l'absentéisme est resté stable pour 53% des répondants à l'enquête, et a même diminué pour 6% d'entre eux.

64%

C'est le pourcentage de chefs d'entreprise qui déclarent que l'augmentation de l'absentéisme a eu un fort impact sur leur activité. Toutefois, 34% d'entre eux ont affirmé que cela n'avait eu qu'un faible impact.

67%

C'est le pourcentage de dirigeants d'entreprise qui estiment qu'un renforcement du contrôle administratif des certificats d'incapacité de travail de la CNS pourrait être efficace pour lutter contre l'absentéisme abusif.

1,034 milliard d'euros

C'est le coût direct de l'absentéisme en 2022, selon la CNS et l'IGSS (comprenant la rémunération à charge de l'employeur pendant les 13 premières semaines d'absence, les indemnités de maladie versées par la CNS à partir de la 14^e semaine, et la part patronale des cotisations).



Discover our new online platform!

YOUR GATEWAY TO **GO INTERNATIONAL**

All your contacts for internationalisation in one place!

The Go International Gateway unites Luxembourg's international ecosystem, offering a comprehensive guide to the Luxembourg Trade & Invest partners and services for companies. It connects you with the right people for all your internationalisation inquiries.

Scan the QR code
to discover the platform.



**Consult our services and book
a meeting with our advisors!**

Ideas to shape the future

— DÉPENSE PUBLIQUE —

Mieux la mesurer pour mieux comprendre

TEXTE Vincent Hein

PHOTO Sabino Parente / LMIH

Dans un document de travail publié en juin dernier, IDEA met en perspective les dépenses publiques au Luxembourg sous un angle nouveau pour redonner leur pertinence à des indicateurs souvent présentés de manière imparfaite. Il en ressort quelques constats robustes qui invitent à poursuivre l'analyse et qui ouvrent le champ à des débats sur les priorités en matière d'intervention publique.

Les dépenses publiques représentent près de 40 milliards d'euros dans le projet de budget 2024. En 2022, année passée sous revue par le Document de travail N°25 d'IDEA, ces dernières pesaient pour près de 44% du PIB, un niveau qui se rapproche davantage de celui des Pays-Bas (43,5%) que de la France (58,3%) dans une comparaison - rassurante - aux « quatre pays voisins ». Mais alors qu'il est plutôt commun de critiquer tout indicateur qui se rapporte au PIB au Luxembourg (PIB par habitant, dépenses militaires rapportées au PIB pour prendre deux exemples régulièrement commentés...), les données relatives aux finances publiques qui usent (et abusent) de ce référentiel sont encore rarement mises au défi par les observateurs.

Mieux mesurer l'intensité des dépenses selon la richesse nationale

Pour mesurer les dépenses (ou tout autre indicateur) en proportion de la richesse « nationale » annuelle, le PIB n'est pas toujours le meilleur référentiel dans le cas du Luxembourg. Le revenu national brut (RNB), qui mesure la somme des richesses créées auxquelles on ajoute les revenus (du travail et du capital) importés de l'étranger et desquelles on déduit les revenus (du travail et du capital) versés à l'étranger, marque, compte tenu de l'importance des travailleurs et des investisseurs transfrontaliers pour l'économie locale, un écart significatif avec le PIB et reflète bien mieux le « revenu » annuel du pays à partir duquel on peut construire des indicateurs comme celui de

l'intensité des dépenses publiques. Les dépenses sont donc apurées des charges à destination des non-résidents (4,7 milliards soit 14% du total) et rapportées au RNB. Dans cette optique, l'intensité des dépenses publiques du Luxembourg (56%) est beaucoup plus proche de la pratique française que néerlandaise!

Une autre manière de comparer l'ampleur des dépenses publiques aux voisins est de calculer les montants en euros sonnants et trébuchants par habitant. Pour une meilleure comparabilité, ces montants sont également apurés des dépenses à destination des frontaliers et ajustés en parité de pouvoir d'achat pour gommer les écarts de coût de la vie, non négligeables, entre le Luxembourg et ses « voisins ». Le Grand-Duché dépense donc 35.000€ par résident contre 21.100€ en moyenne chez nos voisins, soit 66% de plus!

Les 7 familles du dépassement

Cet écart relativement considérable s'explique en grande partie par des dépenses plus importantes que nos « voisins » dans sept grands domaines: les services généraux, tout d'abord, une catégorie difficilement lisible sur le plan opérationnel, les transports, où la dépense par tête est de l'ordre du triple, ce qui pourrait (en partie du moins) s'expliquer par la forte croissance des besoins en mobilité (+3% d'emplois par an, +2,2% d'habitants...). Si le domaine global de la santé reste « dans les clous », les dépenses en équipements médicaux ainsi que les prestations en espèces de l'assurance maladie

et invalidité dépassent sensiblement celles des voisins. Le système scolaire apparaît également comme très coûteux en comparaison internationale (plus de 3.000€ par résident contre 1.500€ chez les voisins). Enfin, une part importante du dépassement s'explique par le niveau des prestations sociales. Ainsi, alors que le niveau des salaires dépasse de 45% celui des « 4 voisins », les dépenses liées au vieillissement à destination des résidents (pensions, maisons de repos, ...) sont supérieures de 76%, alors que la pyramide des âges est encore relativement favorable... Du côté des prestations familiales, le « surplus » des dépenses à destination des résidents est de l'ordre de 130% (1.900€ par tête contre 830€ chez nos voisins). D'autres domaines en revanche affichent une intensité des dépenses publiques inférieure à celle des voisins, comme la défense, les services hospitaliers et ambulatoires, le service de la dette, l'énergie, l'enseignement supérieur, quand d'autres sont dans la moyenne, comme la sécurité intérieure ou le logement.

L'étude montre également une certaine « stabilité » dans la liste des domaines qui sont en dépassement sur les deux dernières décennies. Il s'agit donc de caractéristiques ancrées et les résultats de l'analyse ne montrent pas de dérive caractérisée des dépenses publiques depuis le milieu des années 2000.

Comprendre, évaluer, débattre

Se comparer ainsi aux caractéristiques de pays

«Les dépenses liées au vieillissement à destination des résidents (pensions, maisons de repos, ...) sont supérieures de 76% à celles de nos voisins, alors que la pyramide des âges est encore relativement favorable.»

Au Luxembourg, la dépense de transport par habitant est trois fois plus élevée que la moyenne des quatre pays voisins retenus pour l'étude, que sont la France, la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas.

«proches» est une mise en perspective indispensable pour comprendre les choix politiques que sous-tendent de tels résultats et pour ouvrir un débat plus large. Il est par exemple possible d'affirmer avec ces résultats, sans porter de jugement, que le Luxembourg a fait le choix d'un système de protection sociale généreux (car les allocations et les revenus de remplacement y sont nettement plus élevés et que ces dépassements ne s'expliquent pas uniquement par un coût de la vie ou des salaires supérieurs). Les dépenses de l'enseignement fondamental et secondaire sont quant à elle deux fois supérieures à celles des voisins. Ces orientations politiques, implicites ou explicites, sont claires et chiffrées, elles doivent être assumées.

Pour autant, si des conclusions en matière de conduite des politiques publiques doivent être tirées de cet exercice, elles ne doivent en aucun cas se résumer à une vision comptable dans laquelle il faudrait par exemple tendre vers la « moyenne des autres pays ». En revanche, les données versées au débat permettent de nous questionner sur l'efficacité des dépenses en fonction d'objectifs clairement définis (par exemple: maîtriser la pauvreté des seniors, des enfants, améliorer la performance scolaire, augmenter l'efficacité des transports publics, réduire les émissions de CO₂, augmenter l'introduction d'innovations dans les entreprises, etc.). Ainsi, partir des premières analyses d'efficacité de la dépense publique pour tendre vers une démarche systématisée, pluridisciplinaire et ouverte d'évaluation des politiques publiques constituerait une voie



à suivre pour que d'éventuelles futures pressions sur la maîtrise de la dépense n'aboutissent pas à des coups de rabots indiscriminés qui affaibliraient l'action publique... —

1. Un groupe de quatre pays voisins est utilisé dans cette étude pour les comparaisons : la France, la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas.

«Les dépenses publiques du Grand-Duché s'élèvent à 35.000 euros par résident contre 21.100€ en moyenne chez nos voisins, soit 66% de plus!»



Plus d'informations :

L'intégralité de l'étude se trouve sur :

www.fondation-idea.lu

— PARFAIRE LE MARCHÉ UNIQUE —

Un enjeu majeur de croissance pour les entreprises

TEXTE Affaires juridiques, Chambre de Commerce

30 ans après sa création, le marché unique constitue un moteur essentiel de l'économie européenne. Il offre un cadre pour renforcer l'intégration des États membres, leur attractivité et les perspectives de développement, de croissance et de prospérité en instaurant des règles, des valeurs et des principes communs. Il repose sur quatre piliers fondateurs que sont la libre circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes. Toutefois, au travers des différentes crises que l'UE a traversé et traverse encore, ces piliers ont révélé des fragilités. Nul ne peut nier que de nombreux obstacles demeurent et que le marché unique reste encore à parfaire.

———— Dans le contexte des élections européennes, Enrico Letta a présenté le 18 avril 2024 son rapport sur l'avenir du marché unique européen *Much more than a market* (le « rapport Letta »). Celui-ci souligne que le marché unique a été créé dans un monde plus « *petit, plus simple et moins intégré, et où de nombreux acteurs clés d'aujourd'hui n'étaient pas encore entrés en scène* ». La nécessité d'évoluer vers un nouveau marché unique, inscrit dans le monde d'aujourd'hui, apparaît dès lors essentiel, pour continuer à éliminer les barrières commerciales, garantir une concurrence loyale, promouvoir l'innovation, la coopération et la solidarité.

Le rapport Letta permet ainsi de remettre le fonctionnement du marché unique au centre des discussions politiques.

Pour le Luxembourg, qui est fortement intégré dans l'économie européenne, le bon fonctionnement du marché unique est d'une importance cruciale. En effet, le Luxembourg tire une grande partie de sa prospérité de sa participation active à ce marché. Il fait en outre partie de la Grande Région, citée dans le rapport Letta comme une région transfrontalière modèle en Europe. Il est rappelé que les régions transfrontalières représentent 40 % du territoire de l'UE, 30 % de sa population et 30 % du PIB. Le Luxembourg se situe donc à un carrefour stratégique de l'Union européenne.

La Chambre de Commerce est donc particulièrement attentive à l'évolution du marché unique et souhaite au travers de ses actions mettre en avant les préoccupations concrètes des entreprises, afin qu'elles puissent être instillées dans les priorités politiques de la nouvelle législature européenne.

Les entreprises expriment leurs attentes

La Chambre de Commerce a contribué, en tant que membre d'Eurochambres, à une enquête européenne sur les obstacles au marché unique et les solutions possibles. Les ressortissants ayant participé à cette enquête ont pu ainsi remonter leurs difficultés dans l'exercice de leur activité au sein du marché unique. Cette enquête a donné lieu au rapport « *2024 Eurochambres single market survey: overcoming obstacles, developing solutions* », disponible sur le site d'Eurochambres.

Parmi les obstacles les plus significatifs rencontrés par les entreprises, le rapport d'Eurochambres met en lumière les différentes pratiques contractuelles/légales (point cité dans le rapport Letta), les différentes règles nationales sur les services ou encore l'inaccessibilité aux informations sur les exigences réglementaires et les inquiétudes autour de la résolution des litiges commerciaux ou administratifs. En outre, les charges administratives et les coûts liés à l'implémentation de la réglementation figurent en tête des barrières relevées.

Sur le plan national, le Baromètre de l'Économie du 1^{er} semestre 2024 publié par la Chambre de Commerce (voir aussi rubrique Show and tell, p. 60) a mis en exergue les attentes des entreprises luxembourgeoises vis à vis de l'Union européenne pour les 5 prochaines années, parmi lesquelles l'allègement de la réglementation, la réindustrialisation de l'Europe, le renforcement de la souveraineté énergétique ou encore l'achèvement du marché unique.

La Chambre de Commerce, consciente des défis que certains enjeux représentent pour ses ressortissants, a publié un plaidoyer *Vital pour le Luxembourg: renforcer les entreprises de l'UE* pour présenter aux décideurs politiques quelques revendications concrètes émanant des entreprises.

Les recommandations pour une Europe qui renforce les entreprises

Ce plaidoyer comporte un appel à libérer tout le potentiel du marché unique qui est « *le moyen le plus efficace de réaliser des gains de bien-être, d'améliorer la compétitivité et de favoriser l'inclusion sociale* ».

Ainsi, la Chambre de Commerce formule des recommandations dans différents domaines d'importance pour ses ressortissants dont notamment :

- réduction des charges administratives en diminuant les exigences en matière



Les participants ont évoqué plusieurs défis majeurs, notamment la réglementation ou les pratiques variant d'un État membre à un autre, particulièrement en matière de TVA, de détachement de salariés, de télétravail, de sécurité sociale et de facturation. L'accès aux financements locaux et aux banques, l'accès aux assurances, la reconnaissance des formations dans différents pays ainsi que l'attractivité des talents posent également un problème majeur. En outre, la complexité administrative ainsi que la difficulté à trouver les informations utiles ont été identifiées comme obstacles.

Des ébauches de solutions à parfaire ont émergé et serviront immanquablement à alimenter les débats à venir avec les décideurs politiques européens.

La Chambre de Commerce poursuit ses efforts pour contribuer aux actions en faveur d'un environnement réglementaire favorable aux entreprises, en suivant de près l'évolution du marché unique dont elle est convaincue qu'il constitue un catalyseur essentiel pour la croissance et le développement des entreprises. —

**«Les régions
transfrontalières
représentent 40% du
territoire de l'UE, 30%
de sa population et
30% du PIB.»**

■ **Lien utile :**

Retrouver l'ensemble des recommandations de la Chambre de Commerce :



Renforcer les entreprises de l'UE



Empowering EU business

de reporting et l'allègement des coûts de mise en conformité réglementaire et poursuite de l'initiative de la Commission européenne de réduire de 25% ces charges de reporting;

- meilleure régulation tout au long du processus législatif;
- prise en compte du principe de proportionnalité pour avoir des politiques équilibrées;
- éviter la surrégulation et les transpositions inégales de directives avec un suivi accéléré des transpositions;
- renfort de l'application des règles existantes;
- optimisation des législations par des analyses d'impact identifiant et quantifiant l'impact de toute nouvelle initiative réglementaire;
- favoriser le principe du pays d'origine;
- simplification des procédures, promouvoir l'échange des bonnes pratiques et la reconnaissance mutuelle;
- mise en place de programmes commerciaux ambitieux;
- digitalisation accrue et interopérabilité des documents de transports;
- souveraineté énergétique et technologique européenne;
- soutien aux PME dans leurs transitions verte et numérique;
- faciliter les procédures d'autorisation pour les projets respectueux du climat;
- faciliter la mobilité des travailleurs par la reconnaissance des qualifications et

application harmonisée des règles sur le détachement;

- amélioration de la procédure de notification des services d'un prestataire d'un État membre souhaitant exercer dans un autre État membre, qui comporte encore de nombreuses barrières.

De nombreuses recommandations de la Chambre de Commerce correspondent à des points soulevés dans le rapport Letta, ce qui conforte l'importance de les placer dans le débat politique.

Compte tenu des obstacles encore nombreux rencontrés par les entreprises luxembourgeoises et plus largement de la Grande Région dans le cadre des services transfrontaliers, la Chambre de Commerce va poursuivre son action sur le terrain. Un laboratoire d'idées a ainsi été organisé le 16 mai 2024 en collaboration avec son Entreprise Europe Network et la Commission européenne, intitulé «Entrepreneur, parlons d'Europe! Prestation de services transfrontalière : Obstacles et solutions».

Ce laboratoire d'idées a réuni des représentants d'entreprises et d'organisations de la Grande Région, afin d'identifier le plus concrètement possible les obstacles rencontrés dans le cadre de leur activité transfrontalière et d'entendre les entreprises sur les solutions qui pourraient être utiles en pratique.



Sweden

Facts & figures

Political capital: Stockholm

Top Business cities: Stockholm, Göteborg, Malmö

Business languages: Swedish, English

Business currency: Swedish Krona (SEK)

Working days: Monday to Friday

Time-zone: Central European Time (UTC+1)

Central European Summer Time (UTC+2)

Climate: Temperate in south with cold, cloudy winters

and cool, partly cloudy summers; Subarctic in north

Surface: 450,295 km² (Sweden is about 174 times bigger than Luxembourg)

Population: 10,589,835 (2024 est.)

GDP per capita (PPP): USD 69,177 (2024 est.)

17th in the world ranking (Luxembourg is 1st)

Growth rate: +2.9% (2022)

Inflation rate: +8.4% (2022)

Unemployment rate: 7.7% (2023)

Ease of doing business: 10/190 countries ranked by World Bank

Exports of goods and services:

USD 313.83 billion (2022)

Imports of goods and services:

USD 295.19 billion (2022)

Trade balance: USD 18.64 billion (2022)

Logistics Performance Index: 7th out of 160 countries ranked by World Bank (Luxembourg is 26th)

Corruption indicator:

16 on a scale of 0 (highly corrupt) to 100 (very clean)

6/180 countries ranked by Transparency International

Main economic sectors:

Agriculture, forestry and fishing: 1.5% (2022)

Industry: 24% (2022)

Services: 63.6% (2022)

Country risk classification (COFACE): A3 (very low)

on a scale from A1 (very low) to D (very high)

Business Climate: **A1**

Sources: CIA World Factbook, Coface, Transparency International, World Bank, IMF

— SWEDEN —

Scandinavia's Powerhouse

TEXT International Affairs, Chamber of Commerce

PHOTOS Agata Ciosek/ Unsplash (01), Visit Sweden(02) et Maria Bobrova/ Unsplash (03)

Sweden has been on top of the European Innovation Scoreboard (EIS) rankings for many years, making it a true innovation leader. Indeed, the Scandinavian stronghold of Sweden has long been an economy to consider. With its progressive policies, solid rock economy, and vibrant culture of innovation, Sweden offers many advantages for businesses.

The country boasts an economy that's not just stable but resilient. Even in the face of global economic uncertainties, Sweden remains strong, thanks to its diverse economic landscape and strong institutional support. This stability provides a solid footing for businesses, offering a sense of predictability and minimising the risks associated with market volatility.

The country prides itself on its business-friendly environment, featuring clear regulations, efficient bureaucracy, and robust legal protections. In the IMD World Competitiveness Ranking 2024, Sweden was sixth and in the most recent World Economic Forum's Competitiveness Report, Sweden ranked eighth.

Entrepreneurs can thrive in an ecosystem that fosters innovation, entrepreneurship, and sustainable business practices.

The reputation of the country as an innovation and technology powerhouse is well-deserved. With a vibrant startup ecosystem, particularly in cities like Stockholm, also nicknamed the "unicorn factory," Sweden is a magnet for high capital tech companies. Its focus on research and development, bolstered by generous government support and ample venture capital, makes it an ideal

destination for businesses in cutting-edge industries like information technology, biotechnology, and clean technology.

Health tech/Cleantech/Lifescience

Sweden is a hub for healthcare innovation in a wide range of specialty areas. The life science industry is experiencing rapid growth and prides itself on top talent, cutting edge R&D and highly specialised manufacturing capabilities that are helping to meet pressing global health challenges. Just an example to illustrate this: 99% of all prescriptions in Sweden are digital.

The country is also a world leader in connected health. Its industry has been driven by advanced digital infrastructure, high quality patient data, and cutting-edge support and diagnostic technologies. With a drive to continually improve healthcare with data-driven and AI solutions, Sweden ranks among the best performing countries for connected innovation.

Smart Mobility/Automotive/Smart transport

The automotive sector is the country's second-largest exporting industry, accounting for 15% of total exports, with more than 17



01. Stockholm.



02. Göteborg



03. Malmö

test beds focusing on autonomous driving, e-mobility, road safety and alternative fuels. Sweden's energy grid is 98% fossil-free. More than 60% of electricity supply comes from renewables.

The country is focusing on innovation clusters for e-mobility, intelligent vehicles and alternative fuels to pursue a zero-carbon emissions strategy.

Its commitment to transforming the transport sector aligns with its pursuit of achieving the United Nations global goals for sustainable development, leveraging collaborative innovation to reinvent the future.

Sweden's continuous innovations in electrification, alternative fuels, self-driving vehicles, connectivity, and platforms for shared mobility provide a powerful springboard for change and to realise the next era of fossil-free and digitally powered transport of people and goods.

IT/ICT/Digital Technologies

60% of all new jobs in Sweden are created in IT intensive sectors!

A leading global hub for scientific research and technological innovation with a strong commitment to applying digital technologies and infrastructure development with values of openness, integrity, and collaboration. Sweden boasts a strong cluster of Digital Tech investors, startups, and large corporations in a unique climate for digital innovation.

The country's competitive strengths lie in 5G/6G, the Internet of Things, data centers, cloud and edge computing, and the focus is on connecting and building partnerships. Cybersecurity is a key part of this.

Furthermore, the country focuses on the development of advanced digital technologies and solutions that will underpin digital innovation and ongoing transformation of industries and society at large. Advanced technologies including AI, advanced analytics, fintech, Augmented Reality / Virtual Reality, gamification, and other emerging technologies are all playing a role in designing solutions that meet social and business challenges.

Smart industry

Many Swedish solutions are being used in the green transition of industry at national level with a strong ambition to promote them at international level.

Smart Industry is revolutionising the way products are made, distributed, reused and recycled. Through innovations in 3D printing, automation and data analytics which are driving forward the green transition.

Sweden is at the global forefront of Industry 4.0, boasting the world's fourth-highest number of industrial robots per 10,000 employees. —

Go International

The Chamber of Commerce is organising a trade mission to Sweden from 3rd to 6th December 2024, focusing on the above-mentioned sectors.

In case of interest please reach out to the International Affairs Team at the Luxembourg Chamber of Commerce

europe@cc.lu

Useful contacts

Luxembourg Chamber of Commerce

International Affairs
 Georgia Kossmann, International Affairs Advisor
 (+352) 42 39 39 357
europe@cc.lu

Startups

by Silicon Luxembourg

FE FUNDINFO

Acquisition of Dericon

Financial data company FE fundinfo, active in Luxembourg via its subsidiary Fundsquare, acquires German fintech Dericon. This move gives the firm's clients access to another 50 million customers through the Sparkassen Group. The acquisition, which is still subject to regulatory approval from Germany's financial supervisor Bafin, marks a step in FE fundinfo's concerted effort to expand in the region of Germany, Austria and Switzerland. The Frankfurt-based Dericon brings to the table its web-based solution Dericon WMS, designed to help clients meet regulatory obligations in the EU. It also supports the compliant structuring of financial products.

■ <https://www.siliconluxembourg.lu/fe-fundinfo-acquires-german-fintech-dericon/>

FUNDVIS

Raising 470k with Bob Kneip on board

Fundvis, the Luxembourgish SaaS financial data management platform, marked a significant milestone by completing its first funding round of 470k euros. With this capital, Fundvis is poised to transform the fund industry through digitalisation and automation. CEO Leonhard Kossmann explains the capital raised by Fundvis will be utilised to support its ambitious growth initiatives, enabling the company to expand its market reach and enhance its offerings. Bob Kneip, Martin Vogel and Alessia Lorenti join as investors and board members. "I strongly believe Fundvis is a cutting-edge solution to allow the alternative investment funds industry players to enhance their operational and cost efficiency, while reducing risks, through automation and digitalization," Alessia Lorenti, investor, board member and advisor.

■ <https://www.siliconluxembourg.lu/fundvis-raises-470000-bob-kneip-joins-board/>

REDWIRE LUXEMBOURG

Building lunar robotic arm for ESA

The European Space Agency (ESA) has awarded Redwire a contract to develop the first robotic arm prototype for its Argonaut Lunar Lander. Redwire Space Luxembourg will develop the arm which will support European missions in landing heavy cargo and infrastructure on the moon.

Jaroslav Jaworski, managing director of Redwire Space's Luxembourg Facility



The robotic arm, known as MANUS (Manipulator for Argonaut Payload Needs and Unloading Support), will be crucial for moon logistics by offloading, positioning, and retrieving objects. Redwire will develop and test MANUS, competing for further contracts.

"As a leader in robotic arm development and with a proven track record of delivering innovative solutions for ambitious space exploration missions, Redwire's robotic capabilities are poised to play a crucial role in future European space missions, contributing to lunar exploration and paving the way for advancements in space exploration technology," said Jaroslav Jaworski managing director of Redwire Space's Luxembourg facility.

Developed at Redwire's Luxembourg facility, which also works on the STAARK robotic arm, MANUS aims to meet challenging requirements for the Argonaut lander over the next 18 months, according to ESA Robotics Engineer Dr. Gunter Just. According to Mathias Link, deputy CEO of the LSA, Redwire's new contract is a positive signal for Luxembourg's space ecosystem and an important step in building on the country's expertise in sustainable utilization of space resources. With Redwire's growing portfolio of lunar infrastructure projects which includes its recent 12.9m dollars Tipping Point NASA contract, Luxembourg certainly seems to be in an ideal position to play a leading role in the future of the lunar economy. ●

■ More info: <https://www.siliconluxembourg.lu/redwire-luxembourg-to-build-lunar-robotic-arm-for-esa/>

PATRICK DE LA HAMETTE

Digital inclusion bridges the digital divide

In February 2016, Patrick de la Hamette embarked on a mission. He initiated Digital Inclusion in his attic, oblivious to the profound impact it would have on thousands of community's most vulnerable.

Patrick de la Hamette, founder of Digital Inclusion



When refugees and families with low financial means enter Luxembourg, they don't have access to digital technology; they have either left their devices behind or have damaged tools. This restricts them from accessing benefits, job opportunities or public and private services designed for them.

With Digital Inclusion, Patrick is solving this problem from the ground up. The idea struck Patrick, an IT engineer, during a visit to two refugees residing in a foyer, both of whom were also engineers. They had skills but lacked access to infrastructure, which motivated Patrick to build an association that extended its services to vulnerable individuals in general.

At Digital Inclusion, donated devices from individuals, corporations, and institutions undergo refurbishment before being redistributed. The objective? To promote social inclusion through technology and prevent perfectly usable gadgets from going to waste. Located in the heart of the city's bustling area, Digital Inclusion's office comprises a spacious classroom, a storage area for screens and computers, and Digital Inclusion's staff. *"I can assure you that every gadget we procure is distributed impartially and agnostically. Whether you arrive in Luxembourg today or tomorrow, you'll be treated equally,"* details Patrick de la Hamette, founder of Digital Inclusion. ●

■ More info: <https://www.siliconluxembourg.lu/computers-for-all-by-digital-inclusion/>

LËTZBLOCK

24 crypto professionals for a more unified ecosystem

Non-profit association LëtZBlock has strengthened its crypto activism efforts, bringing together 24 major actors in the field. Its aim is to have a unified voice in order to promote legal clarity, growth and to showcase those parts of the ecosystem.

LëtZBlock positions itself as a platform that enables crypto professionals to share knowledge, best practices, and insights on how to move the sector forward. The association will look to achieve its growth and advocacy mission by establishing a dialogue with Luxembourgish and European authorities. LëtZBlock says it will target regulations, taxation, and corporate law as a part of its advocacy efforts. The association will also use its unified voice to showcase Luxembourg as an attractive crypto hub. •

■ More info: <https://www.siliconluxembourg.lu/letzblock-unites-24-crypto-professionals-for-a-more-unified-ecosystem/>

Biba Homsy, president of LëtZBlock and founder of Homsy Legal



VOLT CORE

“Last-mile” plans for unique green heating technology

Having recently launched in Luxembourg, Voltcore produces innovative material that has the potential to set a new standard for eco-friendly heating solutions. Founder and CEO Vlad Batkhin reveals more about the startup’s plans.

Having been born to mathematician and physicist parents, Vlad Batkhin, founder and CEO of Voltcore, admits it’s unsurprising he took a similar route. With his background in petrochemical companies and managing R&D and CapEx projects, he realised the potential of polymer nanocomposites - and decided he wanted to focus on using them to help reduce the ecological footprint in the heating industry. The synthetic, ultra-thin polymer wire the company produces offers a vast range of possibilities, for use in EV batteries to smart home technologies and more. With EVs, for instance, Batkhin says the material can help protect lithium batteries from discharging. *“You need to charge the battery in the proper temperature conditions, otherwise it’ll degrade very quickly,”* he explains. *“And if you dive deeper, 40-60% of CO₂ emissions related to EV manufacturing is related to batteries.”* Because the wire can be made lightweight and flexible, it’s also possible to weave it into fabrics, making outdoor and athleticwear companies, for instance, potential clients. But for now, Batkhin’s primary focus is on heating, particularly in industry. The company claims

the material can reduce energy consumption by two to eight times, thereby setting a new standard for eco-friendly heating solutions. Certification, however, *“takes some time”*. Additionally, Batkhin explains, Voltcore is in the process of applying for patents along its entire value chain, though sifting through and analysing existing patents can be time-consuming and costly. •

■ More info: <https://www.siliconluxembourg.lu/voltcore-reveals-last-mile-plans-for-its-unique-green-heating-technology/>

Vlad Batkhin, founder of Voltcore



Videobot: winning regional startup world cup

Ten local startups gathered at EY’s headquarters for the Startup World Cup regional finals, to compete for a spot in the finals in San Francisco. Videobot, an interactive short-form video platform, was declared the winner. *“The semi-finals and finals are indeed in San Francisco in October. We plan to secure even bigger Lighthouse clients. Fortunately, we have already signed a few key clients who will be going live in October. Our strategy involves becoming more sophisticated, maintaining a high tempo, and staying true to ourselves while delivering outstanding results,”* said Matias Mäenpää, founder. •

LIST: 8m euros funding to develop gas sensors

The Luxembourg Institute of Science and Technology will take on a new project called AMUSENS to develop innovative gas sensors for electronic appliances, with €8m in funding over four years. AMUSENS seeks to address the pressing need for affordable solutions to monitor environmental pollutants and gasses in various work environments. *“We’re particularly interested in gas sensors for everyday products. Our goal is to develop cost-effective and efficient sensors that can be easily integrated into various electronic appliances,”* said Renaud Leturca, LIST’s nanotechnologies unit representative. •

Fundcraft: 5m euros to fuel European expansion

Fundcraft, Luxembourg’s leading digital infrastructure provider for unified, efficient, and transparent asset management solutions has announced the successful closure of a €5m Series A funding round led by Aperture Capital, and SIX Fintech Ventures. CEO Julien De Mayer says the capital will fuel Fundcraft’s product expansion, add new asset classes to the asset management platform, and support it in scaling to Spain and Germany. Fundcraft as a platform facilitates centralised and automated processes, data management, and stakeholder interactions. •



Claire Munck
CEO of BeAngels

"We aim to contribute to the growth and sustainability of the Luxembourg startup ecosystem."

How does BeAngels plan to integrate and enhance its presence in Luxembourg?

Moving forward, BeAngels aims to reinforce its presence within the Lux Chapter by fostering closer collaboration with local ambassadors and stakeholders. This entails leveraging the Lux Chapter as a platform to deepen connections, provide tailored support to angel investors and startups, and amplify the impact of cross-border investments. As we continue to evolve and grow, reinforcing the Lux Chapter signifies our commitment to driving innovation and prosperity in Luxembourg's startup landscape.

Can you share the progress made by BeAngels since the last quarter of 2023?

We've experienced steady growth, particularly with the launch of our third investor group in Luxembourg. This type of service, unique to Belgium and Luxembourg, has been incredibly successful in facilitating angel investing for individuals, offering training, coaching and access to a portfolio of early-stage investments for a limited amount of capital invested. We've observed a positive trend despite the market complexities of the past two years, true to both the Belgian and Luxembourgish environments.

Can you highlight a recent success story?

While not exclusive to Luxembourg, one notable success story exemplifying BeAngels' impact is our investment in Beatsurfing, a musictech startup based in Liège. Through our investor groups in Luxembourg and Belgium, we participated in the latest round of investment in Beatsurfing, enabling them to scale rapidly and expand their operations, including a recent venture into the US market. This success underscores the power of cross-border collaboration and showcases the potential for startups to thrive with angel investor support from diverse locations.

■ For the full interview, see here: <https://www.siliconluxembourg.lu/claire-munck-beangels-has-seen-the-first-three-years-in-luxembourg-as-a-successful-test-phase-to-move-forward/>

GOLDENME

Bridging the digital divide between generations

Founded in 2018, GoldenMe, a nonprofit based in Luxembourg, combats elderly loneliness through innovative digital strategies, enriching the lives of both young and old alike.

GoldenMe's creation can be traced back to co-founders Mara Kroth and Johannes Heuschkel. Mara's personal experience of losing her grandfather, sparked a desire to address the issue of loneliness and social isolation among the elderly.

"It was right after losing my grandfather that the idea was born to build a platform to connect people that are pre-retirement or entering retirement, to the digital world," said Mara Kroth, co-founder of GoldenMe.

What began as a simple idea blossomed into a full-fledged initiative, with GoldenMe's participation in the Ideation Camp at the University of Luxembourg Incubator. *"With the pandemic, we quickly realized that everything was switching online, with the participation metrics rising,"* said Kroth. Recognizing the increasing reliance on digital platforms for social interaction, the organization transitioned its activities online, offering yoga courses, mindfulness sessions, and informative talks tailored to seniors.

Many seniors lack the digital skills necessary to fully participate in online activities.

Mara Kroth Co-founder of GoldenMe



"The people that are really in need of help, that are really isolated, cut off from society, these are the people that don't have the digital skills," said Kroth. Thus began GoldenMe's push into digital literacy training, with a particular emphasis on smartphone usage.

"The Smartphone Cafe is for people taking the first step," said Kroth. Central to GoldenMe's digital inclusion efforts is the concept of the Smartphone Cafe, a platform where seniors receive personalized instruction on using smartphones and navigating the digital landscape. Utilizing volunteers, predominantly millennials and Gen Z individuals, GoldenMe empowers seniors to embrace technology with confidence.

"The Smartphone Cafe is intergenerational, we work with volunteers and young professionals, and it's a great way for the young to give back to the old," said Kroth. Through half-hour WhatsApp tutorials, volunteers guide seniors through the intricacies of smartphone usage, bridging the digital divide one step at a time. ●

■ For the full story: <https://www.siliconluxembourg.lu/goldenme-bridges-the-digital-divide-between-generations/>

Silicon Luxembourg's Startup Apéro with Neon Internet

For the Startup Apéro #53 Silicon Luxembourg had the pleasure of welcoming Misch Strotz (CEO & Co-founder) and Jacques Weniger (Partner & COO) from Neon Internet & Letz AI who took the stage with Judith Schleder (Silicon Luxembourg). They shared their entrepreneurial journey to launch Neon Internet and further presented Letz AI, the first Luxembourgish AI platform that lets you create images of yourself, your friends or any sort of creative narrative that comes to mind. After an engaging question round, and the announcement of the winner of the AI-generated pizza image challenge between Cloud Factory and LetzAI, the night continued into the evening over pizzas and beers.

■ For the full gallery, see here:
<https://www.siliconluxembourg.lu/afterwork-talk-startup-apero-53-neon-internet/>



ENIDIA AI WHERE AI MEETS LEGALESE



FOUNDER: Tomer Libal
FOUNDED: 2021
FUNDING: Unspecified

The legal domain enjoys high investment in the integration of AI, yet struggles to find solutions that truly resonate with its needs. Can AI bridge this gap effectively? According to Prof. Tomer Libal, the founder of Enidia AI, the answer is a resounding yes. "Enidia AI merges the safety of AI utilized in high-risk sectors like nuclear reactors with the versatility of generative AI, offering ChatGPT-like capabilities devoid of its ethical drawbacks, such as hallucination and inaccuracy," stated Prof. Tomer Libal, Founder Enidia AI. Prof. Tomer founded Enidia AI in 2021 to address the challenges faced by legal professionals in using AI effectively by developing ethical and accurate AI solutions. Enidia AI's core vision is seeking to bridge the gap between technological innovation and practical legal applications. The employment of AI and digital software in legal practice is essential. With this conviction, Enidia AI's commitment is to comprehensively decode the intricate arguments embedded within legal texts. By employing a diverse array of AI technologies, Enidia AI helps legal practitioners gain a deeper understanding of documents, thereby facilitating informed decision-making. "One of the hallmark features of Enidia AI's approach is its emphasis on transparency and accountability," said Prof. Tomer Libal, Founder of Enidia AI. Enidia AI recently pitched their company in Silicon Luxembourg's infamous The Elevator series.

■ Watch the pitch in The Elevator series on <https://www.youtube.com/watch?v=mTNsMjV5cEg>

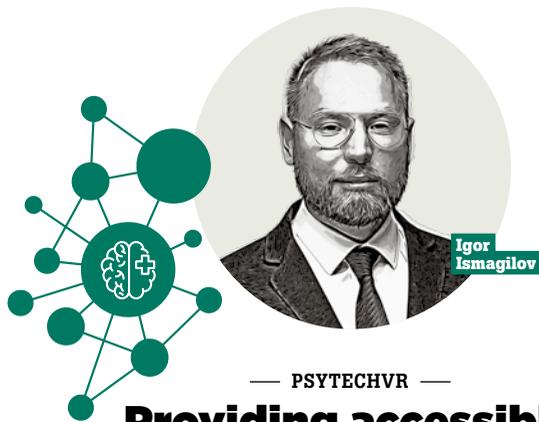


FIND ALL THE
LATEST NEWS ON:

■ www.siliconluxembourg.lu

Starting Blocks

Pointing to the upswing in the Luxembourg entrepreneurial scene, Starting Blocks presents startups from a range of sectors. In this edition, we're highlighting two startups that are hosted by the Luxembourg-City Incubator (LCI), which was launched by the Chamber of Commerce in partnership with the City of Luxembourg to support innovative startups. Here's what the founders have to say about their work in the world!



Providing accessible mental health solutions

Pitch your startup!

PsyTechVR is a software as a service for VR headsets that targets anxiety, fear, phobia, PTSD, and OCD, delivering specialised therapeutic interventions through immersive simulations. By placing users in safe, controlled, and customizable virtual spaces, we empower them to confront and overcome their mental health challenges with the guidance of trained professionals.

Why Luxembourg?

Luxembourg offers a unique blend of strategic advantages. Its strong commitment to innovation and technology is evident in its robust digital infrastructure and supportive regulatory environment. Luxembourg's thriving startup ecosystem, coupled with government incentives and its central location in Europe facilitates easy access to a diverse market.

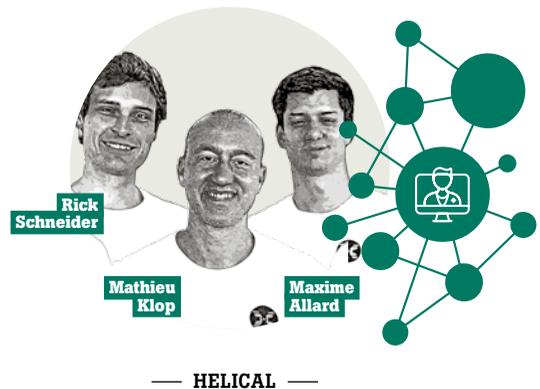
What is the next step?

Our next step is to receive the certification as a medical device for our software. We also plan to expand our research and development capabilities here in Luxembourg. We aim to collaborate with European institutions and universities, healthcare providers, therapists and tech innovators to drive continuous improvement and innovation.

What change do you hope to create in the world?

At PsyTech VR, we envision a world where mental health care is not only accessible but also data driven, truly customizable and fully engaging. Our ultimate goal is to break down the barriers to mental health treatment, providing people with the tools they need to manage and overcome their challenges in a stigma-free environment. —

■ More info: www.psytechvr.com



Helping scientists make breakthroughs in research

Pitch your startup!

Helical builds an open-source AI platform for pharma companies to help scientists make breakthroughs in their drug research. AI has the potential to disrupt the way drugs are discovered and developed. However, scientists are no AI experts, and it is really difficult for them to work with those models. This is the gap Helical fills: we democratise bio foundation models by creating an abstraction layer on top of those AI models, and we make it really easy for scientists to use them and tackle very specific high-value use cases.

Why Luxembourg?

First of all, Maxime, Mathieu and myself are from Luxembourg and have a strong emotional connection to the country. On top of that, Luxembourg offers some unique advantages: central location in Europe, well-connected ecosystem and a lot of personalised support with quick access to the right people!

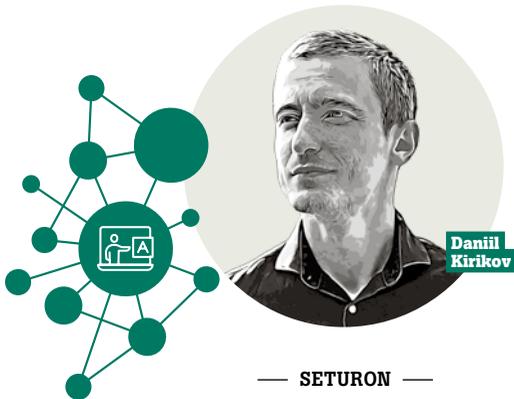
What is the next step?

We just finalised our Seed funding round. Speed of execution is key for us: we are now fully focused on hiring our core technical team to reach a size of roughly 8 team members so that we can iterate over our product together with our industry design partners and create the most impactful AI platform in the fastest way possible.

What change do you hope to create in the world?

Cure disease with AI! By adopting our AI platform, pharma companies will be able to find new drug targets and accelerate their research processes, hence bringing drugs to market faster. This will have a strong impact on many lives! —

■ More info: www.helical-ai.com



— SETURON —

Empowering the team to grow business

Based in Luxembourg, Seturon company is dedicated to transforming education through innovative technology. The company is specialized in developing and implementing solutions that enhance learning effectiveness and accessibility, empowering learners globally to reach their full potential. Successful business is built on the growth and development of its people.

«Seturon offers engaging microlearning and interactive courses that keep teams excited to learn. Our mobile-first platform allows training anytime, anywhere—ideal for industries where workers lack computer access.»

“At Seturon, we’re transforming corporate training into a faster, more effective experience. Our mission? To save employees time, reduce stress, and ensure they grasp and apply what they learn. With our team of methodologists and an adaptive LMS, we make a real difference,” explains Daniil Kirikov.

“Traditional training methods, like boring PDFs, are demotivating and ineffective. Seturon offers engaging microlearning and interactive courses that keep teams excited to learn. Our mobile-first platform allows training anytime, anywhere—ideal for industries where workers lack computer access. Need help with employee education systems or corporate training best practices? Our team is ready to assist. If you lack a training plan or materials, leave it to us. Seturon blends expert insights with cutting-edge technology, ensuring your employees are engaged and ready to excel.” —

76

Merkur

JUIL • AOÛT 2024

Success Story

Dr. Carine Federspiel

directrice générale,
ZithaSenior



Une expertise développée pour une prise en charge globale

TEXTE Corinne Briault / ZithaSenior

PHOTOS Emmanuel Claude / Focalize (05, 06, 07, 08)
 et ZithaSenior (01, 02, 03, 04)

« Nos résidences et nos établissements visent le maintien de l'indépendance et de l'autodétermination le plus longtemps possible. »

Face au vieillissement de la population, la société dans son ensemble doit désormais proposer de plus en plus de produits et de services adaptés à la vie des seniors. Depuis sa création, le groupe Zitha n'a eu de cesse de développer des activités et de diversifier son offre de services dans les domaines de la santé, afin de permettre aux seniors d'améliorer leur qualité et leur confort de vie, leur vie sociale, voire leur espérance de vie. Le groupe qui compte aujourd'hui plus de 800 collaborateurs dans des domaines très variés – 1.000 si l'on intègre les prestataires externes – jouit aujourd'hui d'une belle reconnaissance dans de multiples domaines touchant à la santé des plus âgés, grâce à une expertise psycho-médico-sociale basée sur son approche multidisciplinaire allant de la prévention de la santé jusqu'aux soins thérapeutiques et palliatifs. Entretien avec la Dr. Carine Federspiel, directrice générale.

Aux origines, l'activité fondatrice des sœurs de la Congrégation était tournée vers les jeunes filles. Comment s'est opéré le changement de voie ayant mené à la création du groupe Zitha ?

Les origines de Zitha sont peu connues et remontent à 1872 où le *Verein der heiligen Zita* éduquait les jeunes filles des campagnes venues en ville pour travailler. Depuis la fondation des Sœurs Zitha en 1875, les missions évoluèrent rapidement et la Congrégation des Sœurs Carmélites Tertiaires créa sa propre Société Anonyme. L'actuelle maison mère et le couvent furent construits en 1889 dans le quartier de la gare de Luxembourg-Ville.

L'activité hospitalière démarra en 1894 avec l'orphelinat et l'hôpital à Pétange. Pendant la Première guerre mondiale, le couvent à Luxembourg devint hôpital de guerre et en 1917 les soins à domicile ont démarré. L'accueil de seniors en maison de retraite a débuté dans les années 1950 principalement à Capellen, Pétange et Consdorf.

Depuis 1976 la ZithaKlinik, plus connue à l'époque sous le nom de Clinique Sainte Thérèse a développé des services médico-chirurgicaux de pointe, pour être reprise par la Fondation François Elisabeth et être intégrée en 2014 aux Hôpitaux Robert Schuman. À la même époque, les maisons de retraite à Junglinster, Pétange et Consdorf ont été



01



02



03



modernisées et agrandies.

Avec l'ouverture en 1994 du Centre Intégré pour Personnes Âgées Saint Jean de la Croix, la Congrégation a mis en place ses priorités stratégiques qui allaient se concentrer sur les trente prochaines années sur la qualité de vie de l'ainé. Avec la constitution de la Fondation Sainte Zitha, la Congrégation a structuré la future gouvernance de ses entreprises : ainsi furent créés en 2006 ZithaSenior, pour les aides et soins de longue durée de seniors dépendants, en 2010 ZithaServices, pour les activités ambulatoires en foyer de jour et à domicile et en 2021 ZithaUnit a.s.b.l., pour les soins psychiatriques extrahospitaliers.

À qui vous adressez-vous aujourd'hui ?

L'implémentation progressive de sa stratégie globale et intégrative a permis à ZithaSenior de développer au fil des années pour chacun de ses sites à Luxembourg, Pétange, Contern et Consdorf le modèle du *ZithaCareZentrum* qui correspond à une offre de soins diversifiée commençant par la promotion de la santé (physique et mentale), passant par la thérapie et la réadaptation physique et psychique jusqu'à l'accompagnement de fin de vie à domicile ou en maison de soins spécialisée.

Avec un large éventail d'activités, ZithaAktiv propose aux seniors en bonne santé un check-up, suivi de recommandations individualisées et un programme sur mesure avec coaching, entraînement sportif en groupe ou en individuel et des séances d'ergothérapie, de kinésithérapie et de psychothérapie sur prescription médicale.

ZithaMobil intervient au domicile de patients de tout âge pour des soins infirmiers ou des aides plus complexes en cas de perte d'autonomie. Dans le cadre du parcours de prise en charge du patient, si le maintien à domicile rencontre ses limites et que malgré la fréquentation d'un foyer de jour et de soins à domicile pluriquotidiens la sécurité ne peut plus être garantie, nous offrons alors un accueil en structure d'hébergement. Il faut savoir que le groupe Zitha n'exige pas d'âge minimal, comme la survenue d'accident de la vie n'est pas forcément liée à l'âge.

Quels services sont proposés pour améliorer la qualité de vie des personnes âgées ?

Notre concept intégratif allant du préventif, via la réhabilitation vers le palliatif sous-entend qu'au fur et à mesure des années la survenue d'une certaine fragilité avec un besoin progressivement croissant d'encadrement et d'accompagnement est inévitable. Depuis une dizaine d'années nous proposons dans une phase intermédiaire un accueil en logement adapté et encadré au sein des résidences seniors, s'adressant aux seniors valides souhaitant quitter leur grande maison pour retrouver un espace confortable, qui offre toutes les commodités. Ce modèle repose sur le libre choix de services de soutien offerts, tels que conciergerie, buanderie, parking privatif, service de transport individualisé, accès au restaurant collectif ou livraison de repas à domicile, système digitalisé de surveillance et accès sécurisé. En tant que locataires des

« Nous sommes loin de l'image collective que pourraient avoir les établissements de soins. »

01. 02. 03. 04. ZithaSenior dispose d'une large offre d'accueil. Les maisons de soins (Seniories) hébergent les résidents plus dépendants atteints de maladies chroniques ou de démence. Depuis une dizaine d'années, ZithaSenior propose également un accueil en logement adapté et encadré au sein des résidences seniors, s'adressant aux seniors valides souhaitant quitter leur grande maison pour retrouver un espace confortable, qui offre toutes les commodités.



appartements du Groupe Zitha, ces seniors peuvent accéder de façon privilégiée aux infrastructures de fitness ainsi qu'aux consultations médicales et de kinésithérapie. En cas de dégradation de leur état de santé, les soins à domicile de ZithaMobil sont disponibles sous 24 heures.

Ainsi, nous sommes loin de l'image collective que pourraient avoir les établissements de soins. Nos résidences et nos établissements visent le maintien de l'indépendance et de l'autodétermination le plus longtemps possible. Connecter nos établissements et résidences aux commerces, aux activités et à la vie sociale offerts par les communes permet de participer à la vie des clubs, des amicales, des associations sportives, des crèches et des rencontres intergénérationnelles.

L'admission en maison de soins est le plus souvent motivée par un cumul de problèmes de santé physique et psychique et majoritairement en rapport aux troubles

neurocognitifs, souvent liés à une démence. Les maisons de soins du groupe Zitha ont vocation avec leurs soignants spécialement formés en soins palliatifs d'accompagner les personnes âgées jusqu'à la dernière étape de leur vie.

Les Seniories ou maisons de soins sont en tant que structures d'hébergement pour personnes âgées strictement régulées par le nouveau cadre légal de mars 2024, sur la qualité de vie en hébergement. Des normes quantitatives et qualitatives doivent être respectées pour les infrastructures, équipements et les dotations en personnel.

Depuis une vingtaine d'années la qualité de vie du résident est au centre des préoccupations de nos services stationnaires et ambulatoires. Le système de gestion de la qualité avec des enquêtes de satisfactions régulières, des échanges avec les résidents et leur entourage permettent de rester en permanence à l'écoute des doléances voire critiques et de développer des axes

d'amélioration. Optimiser l'autonomie des personnes âgées pour une meilleure qualité de vie est l'objectif principal des activités thérapeutiques proposées au quotidien : groupes de paroles, ateliers de musique, de bricolage et de cuisine. Des excursions régionales et participations aux fêtes ou kermesses, avec le soutien des bénévoles permettent d'entretenir la forme et de maintenir les contacts sociaux en faisant participer familles et proches. D'ailleurs, les visites de l'entourage sont les bienvenues à toute heure sans restriction.

Vous vous adressez aussi à des personnes qui sont encore à domicile et ne sont pas dépendantes. Quelle est votre offre ?

Nous avons développé avec ZithaAktiv une offre de prestations qui s'adresse à des adultes, souvent à l'âge de la retraite. Ils souhaitent prendre soin de leur capital santé, améliorer leur condition physique ou



renforcer leur capacité cognitive par le biais de différents services et cours tels que pilates, yoga, méditation, marche sportive... qui sont comme une porte d'entrée moins formelle ou intimidante pour accéder à des rendez-vous chez un kinésithérapeute ou faire un bilan chez la neuropsychologue. Ces cours permettent d'aborder certaines thématiques sans crainte et sans *a priori*. Par ailleurs, depuis la pandémie de Covid, nous observons une forte demande de personnes, autour de l'âge de la retraite, qui souhaitent s'engager comme bénévoles aux services d'activités pour les seniors. Nous étudions leurs motivations car c'est un engagement sérieux avant de les orienter vers une occupation correspondant à leurs compétences et intérêts.

Comment innove-t-on dans vos domaines d'activités ?

Il est vrai que l'on peut peiner à s'imaginer que dans l'univers des personnes âgées il y ait tout un pan d'activités concernant les innovations. Pourtant le pôle Recherche & Développement actif depuis une quinzaine d'années réunit des scientifiques et des chercheurs de l'Université du Luxembourg, comme d'autres universités internationales pour soutenir la recherche appliquée, afin que nos travaux collent au plus près des besoins des personnes âgées. Nos nombreuses publications dans des journaux scientifiques et nos participations pluriannuelles aux grands congrès nous donnent la possibilité de présenter les études menées en

interne. L'objectif est évidemment d'améliorer le quotidien des personnes en établissant des programmes thérapeutiques issus du fruit de nos recherches scientifiques. Pour vous donner un exemple, les derniers travaux menés, en collaboration avec l'Université du Luxembourg, étaient basés sur les analyses de la marche via un tapis de marche. Avec 40.000 capteurs digitaux, un logiciel enregistre les qualités de la marche : appui, rapidité, fluidité, espacement des pas, etc. Des asymétries dans la marche permettent d'identifier des signes précurseurs de la maladie d'Alzheimer et d'établir un programme thérapeutique adapté à la personne. Aujourd'hui, nos travaux de recherche avec l'Université du Luxembourg, dont une partie est financée par le Fonds National de la Recherche, portent toujours sur ce travail d'analyse de la marche, mais en utilisant de nouveaux dispositifs digitaux portables insérés dans les semelles de quelques 250 patients en stationnaire, semi-stationnaire et ambulatoire. La qualité plus affinée des données collectées va permettre d'établir des profilages pour développer des programmes de prises en charge individualisés. Ces recherches seront partagées avec d'autres centres de recherche thérapeutiques.

On parle beaucoup de digitalisation. Cela touche-t-il aussi votre domaine d'activité ?

Comme évoqué, nous sommes en plein dans la digitalisation, mais cela ne touche pas seulement la recherche. Notre *core business*, c'est-à-dire les aides, les soins et les



thérapies est digitalisé depuis une bonne dizaine d'années en interfaçage avec nos caisses de financement et les autres prestataires de soins. Depuis l'admission des patients, jusqu'aux programmes des soins, en passant par les plannings et les emplois du temps de nos collaborateurs, ... et bien sûr toutes les informations digitalisées sont gérées et analysées pour permettre les reportings et pilotages managériaux adéquats.

Votre activité comprend également une partie immobilière avec des résidences et des Seniories. Pourquoi avoir pris cette décision, comment se déroule la partie gestion de ces maisons et logements ?

Cette question est pertinente, car il faut préciser que nous sommes en majeure partie propriétaires des terrains sur lesquels nos établissements ont été construits et pour une part moins importante des baux emphytéotiques ont été conclus. Des équipes d'architectes et d'ingénieurs dédiées, développent



06

05. 06. 07. 08. Grâce à des équipes multidisciplinaires, ZithaSenior propose un éventail complet de soins et d'encadrement aux résidents et patients, dont les diagnostics et traitements spécialisés sont les piliers fondamentaux.

«Le Luxembourg s'est engagé sur la voie de la formation des personnels infirmiers en créant des Bachelors en Sciences infirmières spécialisées ; c'est une première étape pour que nous puissions puiser dans un vivier de diplômés sur le territoire luxembourgeois.»

nos propres projets et le groupe Zitha est le maître d'œuvre et d'ouvrage. Les Résidences sont financées à 100%, sans aucun soutien externe. En revanche, les maisons de soins peuvent être subventionnées par l'État jusqu'à 70%, ce qui signifie qu'il y a des études et des accords selon des plans quinquennaux établis sur base des besoins régionaux et nationaux. Par exemple, à Contern, où nous prévoyons un agrandissement avec 50 chambres, les études de faisabilité ont débuté en 2019 et les travaux vont démarquer fin 2026. Pour tous ces projets, nous subissons non seulement la hausse des prix, mais aussi des exigences réglementaires de plus en plus couteuses, étant soumis à un agrément ministériel qui impose des conditions de superficie et d'équipements des chambres, de largeur de couloir, de matériaux, d'acoustique, de luminosité, de règles pour les parties communes, le restaurant, les salles de soins thérapeutiques... À titre indicatif, le coût d'une chambre de 25 m² en maison de soins est d'un demi-million d'euros à la construction. Évidemment la montée des prix de construction va se répercuter sur les prix d'hébergement des résidents. Pour ce qui concerne la gestion de ces établissements, elle est assurée par notre propre équipe dirigeante organisée en comité de direction, supervisée par les conseils d'administration de ZithaSenior, de ZithaServices, de la Congrégation et de la Fondation.

Une grande majorité des entreprises avoue aujourd'hui avoir de réelles difficultés à recruter. Êtes-vous concernés par cette problématique? Que faites-vous pour attirer les talents?

La pénurie de main d'œuvre touche également le secteur de la santé et des soins. Effectivement, nous sommes toujours à la recherche de talents. Au sein de notre

fédération qui est la COPAS (*fédération des prestataires qui offrent des services d'aides et de soins aux personnes âgées, malades, souffrant de troubles mentaux ou en situation de handicap, que ce soit à domicile ou en institution. Elle compte actuellement près de 60 membres et occupe 13.000 salariés, ndlr*), nous travaillons au lancement d'une campagne de recrutement et de sensibilisation pour attirer les jeunes et les inciter à intégrer les filières de la santé et des soins. Nos services RH doivent faire beaucoup d'efforts pour attirer de nouveaux collaborateurs, et cela se fait aujourd'hui via la participation à des foires spécialisées, les réseaux sociaux, etc. Attirer les talents et les retenir est d'autant plus difficile que l'assurance dépendance impose des normes dans les qualifications requises, auxquelles nous ne pouvons pas déroger. La réalité du terrain montre que certains gestionnaires de maisons de soins ont effectivement dû fermer des lits faute de soignants. Le Luxembourg s'est engagé sur la voie de la formation des personnels infirmiers en créant des Bachelors en Sciences infirmières spécialisées; c'est une première étape pour que nous puissions puiser dans un vivier de diplômés sur le territoire luxembourgeois et non seulement dans la Grande Région. Par ailleurs, des nouvelles professions vont bientôt être lancées telles que le technicien en soins, permettant de garantir la passerelle entre l'aide-soignant et l'infirmière.

Le projet de loi portant création de l'établissement public Centrale Nationale d'Achat et de Logistique entend créer une centrale nationale d'achat et de logistique (CNAL) ayant pour mission la mutualisation des achats communs de certains produits et équipements de santé, et d'autre part de gérer la

logistique de ces produits et équipements pour les acteurs du secteur des soins. Ceci aussi pour libérer des espaces de soins. Serez-vous concernés?

En effet, la COPAS, en étroite collaboration avec la FHL (Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois), a travaillé sur ce sujet depuis la pandémie du Covid qui a mis en exergue les questions qui pouvaient se poser en matière de réserve et de gestion de matériel pour certaines structures de santé en cas de grande pandémie. Cette crise a été un véritable révélateur et a permis une prise de conscience des différentes autorités. Le projet de loi devrait aboutir à la création d'un établissement public qui permettrait d'acheter de manière mutualisée et de constituer un «stock de guerre» disponible en cas de pandémie ou autre crise. Le groupe Zitha est impliqué dans divers groupes de travail.

Quels sont vos grands projets pour les années à venir?

Notre priorité s'articule autour du concept *ZithaCareZentrum* qui assure une prise en charge du préventif au palliatif. Nous allons poursuivre notre stratégie actuelle qui est de nous spécialiser dans la santé mentale des adultes et des personnes âgées en développant d'avantage les activités ambulatoires notamment à domicile. Notre expertise dans le domaine des troubles neurocognitifs nous a fourni les piliers pour prendre en charge avec une qualité soutenue plus de patients atteints de pathologies psychiatriques graves et chroniques. —

82

Merkur

JUIL • AOÛT 2024

Success Story

**Georges
Schmit**

directeur et fondateur, MPG



À la recherche de l'autonomie perdue

TEXTE Stéphane Étienne / Hypallages

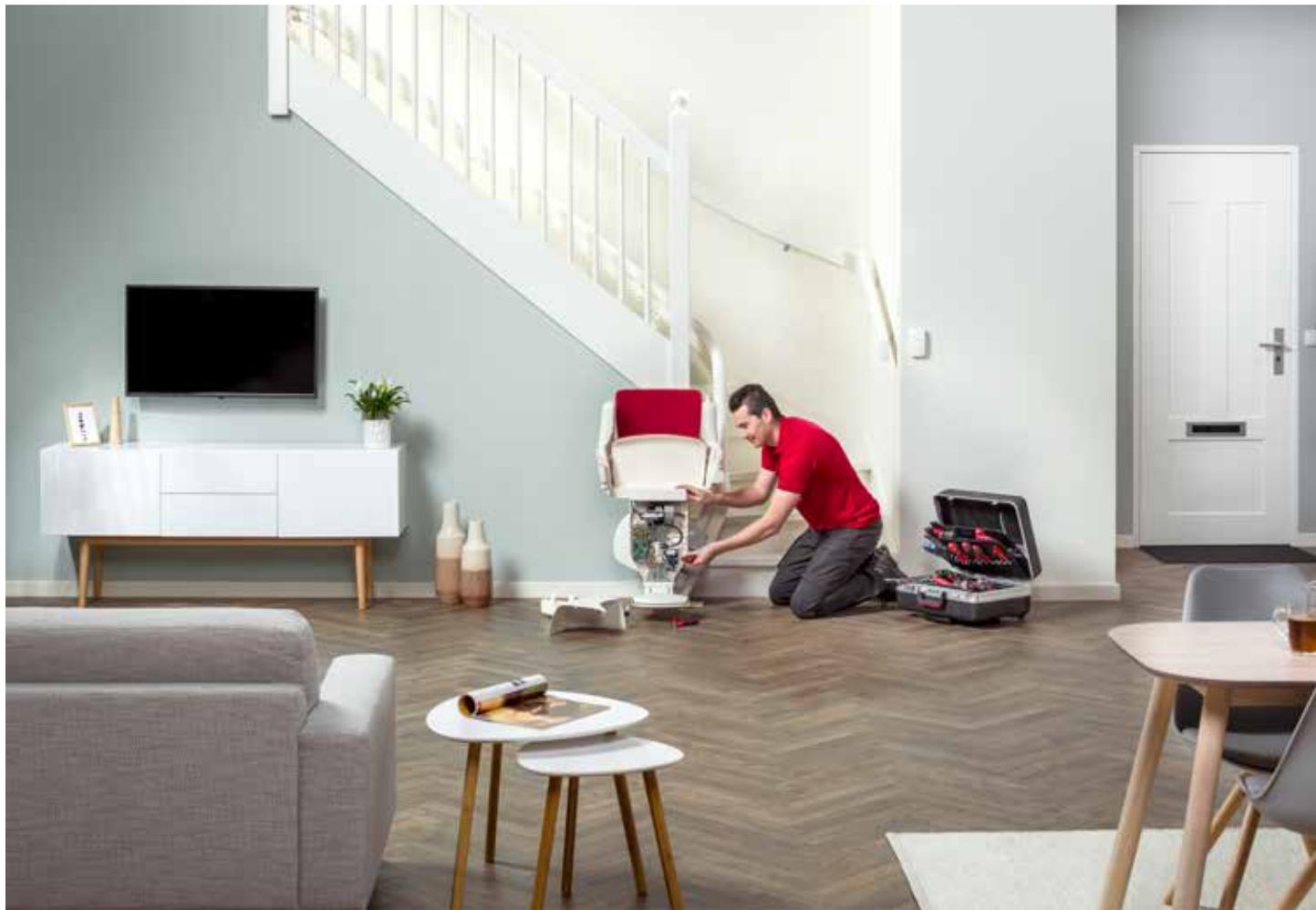
PHOTOS Emmanuel Claude / Focalize et Otolift (01, 05)

«Vous ne pouvez pas savoir à quel point l'installation de nos produits permet à nos clients de retrouver une vie normale !»

Créée en 2006, MPG est une société luxembourgeoise spécialisée dans les monte-escaliers à chaise et à plateforme pour les fauteuils roulants. Son cœur de cible est constitué des personnes à mobilité réduite, et principalement les seniors, qui souhaitent rester le plus longtemps possible à domicile tout en conservant une certaine liberté de mouvement. Dotée de moyens modestes et fonctionnant de manière complètement décentralisée, cette petite entreprise familiale a su se faire une place au soleil dans un marché très porteur - d'après plusieurs études, la taille du marché mondial devrait dépasser le milliard de dollars d'ici 2028 - mais aussi très concurrentiel. Rencontre avec son directeur et fondateur Georges Schmit.

— Votre marché connaît actuellement une forte hausse. À quoi attribuez-vous cette augmentation ?

La demande pour notre type de produits a effectivement augmenté au fil des ans de manière significative et régulière. Cela fait 18 ans que je suis dans le métier et je n'ai jamais connu une baisse de nos activités. À l'heure actuelle, nous enregistrons jusqu'à 400 demandes par an. Cette hausse de la demande est due à plusieurs facteurs. Comme la plupart des nations développées, le Luxembourg connaît un vieillissement de sa population. Le Grand-Duché se classe même dans le top 5 des pays de l'Union européenne où l'espérance de vie est la plus longue. D'après le STATEC, les personnes âgées de 60 ans et plus représentaient 20,6% de la population totale au 1^{er} janvier 2023. Il y a de plus en plus de centenaires dans le pays et l'âge médian, qui sépare la moitié la plus jeune de la population de la moitié la plus âgée, s'accroît d'année en année. En parallèle, de plus en plus de personnes en perte d'autonomie souhaitent rester dans leur foyer plutôt qu'en maison de retraite ou de soins. En découle une prise de conscience accrue des différentes options disponibles pour améliorer la mobilité à domicile. Aujourd'hui, il n'est pas rare de voir des monte-escaliers dans les logements de personnes âgées. Ce n'était pas le cas il y a quelques décennies.



Est-il exact que l'installation d'un monte-escalier est totalement prise en charge par l'Assurance Dépendance ?

Oui, c'est également une raison de la croissance constante de ce marché au Luxembourg. L'Assurance Dépendance de la Caisse Nationale de Santé paie directement l'installateur du monte-escalier et le met gratuitement à disposition de la personne qui en éprouve le besoin. Cette mise à disposition entièrement gratuite vise à encourager le maintien à domicile des personnes à mobilité réduite comme les seniors, ce qui est moins coûteux à long terme pour la Sécurité sociale que les soins dans des établissements spécialisés. Cette mesure n'existe pas dans les pays limitrophes. En Belgique, par exemple, il s'agit d'une subvention qui ne finance le monte-escalier qu'à hauteur de 50% de son coût, TVA comprise, et avec un maximum de 1.500 euros.

Pour bénéficier de cette prise en charge gratuite au Luxembourg, plusieurs conditions sont à remplir. Il faut présenter un besoin

important et régulier d'aide pour les transferts, les déplacements, l'accès et la sortie du logement et les changements de niveau. De plus, l'état de dépendance doit persister pour une période minimale de 6 mois. Si le demandeur est locataire ou copropriétaire, il doit au préalable demander l'accord écrit du propriétaire ou des autres copropriétaires si le monte-escalier se trouve dans les parties communes. Enfin, il faut avoir obtenu l'accord de principe de l'Administration d'évaluation et de contrôle (AEC) de l'Assurance Dépendance.

Quelle est la procédure à suivre pour être éligible à cette prise en charge gratuite ?

La première étape consiste à introduire auprès de la Caisse Nationale de Santé (CNS) une demande de prestations de l'Assurance Dépendance accompagnée d'un rapport médical (R20) à remplir par le médecin traitant. Ce rapport médical est gratuit pour le demandeur : le médecin est payé directement par

l'Assurance Dépendance. Un référent AEC effectue une visite à domicile pour déterminer le requis d'un monte-escaliers par rapport aux difficultés éprouvées par le demandeur pour monter et descendre les escaliers. Dès que l'accord de principe est obtenu, le demandeur doit envoyer au minimum deux devis de deux firmes différentes à l'AEC qui sont analysés par le référent du dossier. Celui-ci peut, si nécessaire, faire adapter les devis. Le demandeur reçoit une décision officielle avec mandat de la CNS indiquant le montant pris en charge ainsi que le nom de l'entreprise choisie. Une fois le mandat complété, signé et renvoyé à la CNS, celle-ci se charge de la commande auprès de l'entreprise choisie. Le demandeur devient le propriétaire du monte-escalier et ne prend à sa charge que les frais de contrat d'entretien annuel, les contrôles annuels par un organisme de contrôle et les éventuelles réparations.

Vous venez d'évoquer l'aide au financement de l'Assurance



01



02



03

Dépendance. Concrètement, combien coûte en moyenne l'installation d'un monte-escalier ?

Le prix va dépendre des besoins du client, de la configuration du logement et de la disposition de l'escalier. Celui-ci se trouve à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison ? S'agit-il d'un modèle droit, d'un modèle tournant ou d'un modèle en colimaçon ? Est-ce que le siège sera placé sur le côté intérieur ou extérieur de l'escalier ? Est-ce que l'escalier est suffisamment large et courbe ou, au contraire, étroit avec des virages très serrés ? Dans ce dernier cas, il faudra prévoir un siège qui ne se déplace pas latéralement comme c'est généralement le cas, mais un siège pivotant qui se déplace de manière oblique. Le nombre d'étages est également à prendre en compte. Le poids de la personne va également avoir un impact sur le prix. Certains modèles sont adaptés pour un maximum de 125 kilos, d'autres peuvent aller jusqu'à 160 kilos. En clair, chaque installation est une solution sur mesure et

son prix peut fortement varier d'une situation à l'autre. C'est la raison pour laquelle nous ne pouvons pas établir une estimation fiable des coûts sans nous être rendus au préalable sur place. L'AEC exige d'ailleurs que nous fournissions des explications avec photos à l'appui pour justifier notre devis. Cela dit, pour donner un ordre d'idées, l'installation d'un monte-escalier pour un logement à un étage avec un modèle tournant coûtera en moyenne 9.000 euros et montera à 13.000 et 14.000 euros s'il y a un étage en plus.

Comment les avancées récentes dans la technologie ont-elles transformé la conception et la sécurité des monte-escaliers ?

La fabrication du rail a connu de profondes évolutions ces dernières années. C'est notamment le cas chez le fabricant néerlandais Otolift dont nous assurons la distribution au Luxembourg. Il propose notamment un modèle avec le monorail le plus compact du monde, ce qui permet de prendre le moins

01. 02. 03. De plus en plus de personnes en perte d'autonomie souhaitent rester dans leur foyer plutôt que d'aller en maison de retraite ou de soins, et MPG fait partie des différentes options disponibles pour améliorer leur mobilité à domicile.

« De plus en plus de personnes en perte d'autonomie souhaitent rester dans leur foyer... En découle une prise de conscience accrue des différentes options disponibles pour améliorer la mobilité à domicile. »

04. 05. L'installation des différents produits de MPG permet à ses clients de retrouver une vie normale.



04

de place possible dans l'escalier. De plus, il est composé de modules intelligents et interchangeable. Sur base des photos et des relevés que nous leur envoyons, les équipes d'Otolift peuvent combiner facilement les modules les uns aux autres pour s'adapter au plus près de la forme de l'escalier. Du coup, la livraison est très rapide: le produit sur mesure est livré en quelques semaines par morceaux, nous préassemblons le tout dans notre atelier et l'installons chez le client en 3 à 4 heures. Autre avantage: le rail est fixé sur l'escalier avec une colle spéciale et non pas avec des vis, ce qui permet d'enlever facilement le monte-escalier quand celui-ci n'est plus utile et de restituer l'escalier dans son état initial, sans aucun trou, parfois difficile à combler, surtout quand il s'agit de marbre.

Comment garantisiez-vous la sécurité et la fiabilité des produits que vous commercialisez ?

Tous nos produits disposent d'une homologation européenne et nous sommes tenus de faire appel à un organisme de contrôle agréé (Luxcontrol ou Vinçotte) après chaque installation chez le client pour en vérifier la conformité. En outre, il est vivement conseillé de souscrire à un contrat d'entretien annuel et faire vérifier chaque année son installation par un organisme de contrôle agréé. Nous assurons également un service de dépannage 24 heures sur 24. Il arrive fréquemment que le monte-escalier s'arrête en cours de route, généralement parce que les batteries sont déchargées ou parce qu'un obstacle bloque son cheminement. C'est pourquoi

nous conseillons toujours à nos clients d'éviter de descendre du siège en cas de panne et de toujours avoir un téléphone portable sur eux afin de pouvoir alerter notre service au besoin lorsqu'ils sont seuls à la maison.

Quelle est la moyenne d'âge de vos clients ?

Comme vous l'aurez deviné, la majorité de nos clients sont des seniors, souvent autour des 80 ans, mais nous fournissons également des personnes de tout âge ayant des besoins spécifiques dus à des handicaps.

Pouvez-vous nous donner des retours d'expérience positifs de vos clients ?

L'installation d'un monte-escalier change-t-elle à ce point leur existence ?

Oui, incontestablement. Vous ne pouvez pas savoir à quel point l'installation de nos produits permet à nos clients de retrouver une vie normale! Je me rappelle avoir vu un jour une dame pleurer de joie lorsque nous avons installé un monte-escalier chez elle. Pendant trois ans, elle était restée enfermée chez elle, car elle n'était plus physiquement apte à descendre l'escalier pour accéder à son jardin. Des mois et des mois durant, elle a observé, le cœur serré, son jardin depuis une fenêtre du premier étage et là, tout d'un coup, elle pouvait à nouveau jardiner comme avant! Des exemples pareils, je pourrais vous en donner des tas, comme ce monsieur qui devait se laver dans sa cuisine, car il ne lui était plus possible d'accéder à sa salle de bains au premier étage ou cette dame qui est restée coincée dans sa chambre pendant des mois



«Lorsqu'une personne me contacte parce qu'elle souhaite découvrir nos produits, je l'emmène systématiquement chez l'un de nos clients. Cette manière de procéder est beaucoup plus efficace qu'une méthode de vente traditionnelle... »



05

parce qu'elle n'avait plus accès aux autres pièces de la maison.

Votre mode de fonctionnement est assez particulier. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Nous sommes une petite entreprise familiale et travaillons depuis le début presque exclusivement avec des sous-traitants. La commerciale, l'installateur et le service de dépannage et d'entretien sont des indépendants avec lesquels nous travaillons depuis des années. Quant à moi, je travaille depuis mon domicile à Luxembourg. Lorsqu'une personne me contacte parce qu'elle souhaite découvrir nos produits, je l'emmène systématiquement chez l'un de nos clients. Cette manière de procéder est beaucoup plus efficace qu'une méthode de vente traditionnelle : le prospect peut constater par lui-même à quoi ressemblent nos installations et poser des questions directement à l'utilisateur final, ce qui ajoute un niveau de transparence et de crédibilité à notre

présentation. En observant un de nos produits en action, le prospect est souvent plus enclin à comprendre sa valeur et son efficacité dans un contexte réel. De plus, cela permet d'établir un lien de confiance entre nous, car il voit un client satisfait et profitant pleinement de sa solution. Cela transforme souvent une simple visite en une opportunité concrète de vente.

En d'autres mots, votre meilleure publicité, c'est le bouche-à-oreille.

Exactement. Nos clients satisfaits restent notre meilleure publicité et notre approche relationnelle fait toute la différence. Il arrive souvent que les prospects nous choisissent, même si nos tarifs ne sont pas les plus bas. En effet, lorsqu'un prospect envoie ses devis obligatoires à l'Assurance Dépendance, celle-ci opte généralement pour le moins cher. Si le prospect préfère néanmoins notre offre, il doit alors payer la différence. Beaucoup sont prêts à le faire pour bénéficier de nos services. —

«Nos clients satisfaits restent notre meilleure publicité et notre approche relationnelle fait toute la différence. Il arrive souvent que les prospects nous choisissent, même si nos tarifs ne sont pas les plus bas.»

Meet our Members



01

— AUTOPARTS LUXEMBOURG (APL) —

4 générations au service de l'automobile!

TEXTE Corinne Briault

PHOTOS Laurent Antonelli / Agence Bllitz

APL trouve ses fondements dans la société Franz Bouillon & Cie, spécialisée dans la vente de pièces détachées automobiles, créée en 1960 par Franz Bouillon, alors associé à Léon Kergen et Victor Wagner. Franz Bouillon quitte la société en 1963. Elle est alors rebaptisée Autoparts Luxembourg, APL. Connaissant une forte croissance, l'entreprise s'installe à Cessange, son adresse actuelle, dans les années 1970. En 1988, Léon Kergen prend seul les rênes de l'entreprise. À son décès, son épouse, Nicole en prend la gestion, et sa fille Simone lui succède en 2007. Depuis 2020, deux des fils de Simone (la fratrie compte 4 garçons) ont pris les postes de directeur commercial (Nicolas) et directeur administratif (Michel). L'entreprise familiale et indépendante compte aujourd'hui près de 100 employés spécialisés dans les pièces détachées et mécaniques automobiles, tous dévoués à servir une clientèle allant des petits garages automobiles indépendants, aux institutions communales ou étatiques, en passant par les industries et entreprises du secteur. Entretien avec Michel Kergen, directeur administratif. (Visite du 17 mai 2024).



02



03



04



05



06

01. (De g. à dr.) Maria Dos Santos, conseillère à l'apprentissage, Chambre de Commerce; Michel Kergen et Nicolas Kergen, Autoparts Luxembourg APL et Carlo Thelen, directeur général, Chambre de Commerce.

02. 03. 04. 05. 06. L'entreprise familiale et indépendante compte aujourd'hui près de 100 employés spécialisés dans les pièces détachées et mécaniques automobiles.

Votre plus grande réussite ?

Je ne peux pas parler d'une seule réussite. Ce sont les nombreuses petites réussites qui sont importantes. Faire constamment du bon travail et être présent pour les clients. En fait, je dirais que notre plus grande réussite est d'avoir un personnel compétent et motivé, qui donne le meilleur de lui-même chaque jour.

Un échec marquant ?

Je ne me souviens pas d'avoir connu un échec marquant, ce qui est plutôt bon signe. Notre philosophie est que l'on peut apprendre de ses erreurs. Les erreurs ne sont pas forcément mauvaises ou négatives, mais elles nous incitent à nous améliorer et à faire différemment.

Des projets à venir ?

Nous avons de nombreux projets à venir. Comme pour la plupart des entreprises, notre espace de stockage est limité. Nous avons signé un contrat pour intégrer GRIDX à Pontpierre. Il est prévu d'y établir un petit entrepôt pour mieux servir nos clients du sud. Les pièces pour la maintenance seront stockées là-bas, et nous pourrions rapidement approvisionner ce site depuis notre siège principal. Un petit showroom sera également installé pour mieux exposer nos EPI (équipements de protection individuelle). Puis, une grande partie de l'espace à GRIDX sera réservée à la création d'un petit centre de formation. Nous offrons déjà des formations à nos clients, principalement des garagistes indépendants, comme celle dédiée à l'obtention de la certification HEV 2 pour pouvoir intervenir sur des voitures électriques. Nous souhaitons développer davantage la partie formation sur ce site pour mieux soutenir nos clients.

Selon vous, qu'est-ce qui vous différencie de la concurrence ?

Nous avons de nombreux concurrents, certains opèrent d'une manière très différente de la nôtre, tandis que d'autres travaillent de manière similaire. Nous ne cherchons pas à nous comparer à la concurrence, mais à travailler selon nos principes. Tout d'abord, nous sommes une entreprise familiale. Actuellement, mon frère et moi dirigeons l'entreprise, et nos frères plus jeunes prévoient de nous rejoindre. Avec toutes les acquisitions dans notre secteur, cela devient de plus en plus rare. La satisfaction client est notre priorité absolue. Nous entretenons de bonnes relations avec nos clients, avec beaucoup d'entre eux, nous et nos employés sommes de bons amis. Nous ne vendons pas seulement des pièces, mais offrons également un service. Le personnel est notre capital. Il est très important pour nous que chaque employé vienne travailler avec plaisir. On travaille mieux quand on a moins de soucis et de problèmes, nous veillons donc à ce que chacun se sente bien. L'entreprise est constituée de chaque individu, et chacun contribue à son succès. Comme mentionné précédemment, un bon service offert à nos clients, principalement des artisans, est primordial pour nous. Nous essayons de créer de véritables liens de partenariats avec eux pour que chacun y trouve son compte. Nous offrons tout ce dont un atelier a besoin de A à Z, que ce soit des pièces de rechange, des ponts élévateurs, des outils, des peintures, des vêtements de sécurité ou des formations.

Votre vision de l'entrepreneuriat ?

L'entrepreneuriat consiste à identifier des opportunités et à y répondre avec détermination et en innovant. Il s'agit de prendre des risques calculés, de s'adapter constamment aux changements et de rester persévérant malgré les obstacles.

Un conseil à donner à un entrepreneur en herbe ?

Il est essentiel d'avoir la bonne motivation et l'impulsion pour donner toujours le maximum. Comme Michael Schumacher l'a dit : *Once something is a passion, the motivation is there.* Il faut également être ouvert aux changements, et écouter les suggestions et les idées de tous sans distinction. Le monde change constamment, et il faut s'adapter en permanence et toujours chercher à s'améliorer.

Quelles difficultés rencontrez-vous actuellement ? Comment les surmonter ?

Lorsque je travaillais à Munich, mon supérieur hiérarchique me disait toujours que si c'était facile, tout le monde pourrait le faire. Que cela touche le personnel, la logistique, la planification des stocks et les itinéraires pour les livraisons, les logiciels de gestion des stocks ou clients, nous rencontrons partout des difficultés, petites ou grandes, et les difficultés que l'on rencontre sont très nombreuses. Le principal est de trouver des solutions pour chacune d'entre elles, cela fait partie de notre quotidien, et la résolution de ces difficultés est aussi ce qui fait la différence entre nous et nos concurrents. —

Meet our Members



01

— PLUM'ART —

Quand bien dormir est tout un art!

TEXTE Corinne Briault

PHOTOS Anouk Flesch

Créée il y a près de 20 ans par Bernard Moxhet, avec l'ouverture d'un premier magasin à Strassen, la société Plum'Art, experte en sommeil, s'est spécialisée dans la vente de matelas, sommiers et lits, ainsi que de tout ce qui touche à l'univers de la literie comme les Boxsprings (sommiers remplis de ressorts métalliques, ndlr), les canapés-lits, les couettes et oreillers et le linge de maison. Historiquement ancrée sur le territoire national avec 7 points de vente disséminés sur tout le Grand-Duché, Plum'Art a aussi déployé tout son savoir-faire en Belgique, puisque l'enseigne y compte actuellement une vingtaine de magasins. Un succès connu et reconnu au fil du temps pour cette entreprise qui se revendique encore aujourd'hui familiale et qui souhaite toujours mettre l'accent sur la proximité, que ce soit avec sa clientèle ou ses collaborateurs. Entretien avec Elisabeth Bossenmeyer, directrice opérationnelle.

(Visite du 24 mai 2024).



02



03



04



05

01. (De g. à dr.) Maria Dos Santos, conseillère à l'apprentissage, Chambre de Commerce ; Elisabeth Bossenmeyer, directrice opérationnelle, Plum'Art et Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de Commerce.

02. 03. 04. 05. Historiquement ancrée sur le territoire national avec 7 points de vente disséminés sur tout le Grand-Duché, la société Plum'Art, experte en sommeil, a aussi déployé tout son savoir-faire en Belgique, puisque l'enseigne y compte actuellement une vingtaine de magasins.

Votre plus grande réussite ?

Sans aucun doute, le fait d'avoir été en premier lieu implanté sur le territoire luxembourgeois avec un tout premier magasin à Strassen et d'avoir ensuite franchi les frontières vers la Belgique pour ouvrir d'autres magasins. Nous avons fait exactement le contraire de ce que font toutes les autres enseignes qui existent généralement d'abord en dehors du Grand-Duché et qui ensuite investissent le marché luxembourgeois ! Pour nous, c'est vraiment une fierté ! Puis, on peut aussi noter que nous travaillons en circuit court et que nos produits ne traversent pas la moitié de la planète avant d'arriver dans nos magasins.

Un échec marquant ?

Nous n'avons pas connu d'échec cuisant. Mais la vie d'une entreprise, c'est de savoir se nourrir des aléas du quotidien et de se remettre sans cesse en question pour aller de l'avant.

Des projets à venir ?

Nous avons entamé une rénovation complète

de la scénographie de tous nos magasins. Le concept change totalement. Il permettra de découvrir dans des ambiances différentes, recréant des univers plus intimistes, toutes nos gammes de produits, qui seront agencées de telle sorte que nos clients puissent se projeter plus aisément. C'est un énorme travail car nous disposons de 29 sites ! La première boutique à avoir été réaménagée est celle de Foetz. Elle a rouvert mi-juin.

Selon vous, qu'est-ce qui vous différencie de la concurrence ?

Clairement nos équipes. Nous avons cet esprit d'équipe et de gagne qui nous permet de relever tous les défis. Nos collaborateurs sont toujours très investis et cela nous permet de bien cerner les attentes et les besoins de nos clients. L'écoute attentive se décline à tous les niveaux de notre entreprise. La proximité, les formations que nous effectuons régulièrement pour et avec nos collaborateurs et nos apprentis, et un encadrement bienveillant de la part des managers, tout cela fait la différence et se ressent ensuite au niveau de la clientèle.

Votre vision de l'entrepreneuriat ?

Savoir avancer dans la bonne direction, être toujours prêt à relever les challenges et se donner les moyens de réussir.

Un conseil à donner à un entrepreneur en herbe ?

Ne jamais se reposer sur ses lauriers. Avoir une vision claire de ce qu'il faut faire et y aller. Mais surtout bien savoir s'entourer d'une équipe à laquelle on sait insuffler la même vision.

Quelles difficultés rencontrez-vous actuellement ? Comment les surmonter ?

Depuis quelques années, l'actualité ne nous laisse pas de répit. Le Covid, la guerre en Ukraine, les événements au Proche Orient, l'inflation... Se projeter sur le long terme devient vraiment très difficile et anticiper encore plus. Il faut être très réactifs, flexibles, et sans cesse s'adapter pour avancer. —

Meet our People



«Avoir la possibilité d'analyser des problématiques»

François Fery

a intégré la Chambre de Commerce au mois de juillet 2023. Il travaille au sein du Département Finance & IT et occupe le poste de Data Management Advisor.

Un mot pour vous définir ?
#Avgeek (Aviation geek).

D'où venez-vous ?
Originairement de Belgique (non je ne suis pas né dans une friterie), mais j'habite au Luxembourg depuis 2011.

Ce qui vous a le plus marqué durant l'année écoulée ?
Le meeting aérien de la Ferté-Alais (le Temps des Hélices), rassemblant beaucoup d'avions civils et militaires des débuts de l'aviation jusqu'aux années 1970.

Votre meilleur souvenir professionnel ?
Avoir la possibilité de piloter un Boeing 737 (simulateur) à Berlin avec un pilote avec qui je faisais du testing de notre *Electronic Flight Bag* quand je travaillais chez Luxair.

Pourquoi faites-vous ce métier ?
Je suis arrivé dans

Un mot pour vous définir ?
Créative.
D'où venez-vous ?
Luxembourg.

Ce qui vous a le plus marqué durant l'année écoulée ?
Les instabilités géopolitiques, la montée progressive de l'extrême droite un peu partout en Europe.

Votre meilleur souvenir professionnel ?
L'organisation d'un événement culturel d'envergure entre différents pays européens et non européens. Une expérience enrichissante et une joie d'assister à ce succès avec un vaste public au rendez-vous.

Pourquoi faites-vous ce métier ?

L'accès à des connaissances utiles, fiables et de qualité et leur permettre d'être diffusées, améliore la compréhension entre les individus et les services et valorise une organisation au service des entreprises. Cependant, les connaissances, c'est avant tout une question d'humain. Et *in fine*, c'est ce qui me passionne et me fait aller de l'avant.

Le meilleur conseil que l'on vous a donné ?
Avoir confiance en ses idées, les tester.

Votre dernière recherche sur internet ?
Un bon restaurant en ville.



Gilda Cavazza

a rejoint la Chambre de Commerce en 2019 lors de la création du département Knowledge Management mettant en œuvre la gestion des connaissances et de l'information. Elle y occupe le poste de Knowledge Management Lead.

«Améliorer la compréhension entre services et individus»



l'informatique un peu par hasard après avoir commencé des études d'électromécanique. Mon prof m'a conseillé une réorientation parce que pour moi, la programmation d'automates industriels, entre autres, était comme innée. Ce que j'aime dans ce métier, c'est d'avoir la possibilité d'analyser des problématiques métiers, y apporter des solutions et avoir un contact avec des clients, internes ou externes.

Le meilleur conseil que l'on vous a donné ?
Tu dois travailler sur ta diplomatie.

Votre dernière recherche sur internet ?
Liste des meetings aériens en Europe.

Un mot pour vous définir ?
Authentique.

D'où venez-vous ?
Je viens de Terville, en France.

Ce qui vous a le plus marqué durant l'année écoulée ?
Mes voyages, quelques péripéties, et mon arrivée à la Chambre de Commerce.

Votre meilleur souvenir professionnel ?
La satisfaction d'avoir accompagné et contribué au développement professionnel de collaborateurs, l'organisation d'événements et formations *soft-skills* et les formidables connexions que j'ai pu établir et conserver.

Pourquoi faites-vous ce métier ?
La formation est un sujet

Laura Vitali

est arrivée à la Chambre de Commerce en octobre 2023. Elle occupe le poste d'I-VET Advisor, au service Apprentissage de la Chambre de Commerce.



«Mettre mon expérience au service de l'apprentissage»

qui m'enthousiasme depuis des années car il est en constante évolution et permet à chaque individu d'évoluer et de trouver une voie. Après des années dans le domaine de formation côté RH, je suis heureuse de mettre mon expérience au service de l'apprentissage aujourd'hui.

Le meilleur conseil que l'on vous a donné ?
Tu ne peux pas contrôler le vent, mais tu peux ajuster tes voiles.

Votre dernière recherche sur internet ?
Comment différencier un hibou d'une chouette ? (Indice : la réponse se trouve au niveau de la tête de l'animal).



**Savoir,
c'est pouvoir
débatte.**

virgule,

Votre source d'actualités fiable au
Luxembourg et dans la Grande Région.

Je veux savoir



Luxembourg Rising

— BAUHÄREPRÄIS OAI 2024 —

La grande fête de l'architecture luxembourgeoise

PHOTOS OAI

Remis par l'Ordre des Architectes et des Ingénieurs-Conseils (OAI), le 7^e Bauhärepräis OAI a récompensé le 10 juin dernier, les maîtres d'ouvrage privés ou publics qui, à travers un projet abouti, sont parvenus à faire valoir une architecture, une ingénierie et un urbanisme de qualité au profit de notre cadre de vie. Ce Prix met en valeur la relation de confiance qui a permis au couple « maître d'ouvrage / concepteurs » de s'exprimer de manière particulièrement fructueuse avec un apport de qualité au vivre-ensemble. Plus de 800 personnes, dont Fernand Etgen, Vice-président de la Chambre des Députés, 6 ministres du gouvernement, à savoir Claude Meisch, Yuriko Backes, Max Hahn, Léon Gloden, Serge Wilmes et Eric Thill, et Fernand Ernster, président de la Chambre de Commerce, ont assisté à la cérémonie de remise des trophées à la Philharmonie de Luxembourg.

« L'architecture contemporaine qui préserve le patrimoine culturel et favorise la durabilité constitue une opportunité unique de marchés en Europe. Les candidats du Bauhärepräis OAI 2024 nous montrent comment cela se passe au Luxembourg, avec des résultats particulièrement impressionnants à l'échelle régionale et communale. La diversité des projets exemplaires démontre clairement que lorsque des maîtres d'ouvrage courageux et des équipes de maîtrise d'œuvre engagées travaillent ensemble, la qualité est au rendez-vous. Le résultat est une source d'inspiration, de points de comparaison et de motivation. » ont déclaré les deux coprésidentes du jury international du Bauhärepräis OAI 2024, Inés Ferguson, présidente de la Fédération européenne des associations d'ingénieurs-conseils (EFCA) et Ruth Schagemann, présidente du Conseil des architectes d'Europe (CAE).

Cette année encore ce Prix quadriennal a été couronné d'un immense succès. 301 projets achevés depuis janvier 2020 ont posé leur candidature pour cette édition 2024.

Les prix ont été décernés à des maîtres d'ouvrage qui soutiennent la qualité architecturale et qui, par leurs réalisations remarquables et durables, contribuent à promouvoir une culture de la construction, de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme au Luxembourg. Ces prix encouragent les futurs maîtres d'ouvrage, mieux informés

et plus conscients de leur rôle décisif, à aménager notre espace de vie de manière intelligente et durable : qui construit, construit pour nous tous.

Les projets ont été soumis dans l'une des 9 catégories suivantes : Logement individuel : maisons unifamiliale ou bifamiliale ; Logement collectif (à partir de 3 unités) ; Aménagement intérieur (maison, magasin, administratif,...) ; Bâtiment à vocation commerciale / artisanale / industrielle ; Bâtiment à vocation administrative / lieu de travail / santé ; Bâtiment à vocation éducative / culturelle / sportive ; Ouvrages d'art / Infrastructures ; Aménagement du territoire / Urbanisme (PAP exemplaire,...) / Espaces paysagers (parcs, places,...) ; Equipements techniques, énergétiques,... (solution innovante / intégration réussie...).

Lors de sa séance du 26 avril 2024, le jury, composé de Ruth Schagemann, Inés Ferguson, Hervé Sybertz, Arlette Schneiders, Alex Kieffer, Patricia Wruuck, Catherine Decker, Stefan Maas, Anna Ramos, a choisi un Lauréat et une Mention par catégorie, et 2 Lauréats et 2 Mentions dans les 2 catégories consacrées au logement. 5 Prix Spéciaux ont également été décernés.

01. Ruth Schagemann, coprésidente du Jury du Bauhàrepräis OAI 2024.

02. Le Conseil de l'Ordre avec certain(e)s des invité(e)s d'honneur.

03. Les maîtres d'ouvrage primés lors du Bauhàrepräis OAI 2024.



01



03



02



04

Le jury a ainsi distingué :

★ 11 Lauréats

Maîtres d'ouvrage particuliers

Famille Hammes-Steichen

Maîtres d'ouvrage publics

Administration des Ponts et Chaussées / Cercle Cité - Agence luxembourgeoise d'action culturelle / Fonds du Logement / Ville de Dudelange / Ville d'Esch-sur-Alzette / Ville de Luxembourg

Maîtres d'ouvrage privés

Ärdschëff asbl / Centres de Compétences Génie technique du bâtiment et Parachèvement / Landimmo Real Estate Sàrl / Pasam SCI

★ 11 Mentionnés

Maîtres d'ouvrage particuliers

Gilles Feidt

Maîtres d'ouvrage publics

Commune de Niederanven / Commune de Schuttrange / Le Fonds Belval / Société Nationale des Chemins de fer luxembourgeois / Ville de Dudelange (3x) / Ville d'Esch-sur-Alzette

Maîtres d'ouvrage privés

Feltes & Associés Promotion / Grossfeld Immobilière SA

★ 5 Prix Spéciaux

Prix Spécial du jury récompensant le coup de cœur du jury pour un maître d'ouvrage
Neimënster

Prix Spécial Courage du Maître d'Ouvrage récompensant un maître d'ouvrage ayant attribué une mission à un bureau jeune et/ou sans les références attendues
Claude Bentz

Prix Spécial Patrimoine récompensant une rénovation / réaffectation exemplaire d'un objet de notre patrimoine architectural
Monsieur & Madame Dureau

Prix Spécial Rénovation exemplaire
Administration des Bâtiments Publics

Prix Spécial Accessibilité
Administration des Bâtiments Publics

★ Prix du Public

Sur la période de vote (du 29 avril au 13 mai 2024), 3402 votes uniques qui ont été enregistrés:

Prix du public des lecteurs du Luxemburger Wort et des auditeurs de RTL (Catégorie 1: Logement individuel)
Famille Hammes-Steichen

Prix du public des lecteurs du Luxemburger Wort et des auditeurs de RTL (Catégorie 2: Logement collectif)
Grossfeld Developments Sàrl

Tous les projets présentés et surtout les maîtres d'ouvrage primés. Les trois expositions suivantes peuvent actuellement être visitées :

Luxembourg Center for Architecture (LUCA)
1^{er} étage du Malt, 1 Rue de la Tour Jacob, 1831 Luxembourg

Jusqu'au 19 octobre 2024 (ouvert Ma - Ve 12h - 18h)
Wall of Fame avec l'ensemble des 301 candidatures et interviews filmées des Lauréats

Spuerkeess Bank Center 19 Liberté

19, avenue de la Liberté, L-2930 Luxembourg
Jusqu'au 05 octobre 2024 (ouvert Lu - Ve 8h - 17h)
Les Lauréats, Mentionnés, Prix Spéciaux et Prix du Public

Bierger-Center VDL

44 pl. Guillaume II, 2 Rue Notre Dame, 2090 Luxembourg

Jusqu'au 26 août 2024 (ouvert Lu - Ve 8h - 17h)
Les Lauréats et les Prix Spéciaux

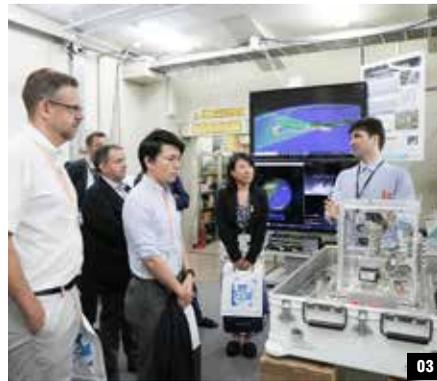
Tous les résultats, et notamment les interviews filmées des maîtres d'ouvrage Lauréats sont disponibles sur www.bhp.lu. Toutes les candidatures y sont également reprises. Le livre retraçant tous les événements liés au Bauhàrepräis OAI 2024 et présentant les résultats et toutes les candidatures sera disponible à l'OAI et dans de nombreuses librairies à partir de mi-septembre 2024.

Dès l'édition de septembre / octobre 2024, grâce à une collaboration avec l'Ordre des Architectes et des Ingénieurs-Conseils, Merkur présentera à chaque édition un des projets primés lors du Bauhàrepräis OAI 2024 afin de montrer la vitalité du secteur de la construction et de mettre en lumière la qualité des conceptions et du bâti au Luxembourg.

In the Spotlight



02



03



06



07



01

— 10-14 JUIN 2024 —

Mission économique au Japon: un marché à fort potentiel pour les entreprises luxembourgeoises

PHOTOS SIP (04; 05; 06; 08) / Maison du Grand Duc (09)

La récente mission économique au Japon, dans les villes de Tokyo et Tsukuba, a connu un franc succès et a permis de renforcer les relations économiques et commerciales entre les deux pays. Les entreprises luxembourgeoises ont eu l'opportunité de rencontrer leurs homologues japonais lors de réunions B2B et ont profité de nombreuses sessions de networking, comptabilisant plus de 60 rencontres d'affaires lors d'un forum économique. La mission économique officielle, présidée par S.A.R. le Grand-Duc Héritier, a été menée conjointement par le Vice-Premier ministre et ministre des Affaires étrangères et du Commerce extérieur, Xavier Bettel, le ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme, Lex Delles, le directeur général de la Chambre de Commerce, Carlo Thelen. 60 représentants d'entreprises et d'institutions luxembourgeoises ont accompagné la délégation officielle. Avec un accent particulier sur les technologies spatiales, digitales, de l'information et de la communication, les technologies appliquées au domaine de la santé et l'intelligence artificielle, cette mission avait pour objectif de renforcer la présence des entreprises luxembourgeoises, de leur faciliter l'accès au marché japonais et leur permettre d'identifier de nouvelles opportunités d'affaires.



04



05

01. La mission a pleinement atteint ses objectifs grâce à un riche programme ponctué de visites d'entreprises, d'opportunités de réseautage et d'échanges fructueux avec des entreprises japonaises, telle notamment la réception de réseautage organisée par la Chambre de Commerce du Luxembourg en collaboration avec la Chambre de Commerce Belgo-Luxembourgeoise au Japon (BLCCJ). Ces interactions ont établi les fondations de futurs partenariats et de collaborations, renforçant ainsi la position des entreprises luxembourgeoises sur le marché japonais.

02. • 08. Le Japon est une des grandes puissances économiques mondiales avec une économie dynamique, visant une productivité élevée à travers la recherche, l'innovation et le progrès technologique. Il s'agit d'un marché ouvert aux opportunités et aux partenariats dans les secteurs de pointe ICT, espace ou technologies de la santé. La mission a ainsi porté ses fruits avec la signature de trois accords économiques; un protocole d'accord entre la Japan Aerospace Exploration Agency (JAXA) et la Luxembourg Space Agency (LSA), une lettre d'intention entre JAXA et Luxprovide, ainsi qu'un accord relatif aux services aériens entre le Luxembourg et le Japon. Concernant les partenariats stratégiques, l'entreprise Thermalytica a annoncé au cours de cette mission l'ouverture de sa filiale au Luxembourg. Et pendant la « Tsukuba x Luxembourg Start-Up Night » quatre start-ups luxembourgeoises, EmailTree AI, Virtual Rangers, Gradel et Rafinex, et quatre start-ups japonaises, ont présenté leurs technologies et solutions innovantes lors de sessions de pitching. L'événement organisé conjointement par la Chambre de Commerce, Luxinnovation et Japan External Trade Organization (JETRO), a rassemblé près de 100 entreprises. La délégation s'est également rendue chez Rakuten. Fondé en 1997 à Tokyo, le groupe Rakuten est l'un des leaders mondiaux des services internet, il s'est fait connaître initialement concurrent d'Amazon. La délégation luxembourgeoise a eu l'occasion, au terme d'un forum économique Luxembourg-Japon, d'être mise en relation avec des partenaires japonais lors de réunions B2B organisées par la Chambre de Commerce, en étroite collaboration avec le Luxembourg Trade and Investment Office à Tokyo. Au total, plus de 60 rendez-vous ont été fixés. Cette mission sera suivie de la présence du Grand-Duché à l'Expo Universelle 2025 à Osaka (13 avril – 13 octobre 2025) qui représentera une nouvelle occasion de renforcer les relations bilatérales entre les deux pays.



08



09

09. (De.d.a.g.) Carlo Thelen, directeur général, Chambre de Commerce; David Goebbels, Chargé d'Affaires à l'Ambassade du Luxembourg au Japon; S.A.R. le Grand-Duc héritier, Kazuchika Iwata, Ministre d'Etat de l'économie, du commerce et de l'industrie du Japon, Lex Delles, ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme.

— 11 JUIN 2024 —

75 ans de formation!

À l'occasion du 75^e anniversaire de la formation, la Chambre de Commerce a réaffirmé son engagement pour la promotion et le développement de la formation professionnelle dans l'intérêt des entreprises qu'elle représente. Ainsi, en collaboration avec la House of Training, la Chambre de Commerce a organisé une conférence intitulée « Futur du travail : les talents face aux nouveaux défis du monde de l'entreprise ». Cet événement, qui a réuni près de 300 participants, dont notamment Fernand Ernster, président de la Chambre de Commerce, Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de Commerce, Muriel Morbé, Director Training de la Chambre de Commerce et CEO de la House of Training et Anne Calteux, Représentante de la Commission européenne au Luxembourg a exploré la transformation profonde des environnements de travail, les défis pour les entreprises et leurs salariés, ainsi que le rôle crucial de la formation dans une approche centrée sur les talents en entreprise.

PHOTOS Charly Petit / Chambre de Commerce



02



03



01

01. (De g. à dr.) Daniel Susskind, Anne Calteux, Martine Deprez, Fernand Ernster, Muriel Morbé, Robert Goeres, Bérangère Beffort, Thierry Flies, Mara Kroth, Aline Muller.

02. 03. Fernand Ernster, président de la Chambre de Commerce, fort de sa longue expérience à la Chambre de Commerce, a insisté sur l'intégration quotidienne de la formation dans la culture d'entreprise. Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de Commerce, a souligné que formation prend tout son sens et joue pleinement son rôle lorsqu'elle reste en phase avec les besoins du terrain et les tendances actuelles. Anne Calteux, représentante de la Commission européenne au Luxembourg, a évoqué l'année européenne des compétences, soulignant l'importance de la formation continue. Muriel Morbé, directeur Training de la Chambre de Commerce et CEO de la House of Training, a rappelé l'engagement continu de la Chambre de Commerce en faveur d'une formation professionnelle à la hauteur des défis de demain et a insisté sur la nécessité d'une stratégie nationale en matière de compétences.



06



04



05

04. Dr. Daniel Susskind, Research Professor in Economics, King's College London, Senior Research Associate at the Institute for Ethics in AI, Oxford University, a exploré l'impact des évolutions technologiques et sociétales sur l'avenir du monde du travail, les professions et les compétences du futur.

05. 06. Une table ronde réunissant Thierry Flies, administrateur-délégué du bureau d'études Schroeder & Associés, Robert Goeres, directeur de Goeres Horlogerie, Mara Kroth, co-fondatrice de GoldenMe et Aline Muller, CEO du Luxembourg Institute of Socio-Economic Research, a permis aux intervenants d'aborder entre autres thèmes, les enjeux et opportunités liés à la mutation des professions au Luxembourg ainsi que l'impact sur l'attraction, la rétention et le développement des talents.

— 12 ET 13 JUIN 2024 —

Entrepreneurs' Days 2024: résilience et innovation

La House of Entrepreneurship a organisé les **Entrepreneurs' Days** (www.entrepreneursdays.lu), un événement clé de l'écosystème entrepreneurial du Luxembourg. Centrée sur la gestion des défis et la résilience post-échec, cette édition a rassemblé une communauté dynamique d'entrepreneurs et d'experts. Cet événement a non seulement mis en lumière les défis de l'entrepreneuriat, mais a aussi fourni des outils concrets pour les surmonter, renforçant ainsi la communauté entrepreneuriale du Luxembourg.

PHOTOS Charly Petit / Chambre de Commerce

01. (De g. à dr.) Virginia Da Silva, Loïc Guelfi, Valérie Ghanimé, Patricia Marques, Kim Scholtes, Stéphanie Damgé, Felix Hemmerling, Ysaline Wertz, Pascal Wiscour-Contier, Guylaine Marchi Hanus, Emna Chauouche, Daniel Araujo.

02. 03. Les participants à ces journées ont assisté à des conférences stimulantes et ont pris part à des moments de réseautage. Les discussions ont porté sur des thèmes essentiels comme le financement des entreprises et les témoignages inspirants d'entrepreneurs ayant surmonté des difficultés. Cette journée a offert des opportunités précieuses de networking, permettant aux participants d'échanger des idées et de tisser des liens professionnels solides.



— 16^e ÉDITION —

Journée luxembourgeoise de la propriété intellectuelle

La 16^e édition de la Journée luxembourgeoise de la propriété intellectuelle qui s'est tenue à la Chambre de Commerce, sur le thème *Actualité en propriété industrielle et mise en valeur du terroir* avait pour objectif de faire prendre conscience aux entrepreneurs de la valeur de leur savoir-faire et de leur permettre d'identifier les moyens à leur disposition pour protéger leurs créations ou innovations. Dans un marché de plus en plus concurrentiel, une stratégie adaptée pour les droits de propriété intellectuelle contribue à la pérennité de toutes les entreprises. Cet événement a permis à tous les participants d'assister à une conférence et à un salon durant lequel ils ont eu la possibilité d'échanger avec les professionnels de la propriété intellectuelle du Luxembourg.

PHOTOS Eric Devillet

01. 02. 03. Cette édition s'est tenue en présence de nombreux intervenants, notamment, Stéphanie Damgé, directrice Entrepreneuriat de la Chambre de Commerce, et Lex Delles, ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme. L'Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO) a abordé le sujet de la réforme du cadre européen de protection des dessins ou modèles. L'Institut de la Propriété Intellectuelle G.I.E. (IPII G.I.E.), a conclu cette journée par la présentation du nouveau support visuel de sensibilisation à la propriété intellectuelle intitulé La propriété intellectuelle : entre terroir et innovation.



— 03 JUNE 2024 —

Celebrating ASEAN Day 2024: Strengthening Luxembourg-ASEAN ties

The Luxembourg Chamber of Commerce hosted the fourth ASEAN Day, a significant event aimed at fostering deeper economic and diplomatic ties between Luxembourg and the ASEAN countries: Brunei, Cambodia, Indonesia, Laos, Malaysia, Myanmar, Philippines, Singapore, Thailand and Vietnam. Organised in partnership with the Luxembourg Ministry of Foreign and European Affairs and Foreign Trade and the Luxembourg Embassy in Bangkok, and in presence of HRH the Hereditary Grand Duke, this year's celebration focused on enhancing connectivity and promoting sustainable finance. ASEAN Day 2024 underscores the dynamic relationship between Luxembourg and ASEAN countries, paving the way for sustainable, innovative, and mutually beneficial partnerships through focused discussions and strategic collaborations.

PHOTOS Charly Petit / Chambre de Commerce



01. 02. 03. 04. 05. 06. The event was officially opened by Carlo Thelen, Director General of the Luxembourg Chamber of Commerce, followed by remarks from H.E. Kingphokeo Phommahaxay, Ambassador of Laos and representative of the ASEAN Brussels Committee. The keynote address by H.E. Patrick Hemmer, Ambassador of Luxembourg in Thailand, highlighted the burgeoning business opportunities between Luxembourg and ASEAN nations.

Morning presentations on investment trends and business opportunities in ASEAN were followed by tailored business meetings between Luxembourg companies and ASEAN embassies.

Afternoon sessions explored collaboration in ICT, space research, and digital transformation, with a second panel focusing on sustainable finance and Luxembourg's success in green debt instruments for sustainable development.



— 23. MAI 2024 —

21. Deutsch-Luxemburgische Wirtschaftskonferenz

Die Deutsch-Luxemburgische Wirtschaftskonferenz hat sich des Themas „Finanzierung europäischer Unternehmen: Wo geht es in Zukunft hin?“ gewidmet. Gemeinsame Gastgeber der Veranstaltung waren Carlo Thelen, Hauptgeschäftsführer der Handelskammer und die Botschafterin der Bundesrepublik Deutschland, Dr. Heike Peitsch. Ehrengäste und Sprecher der diesjährigen Konferenz waren der luxemburgische Finanzminister, Gilles Roth und der Finanzminister des Landes Nordrhein-Westfalen, Dr. Marcus Optendrenk.

PHOTOS Laurent Antonelli / Agence Blitz



01. (v.l.n.r.) Julie Jacobs (Wirtschafts- und Handelsattachée, Botschaft von Luxemburg in Berlin / Handelskammer Luxemburg), Dr. Marcus Optendrenk (Finanzminister des Landes Nordrhein-Westfalen), I.E. Dr. Heike Peitsch (Deutsche Botschafterin in Luxemburg), Gilles Roth (Finanzminister von Luxemburg), Cindy Tereba (Direktorin International Affairs, Handelskammer Luxemburg) und Carlo Thelen (Hauptgeschäftsführer, Handelskammer Luxemburg).



02. 03. 04. 05. 06. Eine Diskussionsrunde vertiefte Paul Wilwertz, Head of Communication der ABBL, mit vier Expertinnen und Experten das Thema der Konferenz: Laurent Zahles, Mitglied des Retail Banking Clusters des Luxemburger Bankenverbands (ABBL) und Vorsitzender der Geschäftsführung der Banque Raiffeisen; Claudia Hoffmann, Partner, Eversheds Sutherland; Tobias Gansäuer, Geschäftsführer, DekaBank Deutsche Girozentrale Niederlassung Luxemburg und Stéphanie Damgé, Direktorin Entrepreneurship, Handelskammer Luxemburg und House of Entrepreneurship.

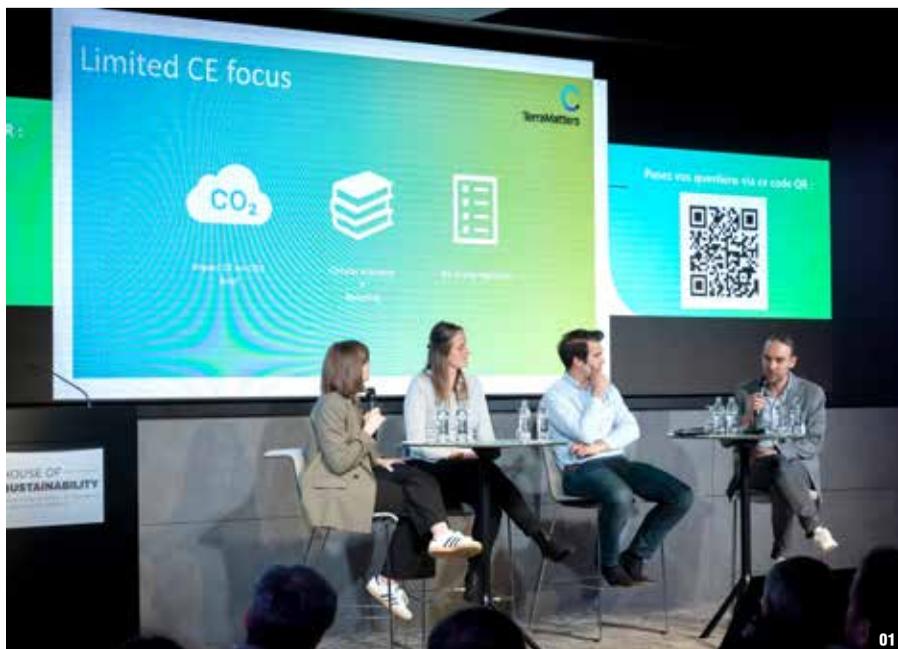
— 22 MAI 2024 —

Circuler pour durer

Dans le cadre du Sustainability Cycle de mai sur l'économie circulaire a eu lieu le 22 mai, à la Chambre de Commerce, une conférence dédiée à la promotion de l'économie circulaire.

Sur le thème « Circuler pour durer : comment l'économie circulaire transforme les industries », cet événement était coorganisé avec des experts et des partenaires engagés : le Cluster for Logistics, Terra Matters, SuperDrecksKëscht et LetsGOCircular, afin de discuter des stratégies et des actions concrètes favorisant la circularité. C'était aussi l'occasion d'inviter 3 entreprises à témoigner de leurs bonnes pratiques : Ceratizit, Peintures Robin et Composil.

PHOTOS Laurent Antonelli / Agence Blitz



02



03



04



05



06

01. 02. 03. 04. 05. 06. Sabrina Kohn, Sustainability Advisor à la House of Sustainability, Chambre de Commerce, a accueilli les participants en soulignant l'importance de l'adoption d'une stratégie d'économie circulaire pour les entreprises. La conférence a ensuite débuté par une présentation de LetsGOCircular et la stratégie de l'économie circulaire du Luxembourg. Paul Schosseler, chargé de la Direction construction durable et économie circulaire au sein ministère de l'Économie, a présenté les différents points clés de LetsGOCircular et les ambitions du projet. Les participants ont ensuite bénéficié des témoignages de trois entreprises luxembourgeoises, Ceratizit, Peintures Robin et Composil, qui ont partagé leurs expériences pratiques de l'intégration de l'économie circulaire dans leurs activités. Les témoignages ont permis d'apporter des cas pratiques concernant les efforts que font ces entreprises pour rendre plus circulaires leurs modèles d'affaires. Enfin, l'événement s'est conclu sur une note pragmatique, autour d'un panel sur les pistes tangibles à suivre et les mesures concrètes à prendre pour passer à l'action, notamment le PCDS (Product Circularity Datasheet) de Jérôme Dierickx de Terra Matters, les services de conseil offerts par Jeff Schmit de SuperDrecksKëscht et les aides financières disponibles.

— 14 MAY 2024 —

Diplomacy at the service of our economy

At the invitation of the Deputy Prime Minister, Minister for Foreign Affairs and Foreign Trade, Minister for Cooperation and Humanitarian Action, Xavier Bettel, the heads of Luxembourg's diplomatic missions met in Luxembourg from 13th to 15th May 2024 for the traditional Diplomatic Conference. The Luxembourg Chamber of Commerce welcomed the Luxembourg Ambassadors and *Chargés d'affaires* in the framework of this annual Diplomatic Conference on May 14th. The discussions were focused on the theme of «*Diplomacy at the service of our economy*». Luxembourg's diplomatic corps currently comprises 171 diplomats (40% of whom are women). As far as the network of diplomatic and consular missions is concerned, Luxembourg currently has 44 bilateral embassies, 13 permanent representations to international organisations, 6 consulates general and 9 Luxembourg Trade and Invest offices.

PHOTOS Laurent Antonelli / Agence Blitz



01. 02. 03. 04. 05. 06. Fernand Ernster, President of the Luxembourg Chamber of Commerce (photo 02), addressed the audience underlining the importance of a close collaboration among partners of the Luxembourg Trade and Invest network in order to face the challenges of Luxembourg's current economic situation. His remarks were complimented by Xavier Bettel, Minister for Foreign Affairs, Foreign Trade, Development Cooperation and Humanitarian Affairs (photo 03), and Lex Delles, Minister of the Economy, SME, Energy and Tourism (photo 04) in their keynote speeches. Carlo Thelen, CEO of the Luxembourg Chamber of Commerce (photo 06), shared first-hand insights of Luxembourg's economic situation and performance in the current geopolitical context. The conference was followed by the traditional Business Meets Diplomacy session, during which Luxembourg companies had the opportunity to engage in productive discussions with Luxembourg diplomats.

Index

6 Monks (6M) **_12****1,2,3
A,B,C**

ACC **_58**
Achbacher Josef **_29**
 Agence pour le développement de l'emploi (Adem) **_16, 36, 38**
 Airbnb **_52**
 Airbus **_58**
 Akur8 **_23**
 Aldi **_21**
Allard Maxime **_74**
 Allen & Overy **_38**
 Alnatura **_17**
Antunes Pedro **_29**
 Aperture Capital **_71**
 Argest **_38**
 Auchan **_36**
 Autopolis **_08**
 AXA **_22**
 Banque Raiffeisen **_10**
Batkhin Vlad **_71**
 BeAngels **_72**
 Bella Ciao **_18**
 BIL **_27**
 Blablacar **_52**
 Black Sheep **_18**
 BMW **_21**
 Booking.com **_52**
Bossenmeyer Elisabeth **_90**
Bouillon Franz **_88**
 Boulangerie-Pâtisserie Jos & Jean-Marie **_17**
 Brown Shipley **_16**
 Brunata-Metrona **_17**
Brunner Daniel **_08**
 Bureau International du Travail (BIT) **_38**
 Business mentoring **_40**
 Cactus **_17, 36**
 Caisse Nationale de Santé (CNS) **_62, 82**
 Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP) **_38**
 CAMPRILUX **_29**
 Cargolux **_27**
 Casino 2000 **_06**
 Centre de recherche et de technologie spatiales (ESTEC) **_29**
 Centre des technologies de l'information de l'État (CTIE) **_28**
 Ceratizit **_28**
 CFL Multimodal **_18**
 Chambre de Commerce **_26, 27, 30, 38, 52, 60, 62, 66, 68, 90**
 Chambre des députés **_52**
Chaniel Gilles **_32**
Choury Amal **_28**
 Cloud Community Europe – Luxembourg **_34**
 Cocottes **_20**
 Cometes **_41**
 Commission européenne **_36, 38, 66**
 COPAS **_76**
 Crédit Agricole **_23**

Dair Capital **_12**
De la Hamette Patrick **_70**
De Mayer Julien **_71**
De Toffol Alexandre **_18**
De Toffol Erik **_18**
 Degroof Petercam **_23**
Delles Lex **_28, 29**
 Demy Schandeler **_07**
 Dericon **_70**
 Digital Inclusion **_40, 70**
 Doctena **_52**
Dos Santos Maria **_88, 90**
Dutreil Stanislas **_45**
 Ecobatterien ASBL **_32**
 Ecotrel ASBL **_32**
 Eldorado **_27**
 EL'LE Architects **_06**
 Emile Weber **_21, 22**
 Encevo **_28**
 Enidia AI **_73**
 Enovos **_17, 28**
 ErwuesseBildung **_40**
 ESA Robotics Engineer **_70**
 ESCP **_41**
 ETIKA **_29**
 Eucobat **_32**
 Eurochambres **_66**
 Enterprise Europe Network **_66**
 European Convention Center Luxembourg (ECCL) **_36**
 European High-Performance Computing Joint Undertaking (EUROHPC JU) **_27**
 European Space Agency (ESA) **_29, 70**
 Eurostat **_38, 54**
 Expon Capital **_27**
 EY **_71**
 Fachmaart Robert Steinhäuser **_36**
 FE fundinfo **_70**
 Federation for Recruitment Search and Selection (FR2S) **_38, 45**
 Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) **_76**
 Fédération Internationale des Bureaux d'Extraits de Presse (FIBEP) **_12**
Federspiel Carine **_76**
Feith Gilles **_20**
Fernandez Olivia Cesar **_22**
 Ferrero **_38**
 Film Fund Luxembourg **_32**
 Fischer/Panelux **_36**
 Fitch Ratings **_58**
Flassak Alexander **_20**
 Fleet Lab **_07**
 Fondation André Losch **_12**
 Fondation du Luxembourg **_36**
 Fondation Idea **_54, 64**
 Fondation pour le climat **_36**
 Fonds National de la Recherche (FNR) **_34, 76**
 Foyer **_23**
Frieden Luc **_58**
 Fundcraft **_71**
 FundsDTL **_34**
 Fundvis **_70**

**D,E
F,G**

Globus Baumarkt **_16**
 Globus Fachmärkte GmbH & Co. **_16**
Goeres Robert **_36**
 Golazone **_08**
 GoldenMe **_72**
 Gomspace **_29**
 Goodyear **_17**
 Group Marth **_17**
 Gîte Minett Trail Bieles/Beiweg **_36**

H,I,J

Hela Profi Zentrum **_16**
 Helical **_74**
 Hertz **_18**
Heuschkel Johannes **_72**
 Hifi International **_36**
 Hoffmann-Thill **_36**
 Horesca **_30**
 Horlogerie Goeres **_36**
 Hospilux **_38**
 Hotel Cottage Dudelange **_36**
 House of Training **_26, 36, 38**
 HSBC **_38**
 Hôtel-Restaurant de l'Ecluse (Stadtbredimus) **_16**
 ICTLuxembourg **_28**
 IMD **_68**
 IMS Luxembourg **_36, 38, 40**
 IMS Sustainability Academy **_38**
 Indosuez Wealth Management **_23, 36**
 INDR **_38**
 Inspection du Travail et des Mines (ITM) **_38**
 Inspection générale de la Sécurité Sociale (IGSS) **_62**
 Institut national des langues (INL) **_29**
 Interdisciplinary Centre for Security Reliability and Trust (SnT) **_34**
 Irish Centre for High-End Computing (ICHEC) **_27**
Ismagilov Igor **_74**
 Ista Luxembourg **_18**
Jauquet Stéphanie **_20**
Jaworski Jaroslaw **_70**
 Jonk Entrepreneuren Luxembourg **_27**
 Josy Clement **_07**
Junius Lisa **_07**
Just Gunter Dr. **_70**

**K,L
M,N**

Kaempff-Kohler **_20**
 Kapadia Payal **_32**
 Keep Contact **_12**
Kergen Léon **_88**
Kergen Michel **_88**
Kergen Nicolas **_88**
Kersten Patrick **_22**
Kirikov Daniil **_74**
Klop Mathieu **_74**
Kneip Bob **_70**
Kossmann Leonhard **_70**
 Kredietbank Luxembourg **_16**
Kroth Mara **_72**
Kummer Liz **_07**

Laboratoires Réunis **_14**
Lambert Arnaud **_27**
 Lancia **_08**
 Larousse **_38, 52**
Leng Tan See **_56**
 Les Films Fauves **_32**
Letta Enrico **_66**
Leturcq Renaud **_71**
 Letz AI **_73**
 Letzshop **_52**
 LHH **_45**
Libal Tomer Prof. **_73**
 Lidl **_36**
Link Mathias **_70**
 LinkedIn **_49**
 Liser **_38**
 Lola Strategy & Design **_21**
Lorang Ruth **_07**
Lorenti Alessia **_70**
 Ludwig Communications **_21**
 Lunex **_32**
 Lux Chapter **_72**
 Lux Airport **_20**
 Luxair **_20**
 Luxcontrol **_82**
 Luxembourg Air Ambulance **_14**
 Luxembourg Confederation **_30, 36**
 Luxembourg for Tourism **_50**
 Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) **_71**
 Luxembourg Paralympic Committee **_10**
 LuxEnergie **_28**
 Luxexpo The Box **_29, 36**
 Luxinnovation **_36**
 LuxProvide **_27**
 Luxtrust **_14**
 Lycée des Arts et Métiers (LAM) **_27**
 Lycée privé Emile Metz (LPEM) **_27**
 Lëtzblokk **_71**
Macron Emmanuel **_54**
 Maison Genaveh **_08**
 MediNation **_22**
 Mercedes **_58**
 Ministère de la Famille **_76**
 Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse **_32**
 Ministère de l'Économie **_28, 34, 36**
 Ministère du Travail **_38**
Mischo Georges **_52**
Morbé Muriel **_26**
 Move Me **_22**
Moxhet Bernard **_90**
 MPG **_82**
Munck Claire **_72**
 Munhowen **_36**
 Musée d'art moderne Grand-Duc Jean (MUDAM) **_36**
 Mutualité de Cautionnement **_30**
Mäenpää Matias **_71**
 NASA **_70**
 National Cybersecurity Competence Center **_36**
 Nations Unies (ONU) **_38, 40, 64, 68**
 Neon Internet **_73**
 nestwärme **_12**
 Nuremberg Institute for Market Decisions **_56**

O,P
Q,R

Observatoire de l'uberisation **_52**
 OCDE **_58**
 Octave Mäertchen 2023+2024 **_36**
 Opyos **_16**
 Otolift **_82**
 Pains & Tradition **_17**
 Partigiano **_18**
 Paul Wagner et Fils **_17**
 Paul Wurth **_28**
 Plum'Art **_90**
 POST Capital **_27**
 POST Luxembourg **_14**
 Proximus **_27**
 PsyTechVR **_74**
 Quest **_38**
 Quintet Private Bank **_16**
 Radio Ara **_20**
 RAK Porcelaine **_36**
 Redwire **_70**
 Residhome Luxembourg Esch Belval **_36**
 Restaurant Faust **_16**
 Retail Federation **_36**
 Ricoh **_36**
 RigiTech **_14**

S,T,U

Sales-Lentz **_07, 28**
 Santé Services **_14**
Schmit Georges **_82**
Schneider Rick **_74**
 Schnékert Traiteur **_17**
Schumacher Michael **_88**
 Schuman Restaurant **_18**
 Sciences Po **_41**
 Scope Ratings **_58**
 Service de santé au travail multisectoriel (STM) **_38**
 Serviceplan Group - House of Communication **_21**
 SES **_27**
 Seturon **_74**
 Shell **_21**
 SIX **_71**
Slits Laurent **_52**
 Smartphone Café **_72**
 Sodexo **_38, 42**
 Sources Rosport **_07**
 Stateg **_38, 40, 50, 82**
 Statista **_52**
Stein Christophe **_30**
 Stellantis **_58**
Strotz Misch **_73**
Sully Nicolas **_08**
 Système d'information géographique de la grande Région (SIG-GR) **_54**
Talbot Claire **_42**
 Telindus **_08**
 The Loupe **_20**
Thelen Carlo **_62, 88, 90**
Theodorovics Christine **_22**

Thill Eric **_32, 36**
Thomas Charlotte **_23**
 TICE **_28**
 TotalEnergies **_17, 58**
 TravelPro **_49**
Trevalinet Marie-Pascale **_49**
 Twiliner **_22**
 Uber **_14, 52**
 UEL **_38, 62**
 Université du Luxembourg **_28, 32, 76**
 Université Saint-Gall **_56**
 Up Luxembourg **_08**

V,W,X
Y,Z

Van Maele Govinda **_32**
 Videobot **_27, 71**
 Villa Franzen **_36**
 Vinçotte **_82**
Vogel Martin **_70**
 Voltcore **_71**
Wagner Victor **_88**
 Wako **_10**
Webtaxi **_14, 52**
 WEEE Forum **_32**
Weniger Jacques **_73**
 WhatsApp **_72**
 World Economic Forum **_68**
 Yellow Digital Media Group **_10**
 Younea **_08**
Yéah Samaké Niankoro **_56**
 ZithaSenior **_76**
 ZithaServices **_76**
 ZithaUnit asbl **_76**
Zuber Magali **_41**

Impressum

Éditeur

Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg

7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg
E-mail: chamcom@cc.lu
ISSN: 2418-4136

Abonnements

Pour tout abonnement, merci
de vous rendre sur le site:
<http://www.cc.lu>

Formule standard

6 numéros / an
Membres de la Chambre
de Commerce: gratuit
Non-membres: 15 euros / an

Rédaction

Fondation IDEA

Affaires économiques,
Chambre de Commerce
Affaires internationales,
Chambre de Commerce
Avis et Affaires juridiques,
Chambre de Commerce
Silicon Luxembourg
Stéphane Etienne



Rédaction

Tél: (+352) 42 39 39 380
Fax: (+352) 43 83 26
E-mail: merkur@cc.lu
Internet: www.cc.lu

Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg

7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg

Head of Public Relations, Marketing & Communication

Bérengère Beffort —
berengere.beffort@cc.lu

Rédactrice en Chef

Corinne Briault — corinne.briault@cc.lu

Rédactrice en Chef adjointe

Catherine Moisy — catherine.moisy@cc.lu

Illustration de la couverture

Charl Vinz

Photographes

Laurent Antonelli
Emmanuel Claude
Pierre Guersing
Michel Zavagno
Charly Petit
Anouk Flesch
SIP
Maison du Grand Duc
Eric Devillet

Régie publicitaire

Regie.lu
31 rue de Hollerich
L-1741 Luxembourg
Tél: (+352) 4993 9000
E-mail: info@regie.lu
Internet: www.regie.lu

Communiqués de presse

merkur@cc.lu

Prochaine édition

12 septembre 2024

Direction Artistique et mise en page

lola.strategy&design

Tirage

34.000 exemplaires

regie.lu



Please Recycle

Finished reading this publication?
Archive it, pass it on or recycle it.



Les articles publiés et signés n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs et ne reflètent pas forcément l'opinion de la Chambre de Commerce, qui ne peut donner aucune garantie expresse ou implicite sur l'exactitude, l'exhaustivité, la véracité, l'actualité, la pertinence ou la fiabilité des informations figurant dans le Merkur.

© Copyright 2020 - Chambre de Commerce, tous droits réservés. Toute reproduction totale ou partielle est interdite et la propriété exclusive de la Chambre de Commerce. Si vous souhaitez obtenir des droits d'utilisation du contenu/de reproduction, contactez Luxembourg Organisation For Reproduction Rights, Luxorr: www.lord.lu



MERKUR

**Le magazine d'information économique
de la Chambre de Commerce.**



**CHAMBER
OF COMMERCE
LUXEMBOURG**
POWERING BUSINESS

MERKUR, c'est le média exclusif pour toucher les chefs et les cadres des entreprises affiliées.

Distribué tous les deux mois à plus de 37.000 entreprises locales et abonnés dans le monde, le magazine est publié en français et en anglais et couvre l'actualité locale des entreprises de tous les secteurs de l'économie.

Réservez dès maintenant votre annonce, informations sur www.regie.lu



“JE VOIS
GRAND
POUR MON
ENTREPRISE.”

MON CONSEILLER AUSSI.

ENTREPRENDRE, UNE HISTOIRE DE PASSIONNÉS.
Pour en savoir plus, contactez Charles Sunnen,
Conseiller Entreprises, et son équipe au 49 924-3061.



banquedeluxembourg.com/entrepreneurs

 **BANQUE DE
LUXEMBOURG**

Certified

Corporation