

MERKUR

Published by Luxembourg Chamber of Commerce
www.cc.lu

JUIL • AOÛT 2023

Cover Story: Marché du travail
Créer, attirer et retenir les talents

The Interview: Karin Scholtes
Success Story: Jobs.lu



52 4 €
9 770241 841366

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG

#THANK GOD IT'S MONDAY

BANQUE RAIFFEISEN, société coopérative.

**Le lieu où il fait bon
travailler les lundis.**



Raiffeisen

La Banque qui appartient à ses membres



MERKUR

Le STATEC vient d'annoncer la remontée du taux de chômage à 5%. Cependant, les entreprises recherchent toujours activement leurs talents d'aujourd'hui et de demain, dans tous les secteurs. Le chiffre du chômage qui croît est révélateur d'une inadéquation structurelle entre l'offre et la demande de compétences. Ce numéro de Merkur consacre sa *Cover Story* à la « guerre » des talents, le mot n'étant pas trop fort selon les professionnels du recrutement. La *Cover Story* analyse les différentes facettes du phénomène et apporte l'éclairage de récents travaux engagés par la Chambre de Commerce, entre-autres, pour suggérer des pistes de solutions. La rubrique *The Interview* donne ainsi la parole à Karin Scholtes, qui préside un Groupe de Travail entièrement dédié à la thématique des talents et qui regroupe des chefs d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs. La Fondation Idea quant à elle, au travers de sa rubrique *Ideas to shape the future*, passe au crible les différents leviers à activer pour restaurer l'attractivité du Luxembourg pour les talents de tous horizons.

D'autres articles sont porteurs d'idées pour le futur du Luxembourg, en prévision de la nouvelle séquence électorale qui s'ouvre : la rubrique *The Economy* s'intéresse à l'attractivité et à la compétitivité du pays, mais aussi aux finances publiques, au Plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC) et aux énergies renouvelables. Autant de sujets de haute importance pour préparer un avenir serein.

Offensive luxembourgeoise sur fonds de guerre des talents

Les habituels rendez-vous avec les entreprises du Luxembourg nous amènent à rencontrer, dans la rubrique *Success Story*, Athur Meulmann qui dirige la plateforme de recrutement digital *jobs.lu* et Carole Platz qui a fondé l'agence événementielle Emotion Event Management il y a 20 ans. La rubrique *Meet our Members* nous permet de mieux connaître le groupe familial Jan de Nul, actif depuis 1849 et resté indépendant tout au long de sa longue histoire, le groupe RBB, qui maîtrise la technologie du rotomoulage et Maison Josy Juckem, spécialisée dans les cuisines pour professionnels.

La rubrique juridique *Legal Insight* présente les nouvelles obligations qui incombent aux entreprises suite à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi visant à protéger les lanceurs d'alerte ; la rubrique *Market Watch* nous fait découvrir le Kazaksthan, immense pays faisant le trait d'union entre la Chine et l'Europe, où la Chambre de Commerce se déplacera en octobre prochain lors d'une mission économique.

Une toute nouvelle rubrique fait son apparition ce mois-ci dans votre Merkur : *Startups by Silicon Luxembourg*. Fruit d'un partenariat conclu avec le média phare de l'écosystème startups du Luxembourg, ce rendez-vous qui deviendra récurrent, donne sur 4 pages, un aperçu de la riche actualité startups du pays. Avec les pages *Starting blocks*, ces pages forment un ensemble d'actualités présentant de nombreux entrepreneurs aux idées innovantes. Pour ce numéro consacré aux talents, les jeunes pousses du Luxembourg rivalisent d'idées et de solutions pour faciliter les recrutements et partagent leurs *best practices*.

Enfin ce numéro de Merkur est accompagné du huitième titre de la série des Guides pratiques de la Chambre de Commerce, consacré cette fois-ci à l'Arbitrage, forme alternative de résolution de litiges.

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



Bonne découverte et bonne lecture !

« Ce numéro de Merkur est consacré à la 'guerre' des talents car, selon les professionnels du recrutement, le mot n'est pas trop fort. »

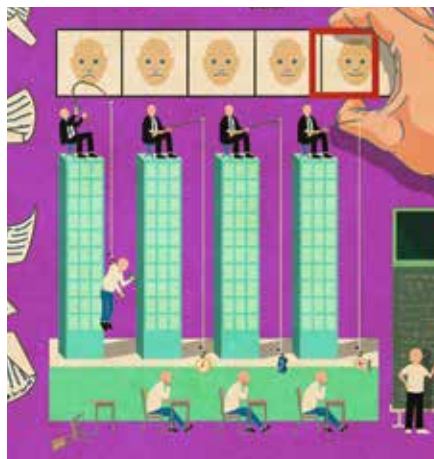
42

Cover Story:

Marché du travail Créer, attirer et retenir les talents

42 — 53

Baromètre de l'Économie après Baromètre de l'Économie, les chefs d'entreprise déclarent le manque de main d'œuvre qualifiée comme leur défi n°1 du fait de profils recherchés inexistants ou de personnes insuffisamment qualifiées. Aidée par la digitalisation des emplois, la concurrence se fait rude dans la course aux talents entre tous les pays du monde. Le Luxembourg a des atouts qu'il doit mieux exploiter, ainsi que de nombreuses marges de progression. Tour d'horizon dans ce dossier...



06 CORPORATE NEWS

06 — 26

Plus de 90.000 entreprises créent, innovent, produisent, embauchent, exportent, remportent des contrats, lancent de nouveaux projets...Rendez-vous avec la vie des entreprises du Luxembourg.

28 INSTITUTIONAL NEWS

28 — 41

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

54 THE ECONOMY

54 — 67

Attractivité et compétitivité
Le Luxembourg a 4 cartes à jouer 54

Élections 2023
Garantir des finances publiques soutenables 58

PNEC
Hausse des objectifs du Luxembourg en matière d'énergie 62

The Eye of the Economist 64

Show and tell 66

In a Nutshell 67

68 IDEAS TO SHAPE THE FUTURE

68 — 69

Emploi
Luxembourg Talents hub, let's make it happen!

70 LEGAL INSIGHT

70 — 71

Nouveauté juridique
Loi relative à la protection du lanceur d'alerte

74 THE INTERVIEW

74 — 77

Karin Scholtes

82 STARTING BLOCKS

82 — 83

84 SUCCESS STORY

84 — 95

Emotion Event Management
Transformer un concept en une expérience unique 84

Jobs.lu
Trouver le bon candidat au bon moment 90



p. 16



p. 84



p. 104

96 MEET OUR MEMBERS 96 — 101

- Jan de Nul Group**
Un groupe familial tourné vers le futur 96
- RBB Group**
Un acteur reconnu 98
- Maison Josy Juckem**
Les «pros» de la cuisine 100

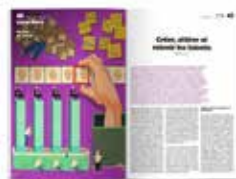
102 MEET OUR PEOPLE 102

104 LUXEMBOURG RISING 104 — 105

106 IN THE SPOTLIGHT 106 — 111

- Opportunités d'affaires dans le sud de la France et à Monaco 108
- L'écosystème startup à Vivatech 110

La version en français de la Cover Story consacrée aux talents est à retrouver sur:
www.cc.lu/merkur



— ENGLISH CONTENT —

CORPORATE NEWS 22

INSTITUTIONAL NEWS 40

MARKET WATCH 72

The Republic of Kazakhstan

STARTUPS BY SILICON LUXEMBOURG 78

STARTING BLOCKS 82

IN THE SPOTLIGHT 106

- Official mission to Vietnam 106
- Diplomatic Conference 108
- The Business Club Belgium-Luxembourg (BCBL) celebrates its 5th anniversary! 109
- Exploring the Finnish market 110
- A Successful Official Trade Mission to Ireland 111

Corporate News



Bofferding Designs uniques!

Bofferding a lancé une série limitée de bouteilles spécialement conçues pour célébrer les traditions et événements phares luxembourgeois. Ces bouteilles uniques arborent des designs hauts en couleurs, capturant l'esprit festif des grandes fêtes du pays qui contribuent à la fierté nationale. En effet, chaque bouteille représente un moment unique tel que le Siren's Call, le Bueg'brennen, la Fête nationale, la Schueberfouer, le E-Lake, les cavalcades, le Blues Express ou l'Oktoberfest. Ces designs reflètent l'authenticité culturelle et l'engagement profond de Bofferding envers sa communauté locale.

Cleanup

Voiture garée, voiture nettoyée!

Basée initialement en Allemagne, Cleanup est présente au Luxembourg depuis 2022. Elle offre des services de nettoyage mobile de voitures pour les particuliers et les flottes d'entreprises en utilisant son propre système de nettoyage basé sur la nanotechnologie n'utilisant pas d'eau ajoutée à ses produits. Le principe est simple : l'entreprise vient nettoyer à l'endroit où la voiture est garée. Il suffit de commander le nettoyage en moins d'une minute via l'application (*Cleanup.lu*). Ainsi, pour nettoyer une voiture de taille moyenne, Cleanup utilise 0,3 dl de son propre détergent, 100% biodégradable et respectueux de l'environnement. Sur 10.000 véhicules nettoyés, Cleanup peut économiser 120 à 150 litres d'eau potable et réduire considérablement les émissions de CO₂.



— POST LUXEMBOURG —

Inauguration officielle du bâtiment HELIX

Le bâtiment HELIX, nouveau siège de POST Luxembourg, a été officiellement inauguré le 12 juin dernier, en présence de nombreuses personnalités, notamment S.A.R. le Grand-Duc, le président de la Chambre des députés, Fernand Etgen, et le directeur général de POST Luxembourg, Claude Strasser.

Après 38 mois de construction, dont les travaux de démolition de l'ancien Centre postal, le bâtiment HELIX a été livré conformément au calendrier et au budget initialement prévu de 115 millions d'euros. Dessiné par le bureau d'architectes Metaform, l'immeuble est conçu comme un trait d'union entre une construction traditionnelle et une approche moderne de l'architecture. La façade classée, «Accinauto» datant des années 1950, a été conservée et devient voisine d'une nouvelle façade en lamelles verticales. Situé place de la Gare à Luxembourg, le bâtiment HELIX dispose d'une surface de 27.700 m² et comporte 8 étages, 4 sous-sols, un étage technique, ainsi que d'un point de vente de type Espace POST au rez-de-chaussée. Quotidiennement, le bâtiment accueille 700 à 800 collaborateurs. HELIX est construit suivant les normes les plus récentes et POST a visé avec ce bâtiment, pour la troisième fois, la certification DGNB

Platine, l'une des plus complètes dans le domaine de la construction et de l'aménagement durable. Situé au 4^e sous-sol, le bac à glace d'un volume brut de 2.763 m³ combiné à des pompes à chaleur, propose un concept innovant, écologique et économique : il permet de récupérer de l'énergie dans l'environnement grâce à des capteurs, et l'accumulateur de glace peut stocker une grande quantité d'énergie thermique en utilisant les transitions de phase, de glace à eau et d'eau à glace. Ce principe permet même des transferts d'énergie saisonniers. HELIX signifie, suivant sa traduction grecque ou latine, torsade ou encore hélice/colimaçon. L'architecture du siège de POST, offre en effet une image comparable à une torsade, ou une hélice, notamment grâce à l'impressionnant escalier qui s'élève telle une colonne vertébrale au cœur du bâtiment. —

— CASINO 2000 —

40 ans de jeux, spectacles, hôtellerie et gastronomie

En 1983, CASINO 2000 ouvrait ses portes sous la houlette de Werner J. Wilhelm Wicker avec l'ambition de devenir un haut lieu de divertissement au Luxembourg.

Le 7 juin 2023 le site a fêté ses 40 ans. Au cours de son histoire, il s'est réinventé pour devenir un complexe de divertissement nouvelle génération. Retour sur une *success story* luxembourgeoise.

CASINO 2000 accueille ses premiers joueurs et visiteurs en 1983 à Mondorf-les-Bains. L'établissement séduit ses hôtes avec des tables de jeux uniques au Luxembourg, mais aussi grâce à un programme de spectacles qui allie diversité et qualité et une excellente restauration. Le directeur général, Guido Berghmans, a guidé la mutation progressive de son établissement avec l'ensemble de ses équipes et, quarante ans plus tard, l'établissement aux multiples facettes n'a cessé de jouer la double carte de l'audace et de la créativité jusqu'à se réinventer et se positionner comme un centre de divertissement nouvelle génération. Dans cette nouvelle approche, le *Purple Lounge* distille désormais une atmosphère branchée, le restaurant Les Roses a été recomposé en privilégiant les matériaux nobles et naturels qui font écho à une offre gastronomique de haut niveau, ouverte sur le monde et imaginative et une nouvelle salle de Jeux de Tables ainsi qu'un Stadium ont vu le jour. Accueillant jusqu'à 2.000 personnes, le CHAPITO bénéficie quant à lui d'une programmation événementielle et artistique en parfaite cohérence avec la qualité des autres services et prestations. D'autres nouveautés verront le jour tout prochainement : une nouvelle salle dédiée aux jeux électroniques et un bar branché, bénéficiant d'une architecture ultra-moderne. Grâce à ces investissements, le succès est au rendez-vous. Le public se diversifie, allant des trentenaires aux seniors, associant les Luxembourgeois à une clientèle transfrontalière et internationale et regroupant des joueurs, des gastronomes ainsi que des amateurs de spectacles. —



Photos : Casino 2000, Cactus, BAC Cinéma Luxembourg



Lidl Centre de formation in house

Le 14 juin 2023, la chaîne de supermarchés Lidl a inauguré sa *Lidl Academy* pour former ses collaborateurs actuels et futurs. Offrir une formation continue au personnel est en effet primordial pour soutenir la croissance de l'enseigne au Luxembourg, développer les compétences des employés et, ainsi, continuer à fournir un haut niveau de services aux clients. Le nouvel organisme de formation est situé à Dudelange, sur une surface de 1.026 m² comprenant le centre de formation lui-même ainsi que des salles de réunions et 245m² de bureaux administratifs. Les salariés qui y suivent des formations peuvent obtenir des certifications professionnelles reconnues, dans les domaines suivants : services en caisse, conseils aux clients, gestion des stocks, réapprovisionnement de rayons, gestion des équipes, connaissance des produits, sécurité en magasin... L'enseigne compte actuellement 13 magasins et 378 employés.

Cactus Un challenge au profit de la Croix-Rouge

L'enseigne Cactus a placé l'année 2023 sous le signe de la solidarité en renouvelant son action *Cactus Charity Challenges*, en association avec la société Henkel, au profit de la Croix-Rouge luxembourgeoise comme en 2022. L'initiative s'est déroulée pendant le mois du don, du 11 au 23 avril 2023. Cette nouvelle action a permis d'offrir 15.000 euros au service *Perspectives* de la Croix-Rouge qui accueille des adolescents et jeunes adultes de 16 à 26 ans en situation de détresse psycho-sociale. Le service offre une guidance socio-éducative sur la base d'un projet de vie. Le jeune adulte doit, pour sa part, affirmer sa volonté de vouloir changer sa situation et formuler des objectifs personnels et professionnels.

Keep Contact Chat GPT intègre l'outil Saaskia

En 2020, Keep Contact lançait sa solution technologique Saaskia, véritable booster d'intelligence économique. Un an plus tard, l'agence développait une version SaaS de l'outil afin que ses clients qui le désirent puissent se l'approprier, piloter eux-mêmes leur veille et réaliser des revues de presse personnalisées, ainsi que leurs analyses. En 2023, Keep Contact innove à nouveau avec le lancement d'une version de Saaskia intégrant le nouvel outil d'Intelligence Artificielle générative ChatGPT. Cette innovation s'accompagne de services à forte valeur ajoutée pour les entreprises qui utilisent l'outil pour leur communication ou à des fins stratégiques : génération de résumés disponibles en plusieurs langues, sur mesure pour les réseaux sociaux ; articles automatiquement traduits, palette de langues enrichie...

Cinéma d'animation Récompense glanée à Annecy

Le long-métrage *La Sirène*, coproduit par BAC Cinéma et le studio de la Fabrique d'Images, a été récompensé du Prix de la meilleure musique originale lors de la cérémonie de remise des prix du Festival International du Film d'Animation à Annecy, le samedi 17 juin au soir. *La Sirène*, coproduit par le Luxembourg, la France, l'Allemagne et la Belgique, a été réalisé par l'Irannienne Sepideh Farsi. Cette nouvelle récompense salue une fois encore la qualité des coproductions luxembourgeoises qui décrochent régulièrement des prix internationaux à des festivals de renom.





Sources Rosport Édition limitée «Fête nationale»

À l'occasion de la Fête nationale luxembourgeoise, Sources Rosport a lancé une édition limitée de ses bouteilles consignées en verre d'un litre de ses produits phares «Rosport Classic», «Rosport Blue» et «Rosport Viva». Pour cette édition spéciale, l'entreprise luxembourgeoise a collaboré avec l'illustratrice Liz Kummer, qui a créé des étiquettes uniques et aux couleurs de chacun des produits. L'idée de base de cette action est de proposer chaque année une édition limitée mise en valeur par un/e artist/e luxembourgeois/e pour célébrer ensemble la Fête nationale. Liz Kummer s'est spécialisée dans la conception d'univers visuels uniques pour des produits de consommation courante.

Apothecary 3.400 euros pour la Charity Edition

Jerry Wagner, propriétaire et patron du spécialiste des jus vitaminés et sains Apothecary, a remis mi-juin un chèque de 3.400 euros à Trauerwee a.s.b.l, fruit des recettes de vente de la *Charity Edition* d'Apothecary. La *Charity Edition* d'Apothecary, est un jus de fruits et légumes pressé à froid regorgeant de vitamines. Cette savoureuse boisson vitaminée limitée à 2.800 bouteilles, séduit également par le design extrêmement original de la bouteille ainsi que du coffret qui l'accompagne. Pour ce design, l'artiste Lynn Cosyn a imaginé un personnage pour enfants amusant qui a un faible prononcé pour les fruits et les légumes sains. Trauerwee soutient et accompagne les enfants et les jeunes touchés par la perte d'un être cher.



— LUXLAIT —

Deux nouvelles lignes de conditionnement

Luxlait, la coopérative agricole luxembourgeoise, a inauguré en présence de nombreuses personnalités, notamment Claude Haagen, ministre de l'Agriculture et de la Viticulture et du Développement rural, deux nouvelles lignes de conditionnement à la pointe de la technologie dans son usine de Roost/Bissen.



La première machine inaugurée est une nouvelle conditionneuse Paker, qui sera utilisée pour le conditionnement de produits semi-liquides en grand volume (150g. à 500g.). Les nouveaux emballages aux designs épurés se veulent plus écoresponsables que les précédents grâce à une composition garantissant une recyclabilité optimale. En effet, les différents éléments composants l'emballage sont parfaitement dissociables. Les nouveaux pots contiennent également moins de plastique, ce qui entraîne une réduction de 16,8 tonnes de plastique par année, soit une baisse de 40% sur toute la gamme. La conditionneuse en elle-même outre sa capacité de production accrue, est moins énergivore que la précédente et présente un impact environnemental réduit. La deuxième machine inaugurée est une nouvelle conditionneuse Tetra Pak. Cette machine est destinée au remplissage de petits emballages 200ml, 250ml et 300ml. Conçu pour répondre aux normes environnementales les plus strictes, les emballages sont faits à base de carton certifié FSCTM (*Forest Stewardship Council™* – le carton est issu de forêts gérées de manière durable) et d'autres matériaux végétaux : l'emballage est ainsi composé à 74% de matériaux issus de ressources renouvelables. Le packaging est certifié Carbon Trust, attestant ainsi la réduction de 23% des émissions de CO₂ vis-à-vis de l'ancien emballage. —

— SODEXO BENEFITS & REWARDS SERVICES —

Naissance de PLUXEE

L'activité Benefits & Rewards Services de Sodexo, un leader mondial des avantages et de l'engagement des collaborateurs, se dote d'une nouvelle marque : PLUXEE.

PLUXEE devient le partenaire privilégié des entreprises pour une expérience collaborateurs digitale et amplifiée. En se dotant d'une nouvelle identité, l'activité Benefits & Rewards Services entend se différencier plus fortement sur un marché extrêmement dynamique. PLUXEE permettra à ses entreprises clientes de faire rayonner leur marque employeur en proposant à leurs collaborateurs des solutions innovantes et personnalisées, face aux évolutions fortes que connaît le monde du travail. Elle a pour ambition d'aider chaque collaborateur à profiter davantage de ce qui compte pour lui. PLUXEE, acteur historique de référence présent dans 31 pays, a tous les atouts pour capter le potentiel d'un marché en pleine croissance

et largement sous-pénétré : un savoir-faire acquis depuis près de 45 ans, une performance solide, la vision de long-terme de son actionnaire de référence - la famille Bellon - et son engagement sociétal, fondement de l'engagement de ses collaborateurs. PLUXEE sera une marque moderne et digitale qui reflètera la vision, l'ambition et le positionnement de l'activité dans la perspective du projet d'autonomisation et de cotation annoncé en avril 2023 et disposera d'une gouvernance propre et de moyens dédiés pour déployer son plan stratégique. PLUXEE, sera progressivement déployée dans les 31 pays d'implantation de l'activité d'ici à la fin de l'année 2023, à commencer par le Brésil dès le mois d'août. —



Véhicules
Utilitaires

La solution pour l'e-mobilité professionnelle

ID. BUZZ

CARGO



ID. Buzz Cargo

à p.d. 33.400 € HTVA ⁽¹⁾

ou en FinancialRenting.

à p. d. 209 € HTVA/mois ⁽¹⁾⁽²⁾

Disponible également en stock.

Les grands projets commencent par un sourire.

Vous trouverez plus d'infos ainsi que la liste de tous les concessionnaires sur volkswagen-utilitaires.lu

Consommation électrique combinée ID. BUZZ Cargo (WLTP) : 20,5 kWh /100 km. Émissions CO₂ combinées : 0 g/km. Classe de rendement : A. Les valeurs de consommation et d'émission indiquées ont été déterminées selon les méthodes de mesure prescrites par la loi. Pour plus d'informations, voir volkswagen-utilitaires.lu ou contactez votre concessionnaire Volkswagen Véhicules Utilitaires. (1) 8.000 € d'Aide Klimabonus déjà déduits (2) 48 mois, 10.000 km/an, acompte de 25%.



Lenny / Match À la conquête du Luxembourg

Lenny, spécialiste des produits inspirés par les incontournables recettes américaines, a pris place dans les rayons de tous les supermarchés Match du Luxembourg. On retrouvera désormais une sélection comprenant des biscuits au beurre de cacahuète, de la barbe à papa, des pop-corns, des céréales Marshmallow ou encore de la *yellow mustard* et des saucisses, incontournables du hot-dog, le tout sans OGM, ni huile de palme. En exportant son univers et son savoir-faire, la marque française entend séduire un nouveau public, relever de nouveaux défis et saisir de nouvelles opportunités. Lenny est une marque imaginée et créée par le studio MFG en 2021. MFG est une entreprise familiale, spécialisée dans la création, le lancement et le développement de marques alimentaires.

Brasserie nationale Deux médailles d'excellence

La Brasserie nationale, déjà forte de nombreuses récompenses cumulées au fil des ans, s'est une nouvelle fois distinguée en remportant deux places sur le podium de l'édition 2023 de l'*European Beer Challenge*. Au terme de cette compétition qui récompense les meilleures bières européennes dans plusieurs catégories, ce sont deux bières emblématiques de la gamme Brasserie nationale qui ont convaincu le jury professionnel grâce à leurs qualité et propriétés 100% naturelles, sans additifs ni conservateurs. La Battin Gambinus, marque préférée des Luxembourgeois depuis plusieurs années, a récolté une médaille d'argent dans la catégorie *Dortmunder Export*, tandis que la Bofferding Pils, bière la plus consommée au Grand-Duché, s'est, elle, vu décerner la médaille d'or dans la catégorie *International Style Pilsner*.

— MÉDIATION —

L'agence se diversifie

Active depuis 1991, l'agence de communication et d'événement Mediation poursuit sa stratégie de développement en embauchant un Designer d'expériences interactives et un webdesigner spécialisé dans le e-commerce.

Depuis quelques années, Mediation ne cesse de se développer et de proposer de nouveaux services à ses clients. *«L'année dernière, déjà, nous avons recruté un photographe/vidéaste, expert en community management. Ceci nous a permis d'offrir une nouvelle expertise à nos clients. Grâce à cela, nous avons eu de beaux projets comme la réalisation du film pour les 10 ans de l'agence eSanté et celui pour l'inauguration des locaux de Revantage»*, explique Netty Thines, administrateur délégué. L'agence poursuit sa stratégie de diversification qui suit l'évolution du marché. *«Depuis quelques années également, nous proposons des services d'onboarding car l'intégration de nouveaux collaborateurs est toujours capitale dans une entreprise et elle l'est d'autant plus avec la pénurie de talents que nous connaissons actuellement.»* continue Netty Thines. L'équipe de Mediation s'enrichit cette fois de talents complémentaires dans la réalité augmentée, la réalité virtuelle et les expériences immersives. *«Depuis la Covid, nous avons développé nos compétences en gamification. D'ailleurs, nous avons toujours conçu nos team buildings inhouse, du concept à la mise en place en passant par la scénarisation. Mais, avec la pandémie, nous sommes allés un cran au-dessus en y ajoutant le web et la vidéo.»* Pour l'avenir proche, toujours à l'écoute du marché et des nouvelles tendances, Mediation s'intéresse à l'IA et aux hubs sociaux. —



— AK AGENCY —

L'agence de communication arrive au Luxembourg

Ak-Agency, agence de marketing 360° qui répond aux besoins des PME et professions libérales, est arrivée sur le marché luxembourgeois fin mai 2023.

Tout a commencé en 2015 quand Alexandra Kerckhof a reçu le prix de *Creative Young Entrepreneur*. À son palmarès professionnel, elle avait déjà la création de plusieurs marques de puériculture (Cupcake Babies, Lollipops & More) et l'édition des guides gratuits pour jeunes parents 'Quoi de 9?'. Elle fut la première femme à obtenir ce prix, remis tous les ans par la Jeune Chambre Internationale (JCI Luxembourg). À ce moment-là, le président de JCI était Philippe Leroy, également «serial entrepreneur». De cette rencontre, une amitié est née et également l'envie de créer un nouveau projet ensemble. À l'été 2022, l'idée de répondre aux besoins des PME et professions libérales à travers une agence de marketing et communication dédiée prend forme. Ak-Agency voit le jour en mars 2023, combinant l'expérience en marketing d'Alexandra, avec l'amour des chiffres de Philippe.

L'agence crée des marques à partir de zéro, après une étude approfondie du marché cible, et à l'image des clients, de ses produits et services. Les communications élaborées s'adaptent à tous les canaux. L'agence peut prendre en charge l'identité de la marque, le *packaging*, le site web, une campagne publicitaire ou l'ensemble de ces éléments. Tout comme l'identité visuelle, le *storytelling* permet de fidéliser la clientèle : c'est la marque et son histoire qui permettent de se différencier de la concurrence car les consommateurs sont demandeurs de marques ayant une histoire et une âme. —

■ Plus d'informations : www.ak-agency.eu



FONDS SOCIAL EUROPÉEN PLUS

« Investir dans le futur »

Nouveau programme
2021-2027

VOUS AVEZ UNE IDÉE DE PROJET INNOVANT ?

Dans un des domaines suivants :

- Lutte contre le chômage
- Perfectionnement des compétences
- Inclusion sociale
- Soutien à l'économie sociale et solidaire
- Jeunes et éducation
- Besoins en compétences liés à la transition climatique

Appel à projets
ouvert
jusqu'au :

22
SEPTEMBRE
2023



Modalités pratiques
et détails disponibles
sur www.fse.lu



Cofinancé par
l'Union européenne



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire

L'Enfant Roi Réorganisation du groupe familial

Les fondateurs du Groupe L'Enfant Roi, Dominique et Pierre Godard se retirent de la gérance quotidienne de leur entreprise familiale et en confient la direction à leur fils Guillaume Godard. Actuellement directeur général, il occupe depuis le 2 mai 2023 la fonction de président du Conseil d'Administration. La passation que la famille a préparée depuis un peu plus de 12 mois a permis d'instaurer une nouvelle gouvernance, garante de la pérennité du groupe. Victoria Godard, fille des fondateurs, assure la direction pédagogique et David Koensgen, qui a accompagné la famille dans la transition et qui compte sur une longue expérience dans le secteur de la petite enfance, est nommé secrétaire général du groupe et dirige l'ensemble des services de support. Avec la création de L'Enfant Roi en 2004 et à travers ces deux dernières décennies, le groupe a contribué de façon importante à la sensibilisation de la pédagogie Montessori au Luxembourg et dans la Grande Région.

Pop-up stores

Appel à candidatures

La Ville de Luxembourg a lancé un appel à candidatures pour la location du local situé 15, avenue de la Gare (anciennement C&A, d'une surface de 770 m²) en vue d'y installer dès le mois de juillet plusieurs commerces éphémères. Les startups, entrepreneurs ou commerçants intéressés peuvent introduire leur candidature via le formulaire disponible sur le site Internet de la Ville de Luxembourg. Parmi les critères de sélection figurent l'originalité et la qualité des concepts proposés. Sont autorisées les propositions dans le domaine vestimentaire, des accessoires et bijoux, des équipements de la maison, des services et loisirs, des soins et de la beauté, de l'art, de la mode et de la photographie ou encore de l'alimentation sèche emballée. La durée de location maximale est de six mois; une prolongation jusqu'à de maximum trois mois est possible.

■ Plus d'informations : dec@vdl.lu



— PRET A MANGER —

Premier restaurant ouvert à Luxembourg

Après Londres (où elle a été créée en 1986), les États-Unis, Hong Kong, la France, la Suisse, la Belgique, et l'Irlande ou encore l'Inde, la célèbre sandwicherie anglaise Pret A Manger débarque avec un premier restaurant dans la capitale luxembourgeoise.

Installée depuis le mois de mai au cœur de la capitale luxembourgeoise, Pret A Manger a ouvert sa première entité face à l'Hôtel des Postes. Cette ouverture marque une nouvelle étape dans le plan d'expansion de Pret A Manger en Europe. Pret A Manger prévoit de créer 12 à 15 emplois au sein de ce restaurant, qui compte 25 places assises intérieures dont 2 places pour les personnes à mobilité réduite et une vingtaine de places en terrasse. Comme dans tous les restaurants de l'enseigne, l'équipe du Pret A Manger de Luxembourg prépare chaque matin sur place, dans la cuisine du restaurant, une sélection de sandwiches, salades, wraps et desserts élaborés à partir d'ingrédients rigoureusement sélectionnés. Les clients vont pouvoir retrouver les recettes iconiques de l'enseigne comme le Sandwich Super Club, aux filets de poulet, bacon et tomates fraîches, la *salad bowl* Écrevisses

& Avocat, la baguette Saumon fumé & Aneth ou encore le populaire *salad bowl* Poulet Pesto et de nombreuses options végétariennes et véganes. Soupes, toasts, wraps et plats chauds viennent compléter la gamme de produits préparés sur place. L'enseigne propose aussi à tout moment de la journée, une offre de pâtisseries, desserts, fruits découpés et smoothies minute ainsi qu'une large sélection de boissons fraîches. Le Pret A Manger de Luxembourg va servir aussi tout au long de la journée des viennoiseries et cookies cuits sur place, parfaits pour accompagner les cafés ou thés bios (latte, cappuccino, matcha...) préparés par un barista, en version chaude ou glacée et personnalisés avec du lait ou une alternative végétale bio (avoine, coco ou soja). —

Nous finançons

VOTRE PROJET
de **TRANSMISSION**
et de **REPRISE**
D'ENTREPRISE



www.snci.lu

SNCI
NOUS FINANÇONS VOTRE AVENIR

Share & Create

Partager les savoir-faire

Fondé par Elise Guérin, *Share & Create* a à cœur de promouvoir la créativité et les savoir-faire locaux au travers d'une plateforme de réservation d'ateliers, pour réaliser une création avec un professionnel! À chacun de découvrir et choisir les savoir-faire créatifs et manuels au travers de la plateforme qui propose déjà un grand choix d'ateliers pour cuisiner, concevoir ses produits cosmétiques maison, faire de la peinture, des collages, de l'impression sur tissu, participer à des *Repair Cafés* ou encore participer à des dégustations (vins & mets)... Le site internet est en ligne depuis le 2 mai 2023. Les ateliers très variés seront encore complétés par d'autres à venir.

Groupe Foyer Projet humanitaire au Népal

L'inauguration de la nouvelle école de Bethanchowk, au Népal, signe l'aboutissement d'un projet humanitaire auquel le Groupe Foyer participe depuis 2020, en étroite collaboration avec l'ONG Aide à l'Enfance de l'Inde et du Népal (AEIN) et avec le soutien du ministère luxembourgeois des Affaires Étrangères. Ce projet à vocation éducative avait pour objectifs de reconstruire une école, d'équiper plusieurs écoles avec du mobilier, de promouvoir l'entrepreneuriat, notamment féminin, et de sensibiliser les populations locales à l'éducation des enfants. À l'occasion d'un séjour d'une semaine au Népal, Amira Hellal et Nathalie Hanus, deux collègues impliquées dans le groupe de travail RSE consacré à l'Humanitaire chez Foyer, ont accompagné les représentants d'AEIN pour un voyage inoubliable. Elles ont ainsi pu inaugurer la nouvelle école de Bethanchowk, huit ans jour pour jour après le séisme dévastateur qui avait tout détruit dans la région. C'est à l'initiative des collègues impliqués dans le groupe de travail Humanitaire de Foyer que l'ensemble du personnel du Groupe s'est mobilisé pour lever des fonds au profit de ce projet, notamment à travers le *payroll giving*, un micro-don régulier sur salaire, qui a complété les dons consentis par Foyer.

— COPAL —

Coup de jeune pour le shopping center

Le shopping center Copal de Mertert-Wasserbillig a dévoilé récemment son nouveau visage. Après près de 44 ans d'existence, le centre commercial a, ces cinq dernières années, bénéficié d'une totale transformation tenant compte des enjeux écologiques actuels.

Le shopping center Copal présente un nouveau concept contemporain, attractif et dynamique à la frontière allemande. Un look totalement revu, une décoration intérieure conviviale et soignée, une nouvelle enseigne de restauration bien connue au Luxembourg qui met l'eau à la bouche... C'est un véritable coup de jeune que s'est offert le shopping-center Copal de Mertert-Wasserbillig. Le résultat d'une métamorphose initiée en 2018 lorsque la direction décide, avec l'ensemble des locataires, de rénover progressivement le centre commercial situé route de Wasserbillig. Excluant toute idée d'extension, l'objectif du projet est de réutiliser avant tout le maximum de ressources, d'éléments et d'infrastructures existants. Les travaux sont confiés à l'architecte luxembourgeoise Tatiana Fabeck, qui a conçu un projet accueillant, moderne et convivial. À l'intérieur du shopping-center, les commerces partenaires ont bénéficié d'un vrai coup de jeune grâce aux idées créatives de l'architecte. À découvrir, entre autres, Andy Schleck Cycles, l'opticien Roman Wagner, l'agence de voyages *we love to travel*, le service de nettoyage de vêtements Passe & Repasse, la boulangerie Biebel Luxembourg, et Luxsuum, expert en nettoyage intérieur et extérieur de voitures. Côté restauration, un partenariat avec le groupe Urban a été conclu. À l'extérieur, un parking de 500 places accueille les visiteurs. —



— LUXAIR / EHTL —

Destination saveur!

Luxair a renouvelé son partenariat avec les jeunes talents de l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL), afin de toujours mieux satisfaire ses passagers.

Luxair réinvente les menus de sa classe Économie en collaboration, une nouvelle fois, avec l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL). Après une première collaboration ayant mené à l'élaboration des nouveaux menus pour sa Classe Affaires en octobre 2021, Luxair a souhaité renouveler sa confiance aux jeunes talents luxembourgeois pour démocratiser l'excellence et ravir les papilles de ses passagers de la classe Économie. Toujours dans une même quête d'innovation, Luxair a lancé un nouveau défi aux jeunes chefs de l'EHTL, en misant sur leurs idées novatrices et leur envie de surprendre pour la confection de nouveaux snacks et sandwiches aux saveurs du continent européen. Pour rendre hommage aux destinations desservies par Luxair, chaque sandwich porte le nom d'une ville en référence aux traditions culinaires de celle-ci. Cette nouvelle collaboration entre Luxair et l'EHTL est l'occasion pour les deux parties prenantes de travailler, une nouvelle fois, main dans la main et de bénéficier des savoir-faire des chefs expérimentés du Catering de Luxair, gardiens des secrets de la restauration en altitude. Ainsi, 6 nouveaux sandwiches et 2 snacks allient parfaitement saveur et originalité. —



Transformez votre smartphone en terminal de paiement

Avec Worldline Tap on Mobile,
vos paiements sont mobiles,
comme vous !



Acceptation sécurisée
des moyens de paiement
les plus utilisés



Aucuns frais fixes,
ne payez que ce que
vous utilisez



Inscription en ligne rapide,
acceptez des paiements
dans l'heure

Lancez-vous
maintenant





Webasto

Premier coup de pelle pour la ligne de production luxembourgeoise

Le fournisseur automobile, Webasto, s'engage dans un nouvel investissement visant à établir une ligne de production de verre haute technologie. Les travaux de construction de cette nouvelle installation ont été officiellement lancés. L'expansion du site de production de Webasto comprend une extension de l'infrastructure existante sur une surface d'environ 13.000 m². Dans le cadre de cette modernisation, une partie des installations existantes sera remplacée par une technologie de pointe afin d'augmenter les capacités de production, de réaliser des économies d'énergie significatives et d'optimiser l'efficacité de la production. Les rénovations et extensions visent à optimiser la production de grands toits en verre haute technologie pour voitures. La mise en route de la nouvelle ligne de production est prévue pour mi-2024. Dans le cadre de ce développement, plus de 60 employés qualifiés seront recrutés pour assurer le fonctionnement de l'extension de la production.

ALD Automotive Acquisition de LeasePlan

Conformément aux engagements pris dans le cadre de l'autorisation par la Commission européenne de l'acquisition de LeasePlan, ALD a conclu un *share purchase agreement* pour vendre LeasePlan au Luxembourg à Leasys, l'entreprise commune de Crédit Agricole Consumer Finance et Stellantis. Une fois la vente à Leasys achevée, LeasePlan au Luxembourg changera éventuellement de nom. Au niveau global, cette acquisition représente un changement majeur qui positionne le nouveau groupe comme le principal acteur mondial de la mobilité durable avec une flotte totale de 3,31 millions de

véhicules gérés dans le monde. En unissant leurs forces, ALD Automotive et LeasePlan ouvriront la voie vers la neutralité carbone et continueront à façonner la transformation digitale du marché. L'entité combinée s'appuiera sur sa taille et la complémentarité de ses expertises pour renforcer sa compétitivité et assurer une croissance durable.

Mama Shelter Luxembourg Rencontre gourmande avec Patrice Ibarboure

Mama Shelter a annoncé sa première collaboration sucrée avec le chef pâtissier Patrice Ibarboure. Reconnu pour sa technique, son expertise et son humour, le Chef a eu carte blanche pour proposer et réaliser sept pâtisseries. Chaque Mama Shelter en a choisi qui ont été intégrées à leur carte des desserts. Infiniment gourmandes et aux couleurs ensoleillées, le chef traduit dans ses créations pâtissières toutes les textures et l'essence qui retracent ses débuts. Patrice Ibarboure a en effet intégré des établissements de renom : Fauchon à Paris, le restaurant Pierre Gagnaire, Les Ambassadeurs à l'Hôtel de Crillon et le restaurant Daniel Boulud à New York. Il a entre autres récompenses remporté une double consécration en 2019 : celle de Meilleur Ouvrier de France Pâtissier – Confiseur, et celle du Prix Relais Dessert décerné par le Guide Michelin. Pour la collaboration avec Mama Shelter, il a proposé une île flottante à la vanille de Madagascar et amandes caramélisées, un vacherin aux fruits rouges, sorbet framboise ; une omelette norvégienne aux fruits rouges, sorbet fraise et vanille de Madagascar ; un chaud-froid au chocolat, praliné, noisettes du Piémont et glace vanille de Madagascar ; du riz au lait de coco et ananas ; un gâteau basque et le flan pâtissier à la vanille de Madagascar...



— OPYOS —

La famille s'agrandit !

Après plus de deux ans consacrés au développement de ce nouveau produit, Opyos vient de lancer, dans la famille de ses liqueurs, l'*Opyos Apple Quince Gin Liqueur*, en édition limitée.

Le dernier-né de la famille est le résultat d'une macération de marc de pomme et de jus de coing fraîchement pressé dans le Dry Gin classique de la maison. L'idée de l'*Opyos Apple Quince Gin Liqueur* est née spontanément lors de la production de l'*Opyos Glühgin* saisonnier. Pour ce produit hivernal, Opyos utilise le jus des pommes cueillies à la main dans les vergers traditionnels situés à quelques pas de son site de production. Les fruits sont pressés dans le village voisin, chez Eppelpress, où le marc de pomme est également un sous-produit de la production de jus. Bien qu'il s'agisse d'un déchet pour la production du *Glühgin*, ce marc joue un rôle central dans la nouvelle création. Le marc de pomme macère pendant plusieurs mois dans le dry gin avant d'être mélangé au jus de coing et au sucre de canne. Il en résulte une palette d'arômes merveilleusement équilibrée, caractérisée par des notes de coings mûrs combinées à des saveurs de pommes douces et acides. L'*Opyos Apple Quince Gin Liqueur* se déguste de manière classique comme apéritif, en le mélangeant avec de l'*Imperdibile Wild Botanical Tonic*. Les amateurs d'un apéritif légèrement plus épicé peuvent le mélanger avec de l'*Imperdibile Ginger Beer*. En digestif, la maison conseille de le déguster à température ambiante ou rafraîchi avec des glaçons. —

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



ENTREPRISE

Une bonne idée ne suffit pas.

Coûts de création, aides publiques, diversification, expansion et sécurité financière sont autant de sujets qui préoccupent même les entrepreneurs les plus chevronnés. Un constat s'impose donc : il faut davantage qu'une bonne idée pour réussir.

TEXTE Marc Glesener, texte traduit de l'allemand
PHOTO Daniel Haag, Global Head of Corporates à la BIL.

Daniel Haag, responsable des entreprises à la BIL en tant que *Global Head of Corporates*, insiste lui aussi sur les nombreux aspects qui impactent le succès d'une entreprise. Aider les entrepreneurs, petits et grands, à créer, investir ou innover, constitue le moteur de son engagement professionnel.

Un entrepreneur doit être très tôt capable de regarder au-delà de son activité principale. En effet, il peut être utile d'explorer d'autres voies pour protéger à la fois l'entreprise et le patrimoine privé du propriétaire de l'entreprise.

Un autre aspect à considérer attentivement est celui des liquidités. Face à un besoin d'argent à court terme, il n'est pas toujours possible de vendre rapidement une partie de son entreprise et trouver de nouvelles sources de financement prend du temps. Il est donc important de pouvoir recourir à des options alternatives par le biais d'une planification patrimoniale privée. Le but : s'assurer que l'entreprise n'ait



© Lynn Theisen

pas à souffrir de considérations et/ou de décisions financières personnelles.

« Un entrepreneur doit être très tôt capable de regarder au-delà de son activité principale. »

Le financement est un sujet important. Ici, le leasing constitue une alternative intéressante aux crédits classiques pour de nombreuses entreprises. En effet, ce moyen permet de financer des acquisitions sans devoir recourir à des fonds propres. Les principaux avantages résident bien entendu dans le financement à 100 % des biens (y compris le préfinancement de la TVA) par la société de leasing et dans le paiement d'un loyer fixe, connu à l'avance, pendant toute la durée d'utilisation.

Enfin, cela vaut toujours la peine de se rendre à la SNCI (Société Nationale de Crédit et d'Investissement). Spécialisée dans le financement à moyen et long terme des entreprises luxembourgeoises, la SNCI est une sorte d'établissement bancaire de droit public proposant des prêts autour de la création ou la reprise, l'investissement, l'innovation, voire les crédits à l'exportation. Ils couvrent en moyenne 25 % des coûts des projets industriels. Pour faire face aux défis liés à une expansion à l'étranger, les entreprises peuvent également compter sur l'Office du Ducroire Luxembourg (ODL).

Pour en savoir davantage sur le sujet, découvrez notre dossier complet sous mymag.wort.lu ou par QR-Code. N'hésitez pas non plus à contacter directement votre conseiller BIL.





Kidiz De l'événementiel pour enfants

Kidiz, la nouvelle structure du groupe Nascht a ouvert ses portes le mardi 2 mai 2023 dans le centre commercial Borders, à Schengen. Spécialiste de l'événementiel pour enfants, l'enseigne vient compléter l'offre de services déjà accessible dans la galerie marchande. L'objectif de Kidiz est de faire de chaque envie une réalité, en créant un univers magique et unique le temps d'un événement spécial : anniversaire, événement thématique ou tout moment fort de la vie d'un enfant. Pour y arriver, une équipe de spécialistes aux talents multiples utilise tout son savoir-faire pour satisfaire les demandes. Parmi les services proposés, l'organisation sur mesure d'événements adaptés à des groupes d'enfants de tous les âges (0 à 13 ans), en entreprise, en collectivité ou au domicile des particuliers. Kidiz devient également le nouveau terrain de jeux des plus jeunes visiteurs du centre commercial. Avec sa grande structure de jeux, l'enseigne propose une halte-garderie aux enfants de 3 à 6 ans. Pendant que les parents prennent leur temps pour effectuer leurs différents achats en galerie, les enfants passent un moment de détente, d'amusement et de rencontre, dans un cadre sécurisé et sérieux, chaleureux, moderne et lumineux. Au sein même de la structure, des cours et ateliers ludiques et créatifs (danse, cuisine, anglais, Pilates ...) seront organisés de façon hebdomadaire et offriront des moments de complicité, de joie et d'apprentissage aux enfants et aux parents.



— CONTERN —

100 bougies et une inauguration

À l'occasion de son centième anniversaire célébré le 11 mai 2023, Contern a invité S.A.R le Grand-Duc Henri à inaugurer une nouvelle installation de pointe, le *Stonemaster*.

Grâce à un investissement de 4,4 millions d'euros, l'installation renforce le positionnement de Contern sur le marché des aménagements extérieurs et confirme l'engagement constant de l'entreprise sur la voie de l'innovation et de la qualité. Outre Son Altesse Royale le Grand-Duc Henri, la cérémonie d'inauguration s'est déroulée en présence de Xavier Bettel, Premier ministre, qui s'est félicité de l'existence du programme gouvernemental visant à stimuler les investissements des entreprises dans l'ère post-Covid-19. Pour sa part, Marion Zovilé-Braquet, Bourgmestre de Contern, a eu ces mots : « *La société, qui a été la toute première industrie à s'implanter chez nous, porte le nom de notre commune bien au-delà des frontières de notre pays.* »

Éric Klückers, administrateur-délégué de l'entreprise, a quant à lui souligné la nouvelle orientation stratégique de l'entreprise visant à devenir

le leader régional de l'aménagement extérieur. Grâce à la technologie du *Stonemaster*, Contern est en mesure de proposer des revêtements exclusifs aux textures infinies, traitement de surface novateur pour pavés et dalles, aux urbanistes, prescripteurs et services techniques du Luxembourg et de la Grande Région.

Contern (anciennement Chaux de Contern) a été créée par Paul Rischart le 12 avril 1923. À partir de 1990, la société a été successivement contrôlée par l'ARBED, le cimentier allemand Dyckerhoff, puis par l'italien Buzzi-Unicem. Depuis 2010, le capital de l'entreprise est détenu par la famille luxembourgeoise Dennewald et la SNCI (Société Nationale de Crédit et d'Investissement).

La société produit environ 280.000 tonnes de produits en béton par an pour le marché de la construction et du génie civil et emploie 170 salariés. —

1 INTÉGRATEUR,
UNE MULTITUDE DE SOLUTIONS !

EXPERTISE
INNOVATION
PROXIMITÉ
FLEXIBILITÉ

Tous nos services sur
telkea.com
ou à **info@telkea.com**

MOTIVATION

COMPÉTITIVITÉ

PERFORMANCE



TELKEA GROUP VOUS ACCOMPAGNE DANS LA
FORMATION ICT DE VOS ÉQUIPES.

Telkea est expert dans les métiers de l'ICT, du Cloud et des Telecom.

Nos formations se dispensent **en présentiel**,
en sessions virtuelles et **en e-learning**.

Découvrez également nos formations softskills sur

telkea.academy



Cloud Factory Reconnaissance européenne

Cloud Factory, la pizzeria napolitaine luxembourgeoise, s'est vu décerner la 36^e place lors de la prestigieuse cérémonie des *50 Top Pizza* qui s'est tenue à Barcelone, en Espagne début mai 2023. Les *50 Top Pizza* sont considérés comme le "guide Michelin" des pizzerias, et Cloud Factory est le premier restaurant luxembourgeois à entrer dans cette sélection. L'équipe de Cloud Factory est ravie de cette reconnaissance et se sent très fière d'avoir pu représenter le Luxembourg à l'étranger avec son restaurant. Cloud Factory s'est également vu décerner le prix spécial prometteur *one to watch* (nouvelle entrée dans le ranking, à surveiller).

ALD Le leasing en mode digital

ALD Automotive, leader de la location longue durée et de la gestion de flottes automobiles, a lancé ALD Private Lease, une solution de leasing privé pour les résidents luxembourgeois. Cette nouvelle solution digitale permet aux particuliers de louer un véhicule de 24 à 72 mois, pour un montant mensuel fixe. ALD propose également une formule à la carte qui permet de personnaliser son offre en fonction des services souhaités, de la formule *Light* comprenant les services essentiels à la formule *All-In*, composée de services à la carte tels que l'assistance, le dépannage ou encore la couverture des dégâts locatifs de fin de contrat. Pour configurer l'offre sur www.aldprivatelease.lu, il suffit de sélectionner un modèle et ses options, de définir les paramètres de durée et de kilométrage du contrat, et de remplir le formulaire dédié pour obtenir le calcul du loyer.

— BELVAL PLAZA —

Des nouveautés à tous les étages

Le centre commercial Belval Plaza a vu sa fréquentation augmenter de plus de 20% au premier trimestre 2023 grâce à l'arrivée de nouvelles grandes enseignes internationales, au plan de *merchandising* repensé et au design renouvelé des espaces. Et ce n'est pas fini...

Tout d'abord, l'enseigne H&M a annoncé un important projet d'expansion sur 2.850m². Cette nouvelle surface permettra à l'enseigne d'élargir son offre avec l'arrivée d'un *H&M Home* et d'un espace *Dedicated* pour les ados. L'enseigne belge de prêt à porter pour hommes, femmes et enfants JBC a renouvelé son contrat pour une durée de 15 ans. Ensuite, les enseignes Foot Locker, Mano et Tiffosi vont faire leur entrée au centre commercial. La nouvelle boutique Foot Locker, spécialiste des chaussures, baskets et vêtements de sport, ouvrira ses portes ce mois-ci. Mano, ouvrira pour sa part un espace de 361 m² dédié aux chaussures et à la maroquinerie. Par ailleurs, Belval Plaza offrira bientôt à ses visiteurs la possibilité de se relaxer avec l'ouverture du centre de bien-être Inspire, qui proposera également un salon de thé, ainsi qu'une large gamme de produits cosmétiques bios. Plus tôt cette année, la halte-garderie Hello Kids (photo) de 409 m² a ouvert ses portes au public au cours du premier semestre 2023. Elle accueille de façon ponctuelle les enfants de 3 à 12 ans, afin de soulager les parents et leur permettre d'effectuer leurs achats ou de se divertir au cinéma, en toute sérénité. —



— AUCHAN RETAIL LUXEMBOURG —

Adoption d'une technologie logistique de pointe

La technologie Skypod de la société Exotec, fournisseur de solutions robotiques pour les entrepôts, a fait son entrée chez Auchan Retail Luxembourg afin d'accompagner la croissance à long terme de l'enseigne.

Auchan Retail Luxembourg a choisi le système de préparation de commandes de pointe, Skypod de la société Exotec, spécialisée dans la robotique d'entrepôt, afin de mieux servir ses clients, d'être plus efficace et d'améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs. Le déploiement de ce système est une première au Luxembourg. Fort de trois hypermarchés, de quatre points de retrait Auchan Drive et de douze magasins de proximité My Auchan, Auchan Retail Luxembourg cherchait à améliorer son système de stockage et de préparation de commandes. Dans un contexte où la rapidité et l'efficacité sont devenues incontournables dans tout entrepôt, l'enseigne a été convaincue par la solution d'Exotec. Les robots Skypod circulent dans l'entrepôt et passent entre les rayonnages pour placer les marchandises dans leur plateau. Ils reviennent ensuite aux stations de préparation de commandes, où des collaborateurs finalisent les colis. L'un des principaux avantages de cette technologie est la possibilité d'empiler des bacs jusqu'à 12 mètres de haut, ce qui permet de stocker plus de produits sur une surface réduite. Auchan Retail Luxembourg peut ainsi proposer une offre plus large et voit la gestion de ses stocks facilitée. Les clients, de leur côté, bénéficient d'une préparation de commandes plus fiable et d'une livraison plus rapide. —



HWL

HEALTHCARE WEEK LUXEMBOURG

20-22
September 2023
Luxexpo The Box

hwl.lu | 

EXPLORE THE FUTURE OF HEALTHCARE

A Greater-Region conference and trade show focused on governance, technology, patient satisfaction, research and education

EVENT ORGANIZERS

QUINZE MAI
CONCEPTEUR D'ÉVÉNEMENTS



LUXEMBOURG
LET'S MAKE IT HAPPEN



Diego De Biasio
CEO, Technoport

“A great honour to welcome and co-host this annual congress, their major annual event, here in Luxembourg”

Tell us more about IASP?

The International Association of Science Parks (IASP) is the leading association of innovation ecosystems worldwide. It was created back in 1984 and today counts over 300 members that support over 100.000 companies. These members are present in 78 countries and are organised in 7 different regional divisions (North-America, Latin-America, Europe, Africa, Asia Pacific, Eurasia and West Asia & North Africa). It is an independent membership-based non-profit NGO, in Special Consultative Status with the Economic and Social Council of the United Nations and managed by experts in STP/AOI with offices in Malaga (Spain) and Beijing (China). Their mission is to be the global network for STP/AOI and innovation districts and to drive growth, internationalisation, and effectiveness for their members by coordinating the network, enhancing new business opportunities, increasing the visibility of the members and multiplying their global connections, representing the community at international forums and institutions and assisting in the development of new parks and AOI.

So why Luxembourg?

Technoport, as a technology business incubator, has always been very active in international networks. We recently took the presidency of the European Business and Innovation Centre Network (www.ebn.eu), another non-profit association based in Brussels that focusses on supporting certified members active in innovation and entrepreneurship. We have been a part of that network since 1998 and became member of IASP in 2008 to expand our international footprint even further. IASP gives us access to innovation practitioners in topics that are closely related to the upcoming *Science and Innovation City* planned in Belval. The recent new projects of the government like the automotive and mobility campus in Bissen; the HE:AL campus with the South-Hospital in Esch-sur-Alzette or even the future Space campus in Kockelscheuer make this membership even more relevant for us. It is thus a great honour to welcome and co-host this annual congress, their major annual event, here in Luxembourg. Having an international crowd of almost 450-500 participants coming from different continents and backgrounds (high-level decision makers, advisors, CEOs and business developers from STP/AOI or any other professionals and scientific experts) and share their best practices is a unique opportunity for our country.

— INTERNATIONAL ASSOCIATION OF SCIENCE PARKS (IASP) —

Megatrends in Innovation Systems. What are the impacts on STP/AOI?

From 12 to 15 September, the 40th IASP World Conference on Science Parks and Areas of Innovation will take place at the European Convention Center Luxembourg.

Megatrends are defined as long-term driving forces that are observable now, can be experienced by anyone in spite of regional differences, and will most likely have a global impact. They tend to be stable over at least two decades, and robust to temporary setbacks. They can englobe several sub-trends.

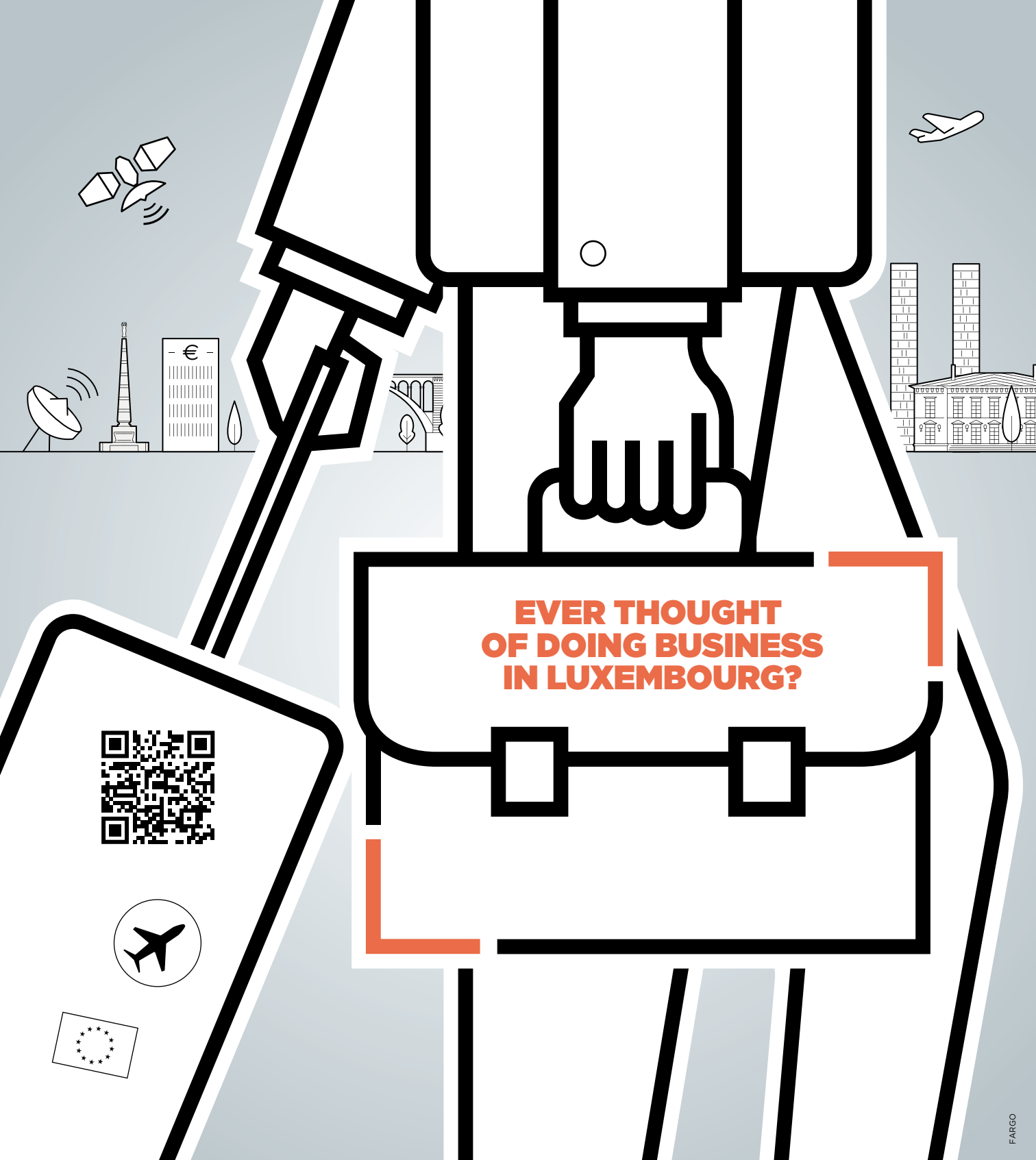
By sharing perspectives from around the world and across different technology sectors, the conference aims to establish a snapshot of the impact of megatrends at a global level. Speakers include both practitioners from science parks, areas of innovation and other innovation spaces, with insights about their daily work of supporting startups and sustainable development in their communities. On September 13th Minister Franz Fayot will be there for the opening of the conference as well as a keynote speaker from the Copenhagen Institute of Futures Studies,

who is one of the leading experts on the whole concept of megatrends.

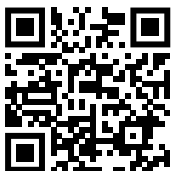
During the conference, panels, focus talks, plenary and parallel sessions will discuss trends like those related to: energy transition, health and aging population, talent accessibility, sustainability and growth, digitalisation and Data economy as well as connectedness and internationalisation. All these sub-trends have major impacts in changing our society and economy and it will be a great period of exchange of best practices and lessons learned. Some national projects of future STP (Science and Technology Park) /AOI (Area of Innovation) will also be presented and discussed among the participants. —

■ Further information on program, social events and registration: www.iaspworldconference.com/





**EVER THOUGHT
OF DOING BUSINESS
IN LUXEMBOURG?**



HOUSE OF ENTREPRENEURSHIP

T.: (+352) 42 39 39-330 - info@houseofentrepreneurship.lu - 14, rue Erasme - L-1468 Luxembourg

Are you looking for a safe environment ideally located in the heart of Europe to develop your business?

The Grand-Duchy of Luxembourg offers a multicultural, multilingual, highly qualified task force, state-of-the-art IT and logistics infrastructures, political and social stability, and a high quality of life.



HOUSE OF **ENTREPRENEURSHIP**
powered by the Luxembourg Chamber of Commerce

FOLLOW US: @LUHOUSEOFENTREPRENEURSHIP @CCLUXEMBOURG

WWW.HOUSEOFENTREPRENEURSHIP.LU / WWW.CC.LU

NTT / Cisco Launch of IoT as-a-Service for Enterprise Customers

NTT, a leading IT infrastructure and services company, and Cisco, a worldwide leader in technology, announced a collaboration to develop and deploy joint solutions that empower organisations to improve operational efficiencies and advance sustainability goals. Leveraging NTT's Edge as a Service portfolio and Cisco's IoT capabilities, solutions developed by the two companies will offer real-time data insights, enhanced security, improved decision-making, and reduced operational costs through predictive maintenance, asset tracking, and supply chain management capabilities. The companies will deliver solutions that combine NTT's Managed Services expertise, automation capabilities at the edge, and the management of complex IT environments, with Cisco's IoT capabilities, including Low Power Wide Area Networking (LoRaWAN). NTT and Cisco are developing solutions and go-to-market offers focusing on industries such as manufacturing, transportation, and healthcare, where there is a growing demand for edge computing and IoT solutions. NTT and Cisco have deployed thousands of LoRaWAN sensors across CILE's infrastructure to provide remote visibility that improves operational efficiencies related to water quality, consumption, distribution, and maintenance. The solution also includes advanced technologies such as smart distribution networks, remote reading through smart meters, smart grid for remote management, connected IoT objects, and AI, delivered as a managed service. NTT has activated an IoT-dedicated business unit bringing together deep expertise and capabilities from around the globe. The team of 1,000 consultants, engineers, enterprise architects, and sustainability experts will build, deploy, and manage more than 100 use cases in areas such as connected cars, fleet management, predictive maintenance, smart cities, digital twins, connected factories and more.

— OFFICE.RENT —

Renting office furniture rather than buying?

During the health crisis, Party Rent thought about how to counteract this environmentally unfriendly practice and came up with a convincing solution.

Every year, European consumers buy 100 million items of office furniture. Yet every year the same amount of furniture is also disposed of with great effort throughout Europe! The core philosophy of Office.Rent, the newly launched Party Rent service, is based on the principle of "product as a service", whereby the temporary use of commonly used objects is both more environmentally friendly and more advantageous than owning them, is therefore more in vogue than ever, and this includes office equipment. The office furniture offered by Office.Rent, which promotes work, communication and exchange, is an excellent solution in this respect and the advantages of renting office furniture are also significant for the companies. —



— IMMOBEL —

NOVA, a new office building in Luxembourg

Immobel delivered the Nova building to Monceau Assurances, located on Place de l'Étoile, in the heart of Luxembourg's Central Business District.



— MOURANT —

Completion of expansion

Professional services firm, Mourant, has confirmed the completion of its expansion into Luxembourg, with LexField, and FideField.

LexField is a boutique corporate and tax practice, specialising in private equity, investment funds, M&A, Banking & Finance and private wealth. LexField will operate as an independent Luxembourg law firm within the Mourant network. FideField provides entity management services to corporate and financial services clients. The expansion enables Mourant to provide clients with legal, corporate and entity management services from Luxembourg. Mourant has ambitious plans to attract top talent to support the further growth and development of both Luxembourg teams. This development is aligned with Mourant's expansive multi-disciplinary growth strategy. The expansion takes Mourant's overall headcount to over 700, operating from eight offices spanning all major time zones. —



Having been the subject of several works projects, the last of which dates back to 1992, the Nova building now displays a timeless facade and blends into the district perfectly. Designed by the Luxembourg architectural firm Beiler François Fritsch, the rehabilitation of the contemporary building incorporates a harmonious elevation and opens up fully to the outside, offering extensive views over the city and the surrounding area. Comprising 7 floors and 3 underground levels, the building is located opposite the new multimodal tram hub. It has a landscaped courtyard and patio at the heart of the block, as well as two panoramic rooftop terraces. In order to maintain a high level of quality and user satisfaction, Immobel has come up with an extremely flexible concept, with an auxiliary space of 200 m² that can be used for a fitness centre, a library, a café or even a conference room, as the tenant wishes. —



Le changement peut être plus rapide que vous ne le pensez



Nous vous aidons à accélérer et faciliter la transition durable de votre entreprise. Rejoignez-nous pour découvrir comment intégrer la sustainability au cœur de votre stratégie.

www.houseofsustainability.lu

HOUSE OF
SUSTAINABILITY

powered by Chamber of Commerce
& Chambre des Métiers

CHAMBER
OF **COMMERCE**
LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

M **CHAMBRE**
DES MÉTIERS
LUXEMBOURG

En partenariat avec l'Institut National pour le Développement durable et la RSE (INDR)



Luxair Two additional Boeing 737-8

Luxair is committed to investing in more modern and fuel-efficient aircraft to provide customers with a more comfortable flying experience. In that context, its Board of Directors has confirmed the purchase of two additional Boeing 737-8, bringing Luxair's total number of firm orders for the Boeing 737-8 to four. Additionally, Luxair has secured an immediate fleet increase based on two Boeing 737-8 aircraft under a leasing agreement. The Boeing 737-8 has a spacious cabin, improved seating comfort, greater seat spacing of 30 inches and larger overhead bins to accommodate more cabin baggage. With these modern and fuel-efficient aircraft, Luxair will be able to offer more comfortable flights and expand its network of destinations, providing even more options to its customers.

LUXHUB Open banking-powered solutions

LUXHUB, an Open Banking pioneer based in Luxembourg, announced that CSoftware is now efficiently leveraging several of its Account Information and Payment Initiation Services. One of CSoftware's main products, FERA (Functional Efficient Real-time Application) consists of a set of solutions destined to support the growth and development of SMEs and independent workers (Business Management, Invoicing and e-Invoicing (PEPPOL), Expenses Management, etc.). FERA's ambition is on the one hand to enable the efficient digital transformation of its customers, and on the other hand to offer a proven business management tool with a 360-degree view on time. Moreover, CSoftware is a "Fit4Digital" Luxinnovation-certified company, and the FERA experts can therefore efficiently support clients with the implementation of SME Packages.

BIL Google Pay Support for Visa Card Users

Cardholders will be able to store their BIL Visa credit card within Google Wallet and make payments anywhere contactless payments are accepted using Android and WearOS devices. Using Google Pay makes payments safer with multiple layers of security, adding to the protections already provided by BIL Visa cards. This includes industry-standard tokenisation, which means when using the card stored in Google Wallet to pay, transactions are made using a virtual card number (a token). This token is device-specific and associated with a dynamic security code that changes with each transaction, providing an extra layer of protection from fraud. Also, if a client's phone is ever lost or stolen, they can simply use the "Find my device" function to instantly lock the device from anywhere, secure it with a new password, or even wipe it clean of all personal information.

EFA Rebranding

European Fund Administration (EFA) announced its rebranding to "efa", as part of its integration journey into Universal Investment Group. The new brand is a major milestone in the company's transition to becoming "more than a fund company", while underlining its proud belonging to the Universal Investment family. Since its inception in 1996, European Fund Administration has expanded its services and client base far beyond just Europe, Funds, and Administration. The original acronym, a symbol for quality, trust, and reliability in the fund industry, will cease to be an acronym and become the name of the company. This trusted brand name and what it stands for remains at the heart of the new logo, combined with the UI that is characteristic of the Universal Investment Group companies.



— DREES & SOMMER —

20th anniversary in Luxembourg

The company for consulting and implementation in all matters relating to real estate, infrastructure and industry with a focus on sustainability and innovation is celebrating its 20th anniversary this year.

During two decades, nearly 700 projects were achieved in Luxembourg and the Greater Region. The journey, has started in 2003 with a small team. Today, 20 years later, the team has grown to over 100 employees at the Luxembourg location. In the process, the company has also gained expertise, expanded its fields of activity and is accompanying major projects such as, for example, currently the construction of the new headquarters of the European Commission Jean Monnet 2 at Kirchberg, the planned new construction of the hospital "Nouveau Bâtiment CHL Centre" and the expansion of the Coque National Sports & Cultural Center.

As a leading international consulting and implementation company, Drees & Sommer supports private and public clients in all matters relating to real estate, infrastructure and industry. Through forward-looking consulting, the company offers solutions for successful buildings, high-yield portfolios, efficient infrastructure and liveable cities. Drees & Sommer provides all services under the premise of combining economy and ecology, communicated as "the blue way".

The progressive growth of Drees & Sommer Luxembourg is led by three Managing Directors who cover different areas of the company. Maximilien Ast is responsible for the Luxembourg office since eleven years. His focus is on consulting. Lothar Diederich is Head of Engineering since 2014. He focuses on data center design, technical project management, facility management, building automation, energy-efficient construction and digitalisation. Responsible for project management and infrastructural consulting, Heiko Butter completes the management. —



**ARE YOU READY
TO TAKE CHARGE
OF YOUR
EXPERIENCE?**

**INTERNATIONAL
MBA
LUXEMBOURG**



CONTACT US:
www.heculiege.lu
E-mail: info@heculiege.lu

Institutional News

— MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE —

La Cité de la sécurité sociale officiellement ouverte !

La nouvelle Cité de la sécurité sociale a été officiellement inaugurée le 15 juin dernier.

La Cité de la sécurité sociale, construite par le FDC qui en reste le propriétaire, offre un complexe architectural moderne et fonctionnel situé au cœur de la capitale. Regroupant les principaux organismes de la sécurité sociale [Administration d'évaluation et de contrôle de l'assurance dépendance (AEC), Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), Caisse nationale de santé (CNS), Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et l'Association d'assurance accident (AAA)], ce nouveau bâtiment favorise une collaboration étroite et efficace entre les différents acteurs. Il offre plus de 52.000 m² – la surface disponible est ainsi doublée par rapport aux anciens locaux – et permet de mieux recevoir les personnes. Le bâtiment flexible

offre ainsi au minimum 1.230 postes de travail, 18 guichets pour l'accueil des assurés et une salle d'attente de 220 places assises. Il bénéficie aussi d'un centre de conférences avec une salle polyvalente d'environ 150 personnes. Grâce à sa proximité avec la gare de Luxembourg, les assurés peuvent disposer d'un accès plus facile aux services. Cette inauguration officielle scelle l'achèvement de la première phase en mai 2023, la deuxième phase de construction de la Cité de la sécurité sociale sera lancée en automne 2023. Ce deuxième bâtiment aura une surface locative de 18.500 m² et accueillera la Caisse nationale d'assurance pension, la Caisse pour l'avenir des enfants et le FDC. —



— ECOSYSTÈME STARTUP AU LUXEMBOURG —

Une feuille de route et des engagements étoffés !

En marge du salon VivaTechnology à Paris (voir *In the Spotlight*), de nouvelles initiatives pour enrichir la feuille de route pour le développement futur de l'écosystème startup au Luxembourg ont été présentées.

Cette feuille de route, baptisée *From Seed to Scale*, propose des actions pour que l'écosystème startup atteigne son prochain stade de maturité, en favorisant la transition de jeunes entreprises innovantes vers des *scale-up* qui disposent d'un modèle d'affaire déjà éprouvé. Ainsi, le Luxembourg va adhérer à l'ESNA, *European Startup Nation Alliance*, dont l'objectif est d'améliorer l'écosystème européen entrepreneurial. C'est l'agence nationale de l'innovation, Luxinnovation, qui représentera le pays au sein de cette alliance européenne. L'ESNA œuvre notamment à l'implémentation de standards communs, à l'accompagnement et l'encouragement

des politiques nationales relatives aux écosystèmes entrepreneuriaux dans les pays partenaires, l'identification et le partage des meilleures pratiques afin d'inciter à leur déploiement ou encore la mise en place d'une plateforme numérique européenne commune notamment grâce à la collecte de données de chaque pays partenaire, qui pourrait à moyen terme servir de guichet unique européen pour les décideurs en matière de startup. De plus, Luxinnovation va lancer la plateforme de l'écosystème luxembourgeois des startups alimenté par Dealroom. Cette base de données servira à la fois aux entreprises et aux investisseurs potentiels grâce à ses données en

temps réel sur l'activité des startups et les tendances en matière de capital-risque au Luxembourg. La nouvelle base de données vise à faciliter les connexions, à améliorer la transparence et à accroître la visibilité de l'écosystème luxembourgeois, tant au niveau local qu'international. Dealroom agrège des données provenant de l'actualité, de sources accessibles au public, de recherches curatives, d'analyses de croissance, de contributions d'utilisateurs, d'apprentissage automatique et de partenariats de données. Enfin, l'État luxembourgeois va participer financièrement, aux côtés d'un groupe d'investisseurs, à la création d'un nouveau compartiment du *Digital Tech Fund* afin de

continuer à répondre au besoin de financement d'entreprises innovantes en phase de démarrage pour consolider le développement de l'écosystème startup. Avec 14 millions d'euros lors de sa première clôture, ce nouveau compartiment est financé par l'apport d'actionnaires actuels du *Digital Tech Fund* (BIL, Post Capital, Proximus, SES et SNCI) et de nouveaux investisseurs comme la Chambre de Commerce, Cargolux et des personnes privées. La participation de l'État dans le lancement du nouveau compartiment s'élève à 3 millions d'euros auxquels s'ajoute 1,5 million provenant de la Société nationale de crédit et d'investissement (SNCI). —

— JURIDICTION TRANSFRONTALIÈRE —

Inauguration de la juridiction unifiée du brevet

Inaugurée le 30 mai 2023, la juridiction unifiée du brevet – JUB (Unified Patent Court en anglais ; *Einheitliches Patentgericht* en allemand) est destinée à devenir un acteur clé dans le système des brevets européens.

Véritable juridiction transfrontalière des brevets d'invention, soutenue par 24 des 27 États membres, et actuellement ratifiée par 17 États membres, la JUB aura une compétence exclusive sur les brevets unitaires, qui offriront une protection uniforme et des effets équivalents dans les 17 États membres actuels, tout en étant gérés de manière centrale par l'Office européen des brevets. Les validations nationales distinctes du brevet européen ne seront plus nécessaires. L'entrée en vigueur du brevet unitaire en tant que moment clé pour la protection de la propriété intellectuelle en Europe, est une réalisation majeure dans la construction d'un véritable marché unique européen. Son siège sera situé au 1, rue du Fort Thüngen à Luxembourg, à proximité immédiate de la Cour de justice de l'Union européenne et du Parquet européen. —



— UNIVERSITÉ DE LUXEMBOURG —

Découverte inédite pour le diagnostic des maladies neuro-dégénératives

Une équipe internationale composée de chercheurs japonais et luxembourgeois a fait une découverte inédite pouvant servir au diagnostic de la maladie de Parkinson.

Les chercheurs japonais ont fait équipe avec des scientifiques du *Luxembourg Centre for Systems Biomedicine* (LCSB) de l'Université du Luxembourg, du *Luxembourg Institute of Health* (LIH) et du Laboratoire national de santé (LNS), bénéficiant ainsi de données cliniques et neuropathologiques collectées au cours de la dernière décennie au Luxembourg. Cette base de données établie dans le cadre du Centre national d'excellence pour la recherche sur la maladie de Parkinson (NCER-PD) est unique et la découverte des scientifiques pourra servir au diagnostic de la maladie de Parkinson. —



— LONG LIVE THE SUMMER —

La Chambre de Commerce renouvelle son soutien

La 3^e édition de *Long Live The Summer* aura lieu du 15 au 17 septembre 2023 à Luxexpo The Box.

La Chambre de Commerce a renouvelé son soutien à l'initiative en sponsorisant l'*Offline Market*.

L'événement lifestyle *Long Live the Summer* est bien plus qu'une occasion de profiter du dernier week-end de l'été pour faire du shopping dans une ambiance décontractée et festive. Il s'agit aussi d'une rampe de lancement pour les entreprises en devenir. C'est pourquoi la Chambre de Commerce a renouvelé son soutien à l'initiative en sponsorisant l'*Offline Market*, une zone qui regroupera une sélection de 40 boutiques en ligne. Celles-ci pourront se présenter et faire découvrir leurs produits souvent inédits. Cet espace promet de belles découvertes. Cette initiative de la Chambre de Commerce permet de mettre en place une plateforme unique de rencontre en face-à-face avec les clients. Ces entreprises nées sur internet peuvent ainsi tester leurs produits et idées face au grand public et jauger l'intérêt du consommateur pour son produit ou son offre de services. La Chambre de Commerce mettra également en avant son offre de conseils, de formation, d'accompagnement et d'assistance. Elle souhaite ainsi aider les boutiques en ligne existantes et espère, par la même occasion, susciter des vocations entrepreneuriales auprès de jeunes publics. —

■ Plus d'informations : www.llts.lu

— CARITAS LUXEMBOURG —

Un recueil de recettes saines pour les bénéficiaires des épiceries sociales

Caritas Luxembourg a publié un recueil de recettes saines et légères pour les bénéficiaires des épiceries sociales Caritas Buttek.



Lorsque chaque euro compte, il est souvent plus difficile de se nourrir sainement. Ainsi, les aliments transformés, issus de la production industrielle de masse, sont souvent moins chers que les légumes et les fruits frais, mais sont généralement pauvres en qualité nutritionnelle et trop riches en calories, en graisse, en sucres et en sel. Le nouveau recueil publié par Caritas Luxembourg et destiné aux bénéficiaires des épiceries sociales a été pensé pour cuisiner de bons plats avec un petit budget, mais également afin de donner aux familles des idées de recettes saines et bon marché et pour leur redonner l'envie de se faire plaisir aux fourneaux. Toutes les recettes peuvent

être préparées avec les produits disponibles dans les épiceries sociales Caritas Buttek. Les recettes publiées dans le recueil sont validées dans le cadre du programme *Gesond iessen, Méi beweegen* du ministère de la Santé auquel participent les épiceries sociales de Caritas Luxembourg depuis de nombreuses années. Enfin, grâce au support du ministère de la Santé et du ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, il est prévu de rendre le projet accessible à d'autres publics, en plusieurs langues et sous d'autres formats afin qu'il puisse être consulté par un maximum de personnes. —

■ Également consultable sur : www.caritas.lu/publications

Jonk Entrepreneuren Luxembourg 16 mini-entreprises ont participé à la finale nationale

Pour l'édition 2023 de la Finale des Mini-Entreprises, 16 finalistes ont présenté leurs projets. Au total, 91 équipes de 24 lycées se sont inscrites au programme au début de l'année scolaire. La finale nationale des mini-entreprises a démarré par une vente organisée au Kirchberg Shopping Center. Le jury de professionnels du monde du travail et de représentants du monde de l'éducation a visité les stands de vente et a évalué la capacité des jeunes entrepreneurs à commercialiser leurs produits. Le premier prix a été remis par la Banque Internationale à Luxembourg (BIL) à *Bëssen Wëssen* du Lycée Aline Mayrisch. Le deuxième prix a été remis par la Chambre de Commerce à *Beachtime* du Lycée Aline Mayrisch. Le troisième prix a été remis par la Chambre des Métiers à *Vision Wood* du Lycée Michel Lucius. *Bëssen Wëssen*, qui a produit un jeu de cartes sur le Grand-Duché de Luxembourg dans le but de faire découvrir la langue et la culture luxembourgeoises à l'aide de cartes, a représenté le Luxembourg à la *JA European Company of the Year Competition* dans le cadre du festival GEN-E à Istanbul, en Turquie.

Fedil

Georges Rassel, vice-président

À l'occasion de sa dernière réunion, le Conseil d'administration de la Fedil a abordé plusieurs sujets politiques qui figurent au programme de travail de la fédération et à l'ordre du jour de ses échanges avec le gouvernement. Le Conseil d'administration de la Fedil a élu un nouveau vice-président en la personne de Georges Rassel, qui remplace Thierry Wolter à ce poste. Thierry Wolter reste toutefois membre du Conseil d'administration. Le bureau de la Fedil se compose dorénavant de Michèle Detaille, présidente, de Georges Rassel et Jean-Louis Schiltz, vice-présidents.

— MINISTÈRE DES FINANCES / HORESCA —

Chèques repas: des changements en vue!

La ministre des Finances, Yuriko Backes, et le secrétaire général de la Fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers (Horesca), François Koepf, ont dévoilé le nouveau régime digital des chèques repas.

Ce nouveau régime impliquera une refonte des règlements grand-ducaux actuels relatifs aux chèques repas et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. La réforme augmentera la valeur maximale d'exemption des chèques repas de 8 à 12,20 euros. Avec une contribution de l'employé à hauteur de 2,80 euros qui reste inchangée, la valeur totale maximale d'un chèque repas atteindra 15 euros. De plus, le nouveau régime envisage de fixer à 5 le nombre maximal de chèques repas utilisables par jour, ce qui porte l'utilisation maximale à 75 euros par jour. En réponse à l'évolution des habitudes alimentaires, la définition du repas a été étendue pour englober également les achats alimentaires auprès des restaurateurs ou commerçants affiliés à une des sociétés émettant des chèques repas. L'ancienne notion de « journée de travail » a été abrogée pour permettre aux salariés d'utiliser les chèques repas également en fin de journée, le week-end ou durant les congés de récréation. La digitalisation du régime des chèques repas promet une réduction significative des charges administratives pour les entreprises, supprimant notamment la nécessité de distribution manuelle des chèques. Elle offrira également une gestion quotidienne simplifiée pour les restaurateurs et les commerçants. —

— TÉLÉTRAVAIL TRANSFRONTALIER —

Modification de déclaration

En application du nouvel accord entré en vigueur le 1^{er} juillet 2023 (expiration de la période transitoire liée à la pandémie COVID-19), une nouvelle déclaration pour le télétravail transfrontalier a été élaborée.



— LUXEMBOURG CONFEDERATION —

Carole Muller réélue et nouvelle identité!

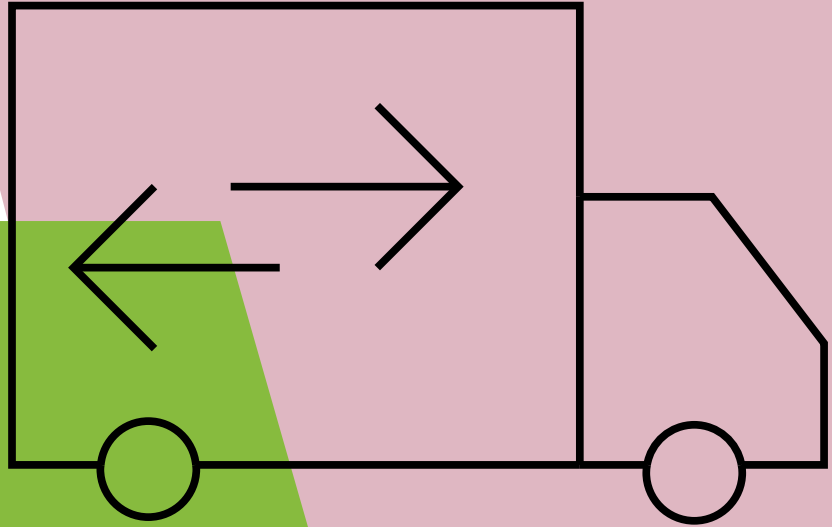
Lors de sa récente assemblée générale du 13 juin, Luxembourg Confederation (anciennement Confédération Luxembourgeoise du Commerce – clc) a renouvelé son conseil d'administration et présenter sa nouvelle identité.

Carole Muller a été réélue à l'unanimité en tant que présidente. Le bureau exécutif se compose désormais de Myriam Brunel (Proximus), Marc Hoffmann (Createam), Jacques Lorang (Luxcaddy), Marianne Welter (Arthur Welter Transports), et Tom Baumert (directeur Luxembourg Confederation). La désormais Luxembourg Confédération a également dévoilé sa nouvelle identité visuelle, illustrant ainsi son évolution depuis sa fondation en 1909. Initialement créée pour représenter le commerce, cette organisation d'entreprises a évolué en une confédération de fédérations professionnelles, conférant une voix aux entreprises des secteurs des services, du commerce et du transport. Elle compte aujourd'hui 23 fédérations membres et plus de 1.800 entreprises affiliées, devenant ainsi l'une des plus grandes organisations d'employeurs du pays. Par ailleurs, Luxembourg Confederation a présenté ses revendications politiques en vue des élections législatives sur des sujets tels que l'emploi, l'économie, la formation ou l'apprentissage, le commerce, les transports ou encore le logement et la mobilité. —

Désormais toute activité de télétravail régulièrement exercée par un salarié ne résidant pas sur le territoire luxembourgeois devra être déclarée au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). Les travailleurs indépendants et les salariés de pays tiers ne peuvent donc pas bénéficier de l'application de l'accord-cadre. Pour permettre aux employeurs de déclarer facilement le télétravail régulier de leurs employés, le site Internet www.teletravail.ccss.lu a été provisoirement mis en place par le CCSS. La déclaration via le formulaire en ligne n'est qu'une solution temporaire. Le CCSS travaille activement à l'élaboration de solutions pérennes pour la déclaration du télétravail. La déclaration, notamment via Seculine, est prévue pour le premier semestre 2024. —

■ Plus d'informations : www.teletravail.ccss.lu/information.

Formation
Certifiante



Responsable en Logistique

Développez vos compétences ou réorientez-vous en logistique

Notre certification professionnelle est une occasion unique d'acquérir des compétences de pointe pour exceller dans la planification, l'optimisation des process et la coordination des flux de marchandises.

Informations
et inscription



— ENVIRONNEMENT —

Toujours moins de plastique!

Depuis le 1^{er} juillet 2023, un bon nombre de fruits et légumes frais sont vendus sans emballages plastiques, devenus interdit pour une série d'entre eux dans la catégorie des produits frais non transformés, s'ils sont vendus par moins de 1,5 kg.

Dès lors, ces fruits et légumes sont vendus soit en vrac, soit dans des emballages ne contenant pas de plastique. En éliminant les emballages superflus, la quantité de déchets plastiques générée est réduite de façon considérable et l'on préserve ainsi les ressources et la santé de la planète. Pour les fruits et légumes visés, la vente en vrac permettra en outre au client d'acheter juste la quantité dont il a besoin. Les consommateurs sont invités à soutenir l'initiative en utilisant des sacs réutilisables. —

■ Plus d'informations : www.nullofall.lu.



— LÊTZ RETAIL ONLINE —

Transformation numérique des PME

La Commission européenne lance l'initiative *Lêtz Retail Online*, pour encourager la transformation numérique des petites entreprises dans les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie et de la culture/création.

Lêtz Retail Online souhaite fournir aux petites entreprises les connaissances et les outils nécessaires à leur transformation numérique. L'initiative a donc développé un programme d'apprentissage les aidant à co-créer et à mettre en œuvre leurs stratégies de transformation numérique. En favorisant la collaboration, elle vise à stimuler la créativité et l'innovation. Pour lancer ce nouveau programme, une session de formation aura lieu le vendredi 21 juillet 2023, de 14h à 18h à la Chambre de Commerce. Celle-ci est offerte gratuitement, mais il est recommandé de réserver en envoyant un courriel à letzretail@europe.com. —

■ Plus d'informations : www.letzretail.eu.



— ENSEIGNEMENT —

Deux nouveaux BTS à la rentrée prochaine

À partir de la rentrée 2023/2024, l'offre des formations de BTS (brevet de technicien supérieur) au Luxembourg sera – encore – plus diversifiée. Deux nouveaux BTS ont en effet été accrédités pour la période du 15 septembre 2023 au 14 septembre 2028.

Comme tous les BTS, les deux nouveaux – *Gestion des ressources humaines* par l'Atert-Lycée Redange (ALR), et *Conseiller technique et accompagnateur de projets dans le secteur vert* du Lycée technique agricole (LTA) – 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, sont organisées en modules et validées en crédits ECTS. Elles débouchent sur un diplôme national d'enseignement supérieur. Les programmes d'études sont élaborés en étroite collaboration avec les milieux professionnels concernés.

Le futur diplômé du BTS *Gestion des ressources humaines* pourra prendre en charge la gestion des salaires, le recrutement de nouveaux salariés, la formation interne et externe des employés de l'organisation, le suivi des effectifs (gestion du temps de travail, pointages, absences, congés, etc.) ou encore d'autres travaux administratifs ayant un lien direct avec les ressources humaines. Le BTS *Conseiller technique et accompagnateur de projets dans le secteur vert* formera les étudiants pour conseiller les acteurs dans les secteurs proches de la nature (agriculture, environnement, horticulture, sylviculture) et pour leur proposer des solutions approchées et durables. —

— NYUKO/HOUSE OF ENTREPRENEURSHIP —

Une offre de services en évolution

nyuko, fondée en 2015, et la *House of Entrepreneurship*, établie fin 2016, ont mené une réflexion commune approfondie pour améliorer et adapter leur offre de services aux nouveaux défis, opportunités et besoins se dessinant dans le contexte socio-économique actuel.



La nouvelle offre de services de *nyuko* fait la part belle aux parcours digitaux d'auto-apprentissage en connaissances entrepreneuriales, complétés par des ressources méthodologiques et des outils en ligne. En plus des modules en ligne, des témoignages d'entrepreneurs et articles d'experts déjà disponibles, plusieurs autres projets axés sur le partage des savoirs entrepreneuriaux verront le jour dans les prochains mois, fruits d'une réflexion conjointe avec les entrepreneurs et certains acteurs de l'écosystème entrepreneurial du Grand-Duché. De son côté, depuis près de trois ans, la *House of Entrepreneurship* a mis en place une

approche novatrice de suivi personnalisé appelée "facilitation" pour les porteurs de projet. Inspiré du *coaching* entrepreneurial, cet accompagnement gratuit et personnalisé d'une durée de 3 à 8 semaines, a été proposé avec un succès constant à plus de 860 porteurs de projets au cours de la période 2021-2022. Les services historiques d'orientation et de délivrance d'informations réglementaires via e-mail, téléphone, visioconférence ou consultation physique restent en vigueur pour les nouveaux entrepreneurs comme pour les dirigeants établis. —

■ Plus d'informations : www.houseofentrepreneurship.lu/creation



Long live the Summer

THE ULTIMATE
SHOP & CHILL EXPERIENCE



15 · 16 · 17
SEPTEMBRE 2023
LUXEXPO THE BOX



UNE CRÉATION UNIQUE DE LA VILLE DE LUXEMBOURG,
DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET DE LUXEXPO THE BOX
POUR PROMOUVOIR LE COMMERCE ET L'ENTREPRENEURIAT.

www.llts.lu



— DIGITAL COALITION —

Lancement de *Digitalskills.lu*

La plateforme luxembourgeoise au service du développement des compétences et des talents du numérique a été lancée début juin.



À mesure que les nouvelles technologies avancent, l'écart entre les compétences numériques disponibles et les besoins du marché du travail se creuse. Conscients de cette situation, le Gouvernement, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se sont associés, dès 2019, pour former la *Digital Skills and Jobs Coalition Luxembourg (Digital Coalition)*. Cette coalition nationale, continuation d'une initiative portée par la Commission européenne, a pour but de réunir toutes les parties prenantes des compétences numériques du pays et, particulièrement, de promouvoir les projets dans ce domaine. Avec plus de 60 membres actifs, du secteur public et privé, la *Digital Coalition* se concentre sur le partage d'informations autour de sujets variés tel que *Upskilling* et *Reskilling*, *Skills in AI*, etc. Pour cette *Année européenne des compétences 2023*, la *Digital Coalition* a lancé sa plateforme *Digitalskills.lu*, qui a pour ambition d'être un véritable point central rassemblant toutes les informations relatives aux compétences numériques au Luxembourg et en Europe. De plus, cet outil est directement relié aux initiatives des pays membres de l'Union européenne grâce à un système d'interopérabilité avec la plateforme européenne *Digital Skills and Jobs Platform*. Le *Digital Skills Matchmaking*, un autre outil, sert à inciter les entreprises à nouer des partenariats avec des porteurs de projets dans le domaine des compétences numériques. Pour Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de Commerce, « il est essentiel de poursuivre nos efforts, notamment pour intégrer davantage la technologie numérique dans les entreprises et dans les services publics (...) *digitalskills.lu* est un outil clé pour nous aider dans cette démarche. » —

— LYCÉE PRIVÉ ÉMILE METZ —

Un site à Differdange

Le lycée privé Émile Metz (LPEM) va ouvrir un nouveau site dès la rentrée 2023/2024. Une étape importante dans l'histoire du lycée, fondé en 1914.

Lycée privé et gratuit, proche de l'industrie, le lycée Émile Metz a pour mission principale affichée d'aider les jeunes à acquérir un apprentissage de haute qualité, leur permettant d'être préparés à la vie professionnelle du monde d'aujourd'hui et de celui de demain. Le lycée offre aux élèves une formation complète et diversifiée, visant à développer leurs compétences professionnelles et personnelles. L'élève est placé au cœur de la démarche pédagogique avec un encadrement et un accompagnement personnalisés, même en dehors des cours. Le LPEM

entretient des relations solides avec l'industrie, offrant aux élèves de nombreuses opportunités de formation pratique et d'apprentissage en milieu professionnel. Les partenariats avec des entreprises locales et régionales permettent aux élèves d'acquérir une expérience concrète du monde du travail lors des différents stages inclus dans leur formation professionnelle, les préparant ainsi efficacement à leur future carrière. De plus, le lycée est constamment à l'écoute du secteur industriel afin de comprendre les besoins en matière de main-d'œuvre. À

Differdange, l'offre scolaire du LPEM sera développée en trois phases avec l'accueil progressif de classes. L'administration du LPEM à Differdange s'installera dans la Villa Hadir (hauts-fourneaux et aciéries de Differdange, St-Ingbert, Rumelange), témoin du passé industriel de la région. Le bâtiment, situé au 51, rue Émile Mark à Differdange accueillera la direction, le secrétariat, le service psychosocial et d'accompagnement scolaire (SePAS) ainsi que les services administratifs et techniques. Les élèves seront accueillis dans un bâtiment modulaire situé à côté

de la Villa Hadir. Une troisième phase de développement du LPEM prévoit la construction d'un tout nouveau bâtiment définitif, offrant des installations modernes. Ce nouveau bâtiment, avec les bâtiments modulaires existants, permettra d'accueillir un total d'environ 700 élèves. —

■ Informations et inscriptions : www.lpem.lu

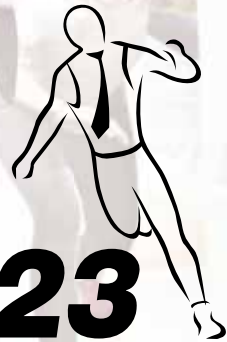
Locationpartner:



**Run for
charity**



LUXEMBOURG TIMES
www.luxtimes.lu
businessrun 23



**REGISTER
NOW!**

**Finish &
Party at
d'Coque**
**5 km
Business
Run**

21 SEPTEMBER 2023 | 7 P.M.

LUXEMBOURG TIMES



More info on www.business-run.lu | Follow us now on businessrun.luxemburg @business.run

— LULTZHAUSEN —

Appel à projets pour hébergement touristique durable

En mai dernier, l'étude de faisabilité concernant un projet d'hébergement touristique durable à Lultzhausen a été présentée. Dans la foulée, un appel à projets va être lancé aux investisseurs.

Les régions rurales luxembourgeoises sont un point fort de l'offre touristique bénéficiant d'un grand potentiel de développement d'hébergements touristiques. Situé dans une zone de protection sanitaire du barrage d'Esch-sur-Sûre, le projet d'hébergement touristique à Lultzhausen aspire à mettre en évidence le caractère naturel du site. Dans un premier temps, une étude a donc été menée afin d'évaluer la faisabilité d'une offre d'hébergements et ses contraintes environnementales sur ce site. Les résultats présentés en mai dernier indiquent un grand potentiel et suggère un concept d'hébergement touristique durable intégrant les acteurs locaux et régionaux. La deuxième étape prévoit le lancement d'un appel d'offres s'adressant aux investisseurs souhaitant réaliser un projet d'hôtel durable et innovant à Lultzhausen, sous forme de lodges de différentes tailles. —



— CONCOURS D'ARCHITECTES GLAMPING CABINS —

Le projet *Glamping Tuurm/Tiermchen* remporte le prix!

Le 16 mai 2023 a eu lieu la remise des prix du concours d'architectes *Glamping cabins*. Organisé par la Direction générale du tourisme et l'Ordre des architectes et des ingénieurs-conseils (OAI), ce concours vise à stimuler la création de nouveaux types de logements touristiques en milieu rural.

Les *Glamping Cabins* représentent un type d'hébergement insolite de haute qualité qui est destiné à une implantation dans des lieux touristiques existants, permettant de soutenir les acteurs touristiques dans leurs projets de développement de l'offre d'hébergement. Parmi les 26 concepts soumis au concours, le projet *Glamping Tuurm/Tiermchen* du bureau Saharchitects a été déclaré vainqueur par un jury interdisciplinaire. Ce projet est inspiré par l'architecture médiévale et fait référence aux châteaux qui jalonnent le Grand-Duché de Luxembourg. Le choix d'une structure apparente en bois est de plus une référence directe aux forêts luxembourgeoises. La cabane se hisse sur des pieds en acier, rappelant le passé sidérurgique des régions du Minett. Le projet est en outre pensé en modules scindables pour faciliter son transport et son implantation. Ces modules sont empilés, afin de limiter l'impact au sol et laisser celui-ci intact. Les 2^e et 3^e prix du concours d'architectes *Glamping cabins* ont respectivement été décernés au projet *Yook* du bureau Sideshore Architecture + Urbanism et *Schauteng* du bureau Paul Mathey

Architecture & Design. Outre ces 3 prix, les projets *Assemblage* du bureau Études F et *ready MADE* du bureau YO Studio ont été récompensés d'un prix spécial chacun. Par ailleurs, les projets *Le shed* du bureau Aeco Atelier d'Architecture, *Den Polyreflekt* de Joni Da Cruz, *3^Eck* du bureau Medinger Architecture, *Den Buergi* du bureau Niche(s) Atelier d'Architecture et *De Minett* d'Alban Wagener ont chacun reçu une mention. —

■ Les 26 projets proposés sont tous visibles sur le site www.ConcoursOAI.lu



Gesond iessen, Méi beweegen Deux guides pour aider les entreprises

À l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, la Direction de la santé a publié de nouveaux guides pour aider les entreprises à mettre en place des programmes pour la promotion d'une alimentation équilibrée et d'une activité physique régulière au travail. De nombreuses études ont démontré que la promotion de l'alimentation équilibrée et de l'activité physique a une influence positive sur le travail comme le renforcement de

la motivation, l'augmentation de la productivité, l'aide au recrutement, la diminution de l'absentéisme. L'objectif de ces guides, destinés aux employeurs et employés, est de soutenir l'ensemble des acteurs du milieu du travail dans le développement d'activités de promotion de l'alimentation équilibrée et de l'activité physique. Ces guides s'inscrivent dans le cadre du programme *Gesond iessen, Méi beweegen*. Le premier donne une approche méthodologique pour initier les démarches et impliquer toutes les parties prenantes. Le second apporte des conseils et des mises en application pratiques.

■ Disponibles gratuitement sur le site internet www.gimb.lu

Diversity Day 43 nouveaux signataires

La 9^e édition du *Diversity Day* s'est déroulée le mardi 23 mai 2023. Il s'agit d'un moment privilégié visant à rassembler entreprises, organisations publiques et associations autour de la promotion de la diversité. De plus, cette journée est l'occasion pour de nouvelles organisations de signer la *Charte de la Diversité Lëtzebuerg*. Ce moment réunissant les dirigeants des nouveaux signataires, marque le départ d'un engagement en faveur de la promotion et gestion de la diversité ou l'officialisation d'un engagement déjà en place. Au total, la Charte de la Diversité compte



actuellement 294 signataires engagés en faveur de la promotion et de la gestion de la diversité par des actions concrètes allant au-delà des obligations légales.

luxembourg internet-days

November 7 & 8, 2023 Network Security & Resilience

Critical infrastructures and Industry

a LU-CIX event hosted @ the Luxembourg Chamber of Commerce



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



Event partners



aicep Portugal Global
Trade & Investment Agency



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



Girlsindigital.lu Viser l'égalité dans le monde numérique

Le 28 avril 2023, Women in Digital Empowerment (WIDE) a lancé officiellement la plateforme *girlsindigital.lu*, en présence de Taina Bofferding, ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Afin d'encourager et soutenir les jeunes filles intéressées par les opportunités du numérique, *girlsindigital.lu* est une source d'information regroupant des activités, des interviews et des ressources pour apprendre à programmer en s'amusant ou encore à trouver les études liées au numérique au Luxembourg. Un constat a été rappelé à cette occasion : seulement 20% des spécialistes en TIC du Luxembourg étaient des femmes en 2022, un chiffre légèrement supérieur à la moyenne européenne (19%), mais qui a peu évolué au cours des 10 dernières années. L'événement du 28 avril a été introduit par Genna Elvin, cofondatrice de Tadaweb, qui a rappelé son parcours et son engagement envers l'entrepreneuriat féminin. La ministre Taina Bofferding s'est ensuite exprimée quant à l'importance d'inclure les filles et femmes dans l'informatique en mentionnant notamment la montée en puissance de l'intelligence artificielle et des stéréotypes véhiculés par celle-ci. La ministre a renouvelé son soutien à l'association WIDE et à ses actions menées au quotidien. Marina Andrieu, directrice et cofondatrice de WIDE, a exprimé la nécessité de poursuivre les efforts pour réduire les écarts entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'IT, après avoir rappelé les activités et l'impact de WIDE sur ses bénéficiaires depuis 2013. Afin d'élargir son champ d'action et inspirer toujours plus de filles et de femmes, Marina Andrieu a présenté WIDE ANDCO, société d'impact sociétal (SIS), et ses objectifs à long terme pour l'égalité femmes-hommes, l'acquisition de compétences numériques et l'entrepreneuriat inclusif.

— JEL —

6^e édition de My First Enterprise

La 6^e édition de la finale du programme *My First Enterprise* (MFE) s'est tenue le 4 mai 2023 chez Deloitte Luxembourg, précédée d'une vente au Centre Commercial Cloche d'Or.



Pendant une période de 10 semaines, les équipes composées de 3 à 4 élèves, ont essayé de faire fructifier un capital de départ de 40 euros, à travers une activité de fabrication de produits, d'achat-vente de petits objets ou d'une offre de service. Au total, 75 équipes provenant de 14 lycées ont participé à cette édition 2022-2023.

L'objectif du programme est de développer les compétences entrepreneuriales des jeunes et de leur laisser effectuer les premiers pas dans la gestion d'entreprise en leur permettant de travailler en groupe, de gérer un réel projet et d'être en contact avec des fournisseurs et des consommateurs. Cela les prépare pour de futurs projets comme les Mini-Entreprises. Ce sont les élèves inscrits en 4^e, ou en classes similaires qui peuvent participer au programme.

Afin de déterminer les gagnants, les membres du jury ont évalué les dossiers remis au préalable, l'originalité du projet dans son ensemble ainsi que la présentation lors de la finale. Le premier prix a été décerné à l'équipe Spoti'Hats du Lycée Robert-Schuman Luxembourg qui a imaginé des chapeaux bobs personnalisés avec un code Spotify. Le deuxième prix a été remis à l'équipe JJA du Schengen-Lyzeum Perl qui a créé des bougies au design varié. Le troisième prix a été attribué à l'équipe *A Bit Of Me* de l'école privée Marie-Consolatrice, à l'origine de porte-clés en bois personnalisés pour chaque client. —

— LABEL RSE —

Un programme d'accompagnement pour PME

Le 28 avril 2023, la Direction générale des classes moyennes a lancé le nouveau programme d'accompagnement pour l'obtention d'un label RSE, *Starter Kit RSE*. Conçu en collaboration avec la House of Sustainability (Chambre de Commerce, Chambre des métiers et INDR) et la Fédération des artisans, il permet aux entreprises d'atteindre la maturité requise pour entamer une démarche d'obtention d'un label RSE.

Sur l'exemple des *SME-Packages*, qui s'adressent aux entreprises souhaitant saisir les occasions en matière de transition énergétique, de transformation digitale et d'optimisation de la relation client, le nouveau *Starter Kit RSE* se focalise sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Celle-ci se définit comme l'intégration volontaire des préoccupations sociales et environnementales aux activités commerciales des entreprises et peut concerner par exemple le déploiement de technologies d'énergies renouvelables et d'efficacité énergétique, l'optimisation de la chaîne d'approvisionnement ou encore l'amélioration de la qualité de vie au travail des employés. *Starter Kit RSE* a été conçu pour guider et assister les PME dans leurs démarches. Chaque entreprise participant à ce programme d'accompagnement

peut profiter d'un *voucher* de 5.000 euros attribué par la Direction générale des classes moyennes. À titre d'exemple, le *Starter Kit RSE* de l'INDR permet aux entreprises de bénéficier d'un accès simple et pragmatique à la plateforme digitale *Toolbox RSE*, qui leur permet d'entamer un parcours guidé et d'introduire leurs données sur différentes thématiques. En fin de parcours, l'entreprise obtient un rapport de synthèse ainsi qu'un tableau d'évaluation de maturité en termes de RSE qui peuvent être analysés par un expert agréé pour identifier les éléments à améliorer et formuler des recommandations adaptées à l'entreprise. En dernier lieu, les entreprises sont accompagnées individuellement dans la préparation de l'obtention d'un label RSE. —



ROCKIDS RECRUTE !


Pourquoi embarquer dans l'aventure Rockkids ?


- Expertise et moyens d'un groupe international
- Structures familiales à travers tout le pays
- Gestion autonome des structures par nos équipes
- Parcours d'intégration et formation continue
- Valorisation des compétences de TOUS
- Programme de mobilité interne
- Avantages extra-salariaux
- Echanges constructifs lors d'ateliers internes
- Nombreux moments d'équipe !

Vous souhaitez rejoindre une équipe dynamique et passionnée ?

Retrouvez nos offres sur notre site internet !



 jobs@rockids.lu

 rockids.lu/nous-recrutons

— MULLERTHAL REGION —

New Masterplan

The Mullerthal Region is working on a master plan to clarify the tourism future of the region through a clear strategy and prioritisation of concrete recommendations for action.

After a first strategy workshop of the steering group in mid-April 2023, the results elaborated there were deepened at a tourism workshop on 7 June taking place at the *Centre Culturel A Schmadds* in Berdorf. The vision and a first proposal for the tourism positioning were presented and the ideas were discussed and expanded. The fields of tourism positioning worked on at the workshop were: Vision & Strategy; Habitat, Sustainability & Regional Products; Outdoor & Nature Experience; Quality & Infrastructure; Marketing & Organisation and Cultural Treasures. At the workshop, all the participants were invited to move around and provide their feedback and ideas on all areas. More than 40 participants from varied fields like the Ministries of Economy and Agriculture, the Horeca sector, municipalities, Tourist Infos, Mëllerdall Nature & Geopark, youth hostels, museums and guides took part at the workshop. The master plan is to be presented in autumn. —



Creative industries Useful brochure

Developed by Luxinnovation in close collaboration with the General Directorate for Small and Medium-Sized Enterprises, a new publication highlights the importance of the creative industries for the country and promotes the matchmaking platform just made available to Luxembourg's creative industry stakeholders. Designed with a sustainable perspective, it has deliberately been kept brief and timeless with additional, more time sensitive information – including videos – available online via QR codes.

The brochure therefore invites creatives to connect to the new creative industries online community set up by Luxinnovation. The virtual community gives creatives access to their peers and help them build relationships with creatives who have converging interests. They can for example be able to post cooperation requests when looking for partners to grow their business. Being part of this national creative hub will also increase their exposure within the creative sector and towards future clients.

■ More information: www.luxinnovation.lu/publication/luxembourg-creative-industries-cluster-2.

— THE GLOBAL GREEN GROWTH INSTITUTE —

European Liaison Office in Luxembourg

On June 9, 2023, the Global Green Growth Institute (GGGI) inaugurated its European Liaison Office in Luxembourg, a significant milestone for the organization.

GGGI is a treaty-based international, inter-governmental organization (45 Member States and over 22 countries and regional integration organisations in the process of accession) dedicated to supporting and promoting strong, inclusive, and sustainable economic growth in developing countries and emerging economies.

Its new office aims to facilitate exchanges between GGGI's Member States and European partners to support climate action and access to green and climate finance in Africa, Latin America and Asia. The official inauguration ceremony of the European Liaison Office was held under the auspices of the Directorate for Development Cooperation and Humanitarian Affairs of the Ministry of Foreign and European Affairs, the Ministry of Finance, and the Ministry of the Environment, Climate and Sustainable Development of Luxembourg. During the event, the Minister for Development Cooperation and Humanitarian Affairs, Franz Fayot, stated: "Luxembourg's inclusive and innovative finance ecosystem is further strengthened by this new partnership with GGGI, which provides valuable expertise. Our joint program with GGGI allows us to strengthen our contribution to building more resilient, sustainable and inclusive economies in developing countries. By promoting innovation,

investment, and collaboration across sectors and regions, we can create new opportunities for local communities while also protecting our environment".

A major technical assistance and capacity building program was also launched at the event. The "Global Trust Fund on Sustainable Finance Instruments" program aims to help mobilise capital through the issuance of green bonds and other sustainable finance instruments. In partnership with LuxSE, this program, implemented by GGGI, will deliver tangible results in developing and emerging countries such as creating more than 400,000 jobs. It will strengthen the adaptive capacity of over 2 million vulnerable people to climate change and significantly reduce greenhouse gas emissions. —



LuxProvide New Brand Identity

On June 5, 2023, LuxProvide, the operator of the national supercomputer MeluXina, unveiled its new brand identity, which coincides with the launch of the third phase of the company's development strategy. Following the design, construction, and implementation of MeluXina (phase 1), the deployment of an appropriate software environment and the launch of an early access program (phase 2), LuxProvide has gathered the customer's feedback and employed it for developing the third phase of its action plan, focusing on providing research and



business players with a unique platform that combines data science and supercomputing resources, while drawing on a strong customer-centric approach.

■ More information: www.luxprovide.lu

— CIRCULAR BY DESIGN CHALLENGE —

And the winners are...

On Tuesday 16 May, the prize-giving ceremony of the third edition of the Circular by Design Challenge took place. This initiative, launched by Luxinnovation, with the support of the Ministry of the Economy, aims to enable the development of new design solutions and innovative business models that are in line with the principles of the circular economy.

This ceremony marks the end of a process in which 8 selected projects (out of a total of 30 candidates), startups and established companies all participated in an intensive 12-week coaching programme, accompanied by 17 coaches, with the aim of developing their projects and making them economically viable. "This Circular by Design Challenge aims to inspire companies and entrepreneurs to develop products and services that will contribute to a more circular and sustainable world." explains Anja Hoethker, Project Manager - Flagship Projects at Luxinnovation.

During the award ceremony, the five winners were acknowledged by a jury composed of 12 international experts: Angelika Bocian-Jaworska (Äerd Lab) for her Eggshell Wonders project on 3D printing of urban furniture from a mixture of eggshells, clay and other 100% natural materials; Cheryl Ury and Kevin Behaegel (Luloop) for their project to set up an international reuse ecosystem that is practical, affordable and accessible to all; Martin Dieterle (Carrerouge) for his Quattromania board game project; Dean Kauffmann (Amsol) for his deployable 3D printing solution that humanitarian aid organisations can rely on and that will withstand the harsh environments caused by natural disasters or other catastrophes around the world; Loise Wandera and Oscar Rombo (Metric-sat) for their project TopFodder which aims to promote regenerative agriculture among small-scale farmers in Rwanda. —

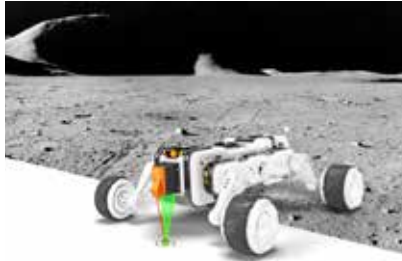


Photos: Luxinnovation/Sophie Margue, Lightigo Space

— ESRIC —

Second incubated startup

The committee of the second round of the ESRIC Startup Support Programme has chosen the second startup that will continue its launchpad journey.



For the second round of the programme, the committee composed of members from ESRIC, Technoport, LSA, LIST and ESA, chose Lightigo Space from a pool of five excellent startups coming from Canada, the US, Poland, Luxembourg, and the Czech Republic. On this upcoming 24-month incubation phase, the venture will set up a registered business branch in The Grand Duchy, hosted at Technoport and will receive additional technical, business and marketing support from a team of experts in business innovation, as well as funding in the form of a non-repayable grant of up to € 200,000. During the pre-incubation phase that lasted for three months, Lightigo Space, originally from Brno, has validated a technology business proposal - In-Situ Resource Analyzer (ISRA), a commercially available Laser-Induced Breakdown Spectroscopy (LIBS) payload for lunar prospecting and regolith survey. —

— LUXEMBOURG HOUSE OF FINANCIAL TECHNOLOGY —

Crypto-Assets in Luxembourg

The LHoFT Foundation and PwC Luxembourg, with the active support of the Association of the Luxembourg Fund Industry (ALFI), announced the publication of a comprehensive market study of Luxembourg's crypto-assets industry.

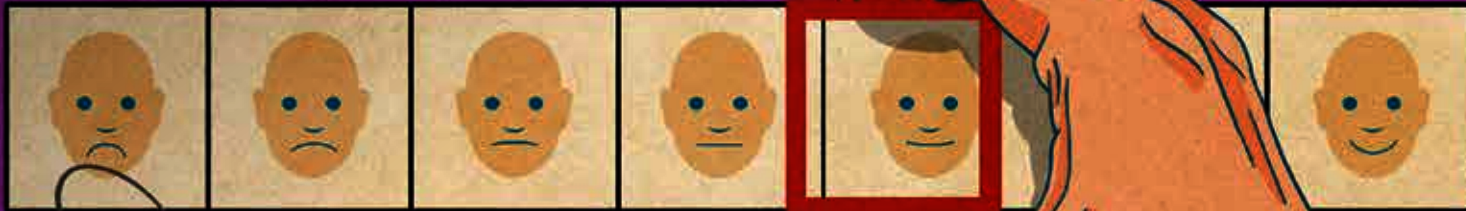
While 2021 was considered an outstanding year for crypto-assets, 2022 was anything but. Macroeconomic and geopolitical shocks led to severe economic downturns across the world, while a series of governance failures across the global crypto-assets industry severely harmed the novel asset class' reputation and promise. Against this rapidly changing landscape, the LHoFT commissioned a new edition of the Crypto-Assets Management Survey to assess how the views of stakeholders in Luxembourg's Asset Management industry have evolved regarding crypto-assets. Once again, the survey and report were developed with PwC and the active support of ALFI. The report highlights the views of Luxembourg market participants towards crypto-assets, the Grand Duchy's position, the obstacles, challenges and constraints to crypto-assets development, and the role crypto-assets will play in the coming years. In addition, a set of recommendations are provided which would ultimately help enhance and clarify how stakeholders in the Luxembourg financial sector should approach crypto-assets amidst an environment of new regulatory developments.

Overall, while enthusiasm might have slightly dissipated since the first edition of the survey, results indicate that crypto-assets remain a key point of interest for many stakeholders in the Luxembourg financial centre, many of whom are keeping a keen pragmatic eye on regulatory developments and examining how they will impact the crypto-assets market, both in Luxembourg and globally, in the coming years. "With every challenge comes an opportunity for growth and transformation. The findings of our Crypto-Assets Management Survey reveal that Luxembourg's financial centre remains open to and opportunistic with innovation. I am invigorated by the evolving perceptions and the potential for developments in relation to crypto-assets in Luxembourg." says Nasir Zubairi, CEO of the LHoFT Foundation. —

■ More information:
<https://lhoft.com/en/crypto-assets-management-survey-2023/>

Cover Story

Marché du travail



Créer, attirer et retenir les talents

TEXTE Catherine Moisy

Le besoin en compétences est tel dans l'Union européenne, que la Commission européenne a lancé le 9 mai dernier, jour de la fête de l'Europe, une *European Year of Skills*, dont la Chambre de Commerce s'est fait l'écho le 28 juin, lors d'une conférence consacrée à la thématique «Les apprentissages face aux défis de l'IA». De son côté, le gouvernement du Luxembourg a commandité une étude approfondie sur le sujet à l'OCDE qui a rendu ses conclusions lors d'un événement organisé à la Maison des arts et des étudiants de Belval le 23 février 2023. Cette offensive nationale, bien que tardive, a le mérite d'exister, répondant au cri d'alarme lancé par les chefs d'entreprise depuis des années. Baromètre de l'Économie après Baromètre de l'Économie, ils déclarent le manque de main-d'œuvre qualifiée comme leur défi n° 1 du fait de profils recherchés inexistants ou de personnes insuffisamment qualifiées. Le phénomène est amplifié par deux tendances de fond héritées des crises récentes successives et de l'incertitude qu'elles génèrent : la «grande démission» (le fait de quitter son emploi) et «la démission silencieuse» (situation dans laquelle les salariés se désimpliquent de leur emploi en faisant le strict minimum). Initialement observés aux États-Unis, ces mouvements gagnent l'Europe. Aidée par la digitalisation des emplois, la concurrence se fait rude dans la course aux talents entre tous les pays du monde. Le Luxembourg a des atouts qu'il doit mieux exploiter, ainsi que de nombreuses marges de progression. Tour d'horizon...

Il y a bientôt quatre ans, le magazine Merkur avait déjà consacré une édition à la stratégie des talents (numéro de novembre-décembre 2019). Depuis, qu'est-ce qui a changé? Les crises récentes qui se sont succédées dans l'intervalle ont-elles affaibli l'appétit de talents des entreprises luxembourgeoises? Dans les faits, non. S'il y a bien eu un léger recul des intentions d'embauches au second semestre 2020, lié au climat d'incertitude, la problématique est réapparue avec encore plus d'acuité ces derniers mois. Le manque de main-d'œuvre est même attisé par la généralisation du télétravail qui a bouleversé les habitudes et les attentes des «ressources humaines» qui déclinent désormais des postes qui ne seraient pas assez accessibles ou flexibles ou, au contraire, acceptent des postes parfois lointains mais dont les tâches peuvent être accomplies à distance. L'économie tertiaisée du Luxembourg est particulièrement concernée par ce phénomène. Les salariés ont par ailleurs goûté à une période de meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle lors de la pandémie et n'ont pas envie d'y renoncer, ce qui les amène à démissionner de postes trop contraignants. À cela s'ajoute l'arrivée sur le marché du travail de la génération Z (née après 1995) qui appréhende différemment de ses aînés la valeur travail et

qui pourrait bien forcer les entreprises à être à l'écoute de leurs attentes. Dans le même temps, de nouveaux besoins en compétences se font jour avec la double transition digitale et environnementale qui nécessite de voir la plupart des modèles économiques dans un temps restreint. Cette situation de tension donne incontestablement le pouvoir aux salariés qui se savent rares et peuvent donc se revendiquer chers. Selon une enquête menée en novembre 2022 par l'UEL et la FR2S (Fédération des professionnels du recrutement au Luxembourg), 91% des candidats interrogés ont trop d'opportunités d'emploi. Cela complique la position des entreprises, alors que d'autres coûts ont aussi tendance à s'envoler.

Or, le marché du travail du Luxembourg est parmi les plus dynamiques au monde. Le nombre de salariés y a ainsi augmenté de plus de 84% en 20 ans (2000-2021), contre 9% sur la même période dans l'ensemble de l'Union européenne. À ce rythme, les seules filières de formation luxembourgeoises ne peuvent pas fournir la main-d'œuvre requise et il est logique que la zone géographique de recrutement ait tendance à s'élargir comme tache d'huile, y compris hors des frontières de l'Europe.

Quelques facteurs spécifiques au Luxembourg

L'économie du Luxembourg, organisée depuis plusieurs décennies autour d'une place financière forte qui a assuré la prospérité du pays depuis les difficultés de la sidérurgie au milieu des années 1970, a pour objectif de se diversifier en accordant une importance et des moyens croissants à des secteurs comme celui des médias et des technologies de l'information et de la communication, de la logistique ainsi que des technologies de la santé, des écotechnologies et des technologies de l'espace. En outre, une communauté dynamique de startups s'est développée au Luxembourg au cours des dernières années, explorant des domaines tels que les finTechs, insurTechs, ecoTechs, bioTechs, cleanTechs, foodTechs, healthTechs, legalTechs... Pour accompagner sa stratégie de diversification et accélérer la dynamique d'innovation du pays, le Luxembourg investit par ailleurs massivement dans la recherche et le développement. Ce mouvement a pour conséquence d'accroître le besoin en main-d'œuvre qualifiée mais pas uniquement, le développement des secteurs de pointe ayant un effet d'entraînement sur d'autres secteurs (hôtellerie/restauration, construction, loisirs...)

«Les salariés ont goûté à une période de meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle lors de la pandémie et n'ont plus envie d'y renoncer.»



01

qui nécessitent tous les niveaux de qualification. Le problème de la tension sur le marché de l'emploi touche donc tous les secteurs et tous les métiers. Le centre européen pour le développement de la formation (CEDEPOF) estime à près de 270.000 personnes les futurs besoins en main-d'œuvre du pays, d'ici 2030, dont 30% de nouveaux postes (plus de 80.000), le reste correspondant au remplacement des départs en pension, ces derniers étant nombreux du fait de la pyramide des âges des actifs et des nombreux *boomers* (nés entre 1946 et 1964) qui arrivent maintenant à l'âge de la retraite.

Quelques facteurs spécifiques au Luxembourg rendent cependant la problématique des talents un peu plus compliquée pour les entreprises du territoire. Et cela concerne plusieurs domaines. À l'école, l'orientation précoce dans la scolarité – à un âge où les jeunes ne connaissent pas du tout le monde du travail – ainsi que la problématique des langues – celle de l'enseignement étant bien souvent différente de celle parlée à la maison – ferment certaines portes à des jeunes qui feront ensuite défaut dans les secteurs en tension.

En entreprise, le manque de flexibilité dans l'organisation du temps de travail et le nombre de jours de congé qui augmente – le temps de travail moyen par employé est passé de plus de 1.900 heures par an en 1970 à 1.530 en 2021 –, transforme en casse-tête la gestion des plannings pour répondre aux demandes des clients dans certains secteurs. Le Luxembourg fait également face à une difficulté de compétitivité liée au coût de la main-d'œuvre et à l'indexation automatique des salaires, ce qui fait qu'une décision de recrutement revient à embarquer un coût récurrent supplémentaire non négligeable. Par ailleurs la concurrence du secteur public qui offre des rémunérations supérieures à celles du privé, ainsi qu'une certaine forme de sécurité de l'emploi favorable à l'octroi de prêts immobiliers par



02



03

exemple, fait craindre aux chefs d'entreprise de former une main-d'œuvre qui partira ensuite vers le secteur public. Autre spécificité du marché luxembourgeois, le taux relativement faible d'emploi des femmes et des seniors et un bassin d'emploi vieillissant. Tous ces éléments mis bout à bout créent la situation de tension que l'on connaît et pèsent sur la compétitivité des entreprises, faisant craindre pour le développement futur du pays.

Pour autant, est-ce une fatalité? En cette période électorale riche en débats, on voit que non. Beaucoup d'idées sont mises sur la table pour remédier à la pénurie de talents. En général, elles visent à former plus et mieux les talents locaux, à attirer des compétences venues d'ailleurs et à les retenir sur le sol national. Ces trois piliers peuvent être activés par le futur gouvernement mais ils existent aussi à l'échelle des entreprises: former les salariés, les attirer et savoir les garder.

Prendre le sujet à la racine

L'IMD *World Talent ranking* de 2022 relève que le Luxembourg a reculé à un niveau historiquement bas sur l'aspect «*qualité des compétences disponibles*» et se place désormais à la 25^e place sur 63 pays étudiés. Cette contreperformance est due en partie au faible pourcentage de diplômés dans les matières

scientifiques, non compensé par le bon classement en matière de plurilinguisme. Comme tout classement, celui de l'IMD n'est sans doute pas exempt de biais mais il a le mérite de mettre en lumière le fait qu'une réflexion doit être menée en profondeur sur le système éducatif et d'orientation scolaire du pays. Cela revient à s'intéresser à la «*fabrique des talents*». Comment en quelque sorte relocaliser la production de talents pour un usage local? Il convient de se poser cette question dès le plus jeune âge des apprenants, en regardant ce qui fonctionne bien et ce qui fonctionne moins bien dans le système éducatif du pays.

Depuis plusieurs années, la Chambre de Commerce mène des réflexions sur le sujet des talents et émet des recommandations. En 2022, pour aller plus loin, elle a constitué un Groupe de travail (GT) consacré à cette thématique (voir interview de la présidente de ce GT, Karin Scholtes, page 74) réunissant des membres élus représentant divers secteurs économiques, ainsi que des chefs d'entreprise et experts dans le but de faire un état des lieux et de dégager des solutions concrètes. Il en ressort plusieurs pistes d'actions possibles, notamment pour agir au plus tôt dans la vie des individus amenés à devenir la main-d'œuvre de demain. Les deux grands leviers d'action sont le changement d'approche concernant les langues d'enseignement et l'orientation.



04

Concernant les langues d'enseignement, le système actuel est très exigeant car il suppose une maîtrise des trois langues du pays et un changement de langue d'enseignement en cours de parcours. Cela ne convient pas à tous les élèves, en particulier ceux qui ne parlent aucune langue officielle du pays à la maison. De fait, ce système multilingue exigeant impacte leurs résultats scolaires alors même qu'il y a de plus en plus d'élèves dans cette situation du fait de la forte immigration et de l'évolution démographique rapide qui s'ensuit. Cette situation induit par ailleurs une distorsion des chances entre les élèves selon leur milieu socio-économique. La Chambre de Commerce préconise dès lors une approche plus réaliste en réduisant les exigences quant à la maîtrise des langues et en développant les initiatives visant à offrir des filières linguistiques différenciées pour permettre aux jeunes de choisir la langue d'enseignement qui leur convient le mieux.

Concernant l'orientation, il paraît utile de mener une réflexion sur le moment où celle-ci a lieu. Au Luxembourg, elle intervient relativement tôt dans le parcours scolaire des jeunes. Or, en observant ce qui se fait dans d'autres pays, il pourrait être bénéfique de repousser le moment de l'orientation et d'allonger la période de tronc commun des enseignements. Une telle mesure permettrait aux élèves de

01. 02. Dans la période post-Covid que nous vivons, la digitalisation des emplois et la généralisation du télétravail, surtout dans une économie tertiaisée comme celle du Luxembourg, dessinent une nouvelle donne du marché de l'emploi.

03. Beaucoup de salariés pèsent l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle au moment de choisir un emploi. La flexibilité du temps de travail est devenue un *must*.

04. La génération Z, née après 1995 et qui entre maintenant sur le marché du travail, a des attentes très différentes de celles des autres générations. Créativité, autonomie et inclusivité sont leurs maîtres mots.



Arnaud Fournier
directeur général,
Rotomade Luxembourg

« Nous utilisons les réseaux sociaux et en particulier LinkedIn. »

Quelle est votre activité et quels profils recherchez-vous ?

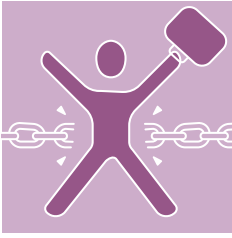
Chez Rotomade, nous fabriquons des pièces en plastique grâce à la technique du rotomoulage. Nous sommes spécialisés dans les corps creux de grande capacité (cuves...). Notre effectif d'une centaine de personnes représente environ 65% de l'effectif total du groupe. Le rotomoulage est une technique relativement peu automatisée. Pour le moulage lui-même et pour les étapes de parachèvement, nous employons donc des opérateurs machines et des techniciens de production, de qualité et de maintenance. Par ailleurs, nous avons un bureau d'études et des méthodes qui emploie des ingénieurs mécaniciens pour développer de nouveaux produits ou de nouvelles techniques de production. Ces profils-là sont les plus compliqués à trouver.

Quels sont les moyens les plus efficaces pour recruter des talents dans votre domaine ?

Nous utilisons les réseaux sociaux et en particulier LinkedIn, non seulement pour annoncer nos postes ouverts mais aussi pour communiquer sur nos domaines d'expertise et sur nos marques. Nos méthodes encore proches de l'artisanat intéressent certains profils ; nous devons les mettre en avant. Nos produits répondent notamment à la problématique de l'assainissement des eaux usées. Comme celle-ci est un enjeu majeur, beaucoup de candidats y sont sensibles, d'autant que nous affichons l'ambition de devenir un leader dans ce domaine, avec des produits simples et performants. Grâce à cette communication, nous recevons plus de candidatures spontanées et les personnes viennent vers nous en nous connaissant déjà. Pour renforcer notre visibilité, nous avons participé pour la première fois aux journées porte ouverte des entreprises en septembre dernier. Nous avons profité de l'occasion pour promouvoir nos postes ouverts auprès des visiteurs. Enfin, nous prenons de plus en plus de stagiaires et d'apprentis, pour préparer l'avenir.

Que mettez-vous en place pour retenir les talents au sein de votre entreprise ?

Nous avons trois leviers. D'abord, nous avons mis en place un plan de formation permettant aux gens de se développer aussi bien personnellement que professionnellement. Ensuite, nous soignons les espaces pour atténuer les inconvénients du travail en atelier (bruit et chaleur). Enfin, nous travaillons beaucoup autour de la notion de *leadership* qui ne doit pas être réservée à la direction et aux responsables. Nous avons fait de la sensibilisation sur ce thème pour l'ensemble du personnel et nous insistons sur l'importance de bâtir des relations saines et de confiance entre les équipes opérationnelles et leurs managers.



Entreprise libérée, salariés motivés

L'entreprise libérée repense totalement l'organisation du travail. Terminé les horaires de travail stricts, les congés imposés ou les objectifs dictés par un manager. Chacun décide de son rythme de travail, du nombre de congés payés et de ses dates de vacances. Le salaire est également décidé par les collaborateurs de l'entreprise.

Par ailleurs, le nombre de strates hiérarchiques est réduit. La fonction de manager est repensée : son rôle est d'inciter les membres de son équipe à prendre des initiatives tout en leur laissant la liberté dans la façon de les mettre en œuvre. Le manager joue un rôle de filtre protecteur destiné à laisser les opérationnels accomplir leurs missions dans les meilleures conditions. Les salariés d'une entreprise libérée sont libres et responsables d'effectuer les tâches et les actions qu'ils estiment bonnes pour l'entreprise. Tout le monde possède le même degré d'information et les décisions sont prises en connaissance de cause. Peu répandu au Luxembourg, ce modèle a fait ses preuves, y compris dans de grands groupes comme Michelin ou Decathlon.



Gérer la Gen Z en entreprise

La génération Z (née après 1995) a grandi dans un monde qui évolue rapidement, dans des temps incertains et avec les médias sociaux. L'une des caractéristiques phares de ces jeunes est leur esprit d'entreprise. En tant qu'employeur, la meilleure façon d'alimenter cette aspiration est de leur donner des projets à eux. Il faut leur laisser montrer ce dont ils sont capables et la possibilité d'avoir un impact. Le mode de communication qu'ils apprécient ? Ouvert et honnête avant tout, allant droit au but. La génération Z aime vivre de manière créative et relaiera volontiers les initiatives de l'entreprise qui seront porteuses de leurs valeurs.

« La situation de tension donne incontestablement le pouvoir aux salariés qui se savent rares et peuvent donc se revendiquer chers. »

mieux se connaître et d'être mieux informés sur les possibilités et filières existantes ainsi que sur leurs débouchés en termes de professions, afin de faire un choix plus éclairé qui les engagera pour le restant de leur vie. Il serait intéressant de multiplier également les passerelles entre les filières classiques et générales pour permettre aux jeunes qui se seraient trompés d'orientation de se réorienter en cours de route. Enfin, il convient de promouvoir les filières scientifiques qui ne sont pas les plus connues ni les plus plébiscitées par les jeunes actuellement. Les diplômés en matières STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) représentent en effet moins de 20% des diplômés d'une promotion.

Pour permettre aux jeunes une meilleure appréhension du monde du travail et des possibilités qui s'offrent à eux, organiser des connexions entre le monde scolaire et le monde des entreprises fait aussi partie des ambitions de la Chambre de Commerce. Nombreuses sont les entreprises qui sont prêtes à ouvrir leurs portes aux jeunes et à leurs professeurs pour un contact plus étroit entre les deux univers. Cela peut prendre la forme de visites d'entreprises, de stages, de journées découvertes qui permettent aux jeunes d'acquérir une certaine culture économique et de découvrir les fonctions professionnelles phares d'aujourd'hui et de demain. Les enseignants, quant à eux, seraient en mesure de mieux préparer leurs élèves au monde du travail, en toute connaissance de cause. Pour un maximum d'impact, certaines de ces initiatives pourraient être adoptées dès le fondamental.

Multiplier les possibilités de formation

La Chambre de Commerce est un des acteurs phares de la formation professionnelle et elle s'implique activement dans l'organisation et la promotion de l'apprentissage, qui contribue largement à faire émerger les compétences recherchées par les entreprises et qui confère aux jeunes et aux adultes en reconversion un réel avantage en termes d'insertion professionnelle. Une étude récente réalisée par l'Université du Luxembourg (UNI) à la demande des

chambres professionnelles coresponsables de la formation professionnelle initiale, dont les résultats ont été communiqués en décembre 2022, synthétise les opinions recueillies auprès de plus de 1.000 apprentis et plus de 700 entreprises formatrices. Il en ressort que 40% des entreprises indiquent vouloir former encore davantage d'apprentis à l'avenir et que plus de 80% des jeunes apprécient la formation en entreprise, avec plus de 75% souhaitant faire carrière dans la profession à laquelle ils se sont ainsi formés. L'apprentissage garantit ainsi un accès rapide au marché du travail, tout en fournissant aux entreprises une main-d'œuvre formée exactement à leurs besoins et à l'évolution des techniques utilisées en entreprise. C'est pourquoi la Chambre de Commerce plaide depuis longtemps, avec les autres chambres professionnelles, pour une extension de l'enseignement dual école-entreprise, sous contrat d'apprentissage, à davantage de filières, voire à tous les niveaux d'enseignement (Diplôme de Technicien (DT), Brevet de Technicien Supérieur (BTS), Bachelor et Master).

Au niveau de l'enseignement supérieur, les entreprises sont favorables au renforcement des liens entre l'Université du Luxembourg et l'économie pour s'assurer que les programmes soient en adéquation avec leurs besoins. De plus, il faudrait renforcer les efforts pour développer une offre tertiaire plus proche des besoins des entreprises, à l'image de ce qui est proposé par les universités de sciences appliquées que l'on peut trouver dans d'autres pays (*Hochschule* allemandes ou Hautes écoles belges notamment).

Il faut sauver le soldat FPC

Au-delà de la formation initiale, la formation professionnelle continue (FPC) joue également un rôle central dans l'acquisition de compétences. Si bon nombre d'entreprises investissent déjà dans l'*up-skilling* et le *re-skilling* de leurs salariés (suivant l'Observatoire de la Formation, en 2019, 56% des salariés du secteur privé ont bénéficié du dispositif d'aide à la formation en entreprises, dit accès collectif), il est essentiel de continuer à promouvoir le *Lifelong Learning* en entreprise au vu des



05



06



07



08

05. 06. 07. 08. À côté de la place financière qui continue d'embaucher à un rythme soutenu, les nombreux secteurs qui se développent au Luxembourg (FinTech, HealthTech, logistique...) nécessitent également de trouver de la main-d'œuvre qualifiée en grand nombre.

© (05) JC Verhaegen/SIP

nombreux défis existant en matière de talents. Ainsi, des avancées sont souhaitables du côté de la formation des adultes et notamment de la formation professionnelle continue, notamment pour toucher davantage les personnes vulnérables (demandeurs d'emploi, intérimaires, etc.), voire les personnes qui ne participent pas au marché du travail. L'Europe a d'ailleurs pour ambition affichée d'atteindre le chiffre de 60% de tous les adultes participant à une formation chaque année.

Cependant, une récente étude du STATEC sur la formation professionnelle continue fait état d'un recul du nombre des personnes ayant bénéficié d'une telle formation au Luxembourg. Le recul est de 5 points entre 2015 et 2020. Or, en 2017, le Gouvernement a décidé de réduire son cofinancement des formations. Le recul observé, une première depuis 1993, pourrait en être une conséquence directe. Il s'observe à la fois en nombre de personnes formées et en nombre d'heures de formation dispensées et la part de la masse salariale consacrée à la formation a reculé dans tous les secteurs d'activité, à l'exception de la construction. La crise Covid a sans aucun doute joué aussi un rôle dans ce recul et il est encore trop tôt pour dire comment le recours à la FPC va évoluer dans la période post-Covid actuelle, dans un contexte où les entreprises font face à de nouveaux défis et priorités.

La FPC étant un indispensable des transitions écologique et digitale mais aussi du maintien de la compétitivité de l'économie luxembourgeoise, il faut redonner de la

vigueur à ce levier d'adaptation des compétences, et pour cela, les entreprises ont besoin d'être soutenues.

Ainsi, dans l'étude de l'OCDE déjà mentionnée, une grande partie des conclusions et recommandations concerne un meilleur pilotage dans ce domaine. L'organisation internationale souligne en particulier 4 priorités : la formation des adultes ; l'accompagnement et l'orientation dans les choix de compétences ; la facilitation du recrutement des talents étrangers et de leur intégration et enfin, l'optimisation de la qualité de la collecte des données et la coordination de ces données. Chacun de ces aspects est détaillé en recommandations plus concrètes en ciblant des acteurs précis de l'écosystème formation du Luxembourg. Il reste à ces acteurs (ministères, INFPC, Adem, représentants des employeurs et des employés...) à se saisir de ces pistes pour les faire avancer.

À la suite du Groupe de Travail consacré aux talents, faisant intervenir notamment des chefs d'entreprise de différents secteurs, la Chambre de Commerce et la House of Training mettent de leur côté l'accent sur la nécessité de renforcer les échanges avec les secteurs économiques pour adapter l'offre de formation aux besoins du terrain, à l'image du travail déjà mené étroitement avec l'ABBL en direction du secteur financier. La nécessité de revaloriser l'accès collectif via une revue à la hausse du taux de cofinancement pour annuler les effets négatifs de la baisse de celui-ci est également préconisée, ainsi qu'une simplification

administrative de la procédure de demande de cette aide. La complexité du processus semble en effet rebuter les plus petites entreprises qui manquent de personnel administratif pour mener ces démarches. La Chambre de Commerce recommande de faire remonter le taux du cofinancement à 20% comme il était avant la baisse de 2017 et de le porter à 40% pour toute formation entrant dans une stratégie d'adaptation des compétences au nouveau contexte digital et environnemental.

Restaurer le pouvoir d'attractivité du Luxembourg

Les solutions évoquées précédemment sont plutôt à envisager sur le long terme. Les mesures destinées à changer la donne dans le système éducatif mais aussi celles concernant la formation des adultes, ne porteront leurs fruits qu'après plusieurs années. Dès lors, comment fait-on pour aider les entreprises à trouver des talents qui n'existent pas tous sur le sol national ? Toujours selon l'IMD *World Talent Ranking*, le Luxembourg recule dans le classement sur le volet « attractivité » c'est-à-dire sa capacité à attirer et retenir les talents étrangers. Or, les freins à cette attractivité sont connus. Même pour les étrangers les plus proches, les frontaliers des trois pays limitrophes, le magnétisme du Luxembourg n'est plus ce qu'il était. Ils sont aujourd'hui près de 225.000 ressortissants français, allemands et belges à occuper un emploi au Grand-Duché (chiffres STATEC - dernier trimestre 2022). On sait que le développement de l'économie luxembourgeoise nécessitera de porter ce chiffre à un peu plus de 500.000 à l'horizon 2050, selon une estimation de la Fondation Idea dans son étude *Une vision territoriale pour le Luxembourg à long terme*. Mais si les trajets domicile-travail continuent de s'allonger en raison de l'engorgement des routes et des transports en commun, si la possibilité de s'établir au Luxembourg pour éviter ces heures perdues continue d'être extrêmement difficile, voire impossible du fait des prix des logements et de la crise immobilière qui se profile, et si on ne rajoute pas de la souplesse dans le système actuel qui limite le nombre de jours de télétravail possibles

**Andrea Huck**

Gestionnaire Formations & Administration RH, Sodexo

«*Nous sommes en recrutement perpétuel.*»

Quels profils recherchez-vous et avez-vous des difficultés à les trouver ?

Au Luxembourg, nous comptons 2.300 collaborateurs présents chez une centaine de clients différents dans des secteurs d'activité variés. Pour le Catering, nous recherchons des agents de restauration polyvalents, des chefs de partie, pâtisseries et chefs de cuisine. Pour le Nettoyage, nous recrutons des agents de nettoyage et des *handymen* et enfin, pour notre branche Soins et Accompagnement, nous cherchons des infirmiers, auxiliaires de vie et aides-soignants. Nous rencontrons effectivement des difficultés à trouver ces profils, car ce sont des domaines en tension, notamment depuis la crise sanitaire. De plus, le *turnover* est important dans ces professions. Nous sommes donc en recrutement perpétuel.

Vous avez recours à l'apprentissage adulte.

Pouvez-vous nous dire comment cela fonctionne ?

Dans la plupart des cas, cela se fait avec des salariés déjà présents dans la société qui souhaitent évoluer et que nous encourageons. Nous les accompagnons pour trouver le diplôme et l'école qui correspondent à leur projet. Nous déclarons le poste vacant à l'ADEM et le salarié s'inscrit à la Maison de l'orientation. Après validation des différentes parties, le salarié peut démarrer son apprentissage adulte sur une durée de 2 ou 3 ans. Il est ensuite promu dans la société à un poste correspondant à son nouveau diplôme. C'est un tremplin très apprécié par les salariés pour développer leurs compétences et cela nous permet de les faire évoluer dans la société.

Il est aussi possible de démarrer un apprentissage adulte sans être déjà salarié de l'entreprise. Des entretiens de motivation sont alors organisés avec le responsable, futur tuteur. Les démarches sont ensuite semblables.

Que mettez-vous en place pour retenir les talents au sein de votre entreprise ?

La rétention des talents est un défi de grande envergure. Nous activons plusieurs leviers. D'abord, le *benefit package*, qui consiste à revoir les avantages, financiers ou autres pour rester alignés par rapport au marché, voire nous démarquer... Ensuite, la formation, en actualisant et élargissant notre offre. Nous accompagnons également nos employés dans leur développement professionnel en encourageant la mobilité interne, en les coachant et en définissant avec eux un plan de carrière. Enfin, nous agissons grâce à la culture d'entreprise qui renforce le sentiment d'appartenance de nos collaborateurs. Nous avons également une politique ambitieuse en responsabilité sociétale et nous voulons donner du sens au travail de nos collaborateurs, en les intégrant à nos engagements sociaux et environnementaux.

Au regard de ces challenges et de la « guerre » actuelle des talents, nous avons récemment recruté un *Talent Manager* pour travailler spécifiquement sur les stratégies d'attraction, de rétention et de développement des talents chez Sodexo.



09



10

09. La Chambre de Commerce a identifié deux chantiers prioritaires pour moderniser le système éducatif luxembourgeois et l'adapter aux nouveaux besoins des élèves : repenser l'enseignement des langues et revoir le système d'orientation qui arrive très tôt dans le parcours scolaire.

10. Les sciences sont à promouvoir dès le fondamental pour inciter davantage de jeunes à s'intéresser aux matières STEM et aux professions qui utilisent ces compétences.

11. La Chambre de Commerce plaide pour multiplier les contacts entre les jeunes et les entreprises. Pour cela, l'apprentissage est une voie de plus en plus plébiscitée mais les visites d'entreprise, journées découverte et les stages sont aussi des occasions de faire dialoguer le monde éducatif et le monde économique.

pour nos voisins, les salaires risquent de ne plus être un facteur d'attractivité suffisant en faveur du Luxembourg. Sur un marché du travail mondialisé grâce aux possibilités offertes par les nouvelles technologies de communication, les candidats peuvent se vendre plus facilement à l'international et choisir le pays le mieux offrant.

Le Luxembourg a cependant de nombreux atouts à mettre en avant comme sa stabilité politique, son multilinguisme, ses finances publiques saines, son cadre sociétal, sa qualité de vie, ses écoles internationales publiques... et les candidats sont nombreux à se renseigner sur les postes disponibles dans le pays. Dans une étude effectuée par le métamoteur mondial de recherche d'emploi Indeed, sur la période janvier 2019 - avril 2022, le Luxembourg apparaît dans le trio de tête des pays d'Europe qui enregistrent le plus de recherches par les candidats, avec le Royaume-Uni et la Suisse. Ainsi, 78% des recherches concernant des offres postées au Luxembourg provenaient de pays étrangers. Cependant, le pays ne doit rien négliger pour renforcer sa séduction vis-à-vis d'étrangers toujours plus lointains. Tous les aspects de la vie quotidienne peuvent se transformer en *malus* ou en *bonus* en fonction de leur efficacité : infrastructures de logement et de mobilité bien sûr, mais aussi système de santé,



11

« Les diplômés en matières STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) représentent moins de 20% des diplômés d'une promotion. »

de garde d'enfants, système scolaire inclusif, intégration des conjoints, infrastructure numérique, facilités administratives...

Un vivier naturel : les étudiants et chercheurs

Outre le cadre de vie général qui est à soigner pour attirer les regards et les candidatures vers le Luxembourg, quelques actions ciblées peuvent aussi être nécessaires pour compléter l'arsenal de séduction du pays. Il est par exemple possible de tirer un meilleur parti des étudiants étrangers et des chercheurs venant au Luxembourg dans le cadre de leurs études et/ou recherches, notamment à l'Université du Luxembourg (UNI), connue pour son cosmopolitisme. Ces personnes représentent un vivier de profils hautement qualifiés. Elles viennent souvent au Luxembourg pour une durée limitée, le temps d'un semestre ou deux d'études ou d'un projet de recherche. Il s'agit de leur donner envie de rester davantage, voire de s'installer au Luxembourg, et de leur faciliter les démarches pour cela. Dans cette optique, le Luxembourg a transposé une directive européenne de 2016 dans une loi ayant pris effet le 1^{er} août 2018 et permettant aux étudiants, stagiaires et chercheurs d'avoir un accès plus facile au marché du travail luxembourgeois. Les mesures inscrites dans cette loi concernent la durée des titres de séjour, la possibilité pour un étudiant étranger d'exercer une activité salariée ou d'obtenir un titre de séjour à la faveur d'un stage ou encore la mobilité possible entre plusieurs États membres de l'UE pour les étudiants et les chercheurs. Lorsque le titulaire d'un titre de séjour a achevé avec succès au Luxembourg ses études ou activités de recherche (et obtenu un diplôme final d'enseignement supérieur menant au grade de Master ou de Docteur), un nouveau titre de séjour « à des fins de recherche d'emploi ou de création d'entreprise » peut par la suite lui être délivré. Depuis la mise en œuvre de ce dernier dispositif, le nombre de personnes bénéficiaires ne cesse d'augmenter.

Il a été multiplié par 3 entre 2019 et 2022 mais reste cependant beaucoup trop modeste au regard des besoins, restant sous la barre des 100 personnes par an. Les membres de la famille du chercheur/étudiant peuvent aussi, sous certaines conditions, bénéficier des mêmes avantages.

Ces publics sont inévitablement confrontés à la question des prix de l'immobilier et, pour faciliter cet aspect de leur installation et ne pas les rebuter, des actions sont nécessaires afin de multiplier les offres de logements adaptés. La Chambre de Commerce suggère d'agir sur trois leviers : la coopération avec certaines municipalités de la Grande Région – le campus universitaire de Belval est en effet situé à un jet de pierre de la France ; la coopération avec les communes du centre et du sud du Luxembourg pour confier certains logements au service d'hébergement de l'UNI; et enfin, des incitations aux promoteurs privés pour la réalisation de projets de logements étudiants.

Des solutions existantes et d'autres à inventer

La plateforme de recrutement *work-in-Luxembourg.lu*, mise au point par l'Adem en collaboration avec Eures Luxembourg (créé en 1994, Eures est un réseau européen de services de l'emploi destiné à faciliter la libre circulation des travailleurs) et qui s'adresse en priorité aux ressortissants européens mais qui peut avoir un rayonnement au-delà, est à saluer. Le projet, lancé il y a deux ans en phase pilote, a montré son efficacité et fait désormais partie des services permanents de l'Adem depuis février 2023. Chaque employeur ayant un poste à pourvoir peut en faire la promotion sur cet outil, après avoir déclaré ce poste à l'Adem, ou effectuer une recherche parmi les candidats inscrits sur la plateforme. Eures peut en outre fournir des conseils sur la mobilité professionnelle au sein de l'Union européenne ainsi que des aides financières

à la relocation. La plateforme organise ses propres salons de recrutement en ligne avec système de sélection de candidats au préalable pour une rencontre virtuelle le jour J. L'ensemble de ces services est gratuit.

Afin d'attirer le regard des candidats étrangers, il faudrait intensifier les efforts pour donner de la visibilité au pays. La Chambre de Commerce suggère d'orchestrer des opérations de *Nation Branding* coordonnées, spécifiquement dédiées à promouvoir le pays auprès des talents étrangers. Ces actions pourraient prendre la forme de participations à des foires internationales de recrutement ou d'intégration d'un volet « attraction des talents » dans le cadre des missions économiques. Une agence, sur le modèle de *Luxembourg for Finance*, dotée d'un service marketing conséquent, rattachée à un ministère, pourrait être chargée de la coordination de ces initiatives et faire le lien entre les différentes parties prenantes.

Par ailleurs, la chambre patronale a sondé les entreprises dans le cadre de son Baromètre de l'Économie du premier semestre 2023, dont la partie thématique était consacrée à l'attractivité du pays. Elle a demandé aux entreprises de classer par ordre de priorité quelques mesures fiscales susceptibles de rendre le pays plus attractif. Il en ressort que la mesure jugée la plus efficace serait la défiscalisation des bonus, suivie par la baisse de l'imposition des célibataires. Tout de suite derrière vient la flexibilisation du télétravail (mesure particulièrement plébiscitée par le secteur financier), suivie de l'augmentation des plafonds permettant de défiscaliser l'argent placé en pension complémentaire et enfin, le développement de l'actionariat salarié.

Déranger un peu plus le tapis rouge

Malgré l'existence du régime d'impatrié qui permet aux ressortissants étrangers, sous certaines conditions, de déduire fiscalement



Le marché de l'emploi en chiffres

Depuis début 2023, l'Adem publie différents tableaux de bord interactifs sur son site internet. Chacun est consacré à une thématique : demandeurs d'emploi ; demandeurs d'emploi indemnisés ; offres d'emploi et indicateurs clés du marché de l'emploi (calculés par le Statec). Cette innovation s'inscrit dans la Stratégie 2025 de l'Adem, dont l'un des objectifs est la digitalisation. Les nouveaux tableaux de bord offrent davantage de possibilités d'analyse, comme le croisement de filtres et le suivi de l'évolution des chiffres. Pour faciliter l'utilisation des tableaux interactifs, des astuces pratiques sont accessibles à partir du bouton «?» et des vidéos explicatives en trois langues sont disponibles en bas de page.

■ Plus d'informations : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>



Deux anniversaires emblématiques

Le 16 mars 2023, l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) a célébré son 30^e anniversaire et les 20 ans du portail *lifelong-learning.lu*. Depuis sa création en 1992, l'INFPC s'adresse aux entreprises et aux particuliers pour soutenir le développement des compétences au Luxembourg. Il va se doter tout prochainement d'un nouveau département dédié au "Développement stratégique de la formation professionnelle continue", qui aura pour mission d'élaborer, en collaboration avec les acteurs de la formation et de l'emploi, une stratégie tournée vers l'avenir. Le portail *lifelong-learning.lu* a été créé en 2003 afin de proposer une plateforme d'information unique pour la formation professionnelle continue au Luxembourg. En 20 ans, il a considérablement évolué pour répondre aux nouvelles tendances et aux évolutions digitales qui ne cessent de s'accroître. Aujourd'hui, *lifelong-learning.lu* référence plus de 12.000 formations proposées par plus de 300 organismes. Celles-ci couvrent tous les secteurs d'activité. En 2022, le portail a enregistré plus de 670.000 visites pour 2.900.000 pages consultées.



12

«L'Europe a pour ambition affichée d'atteindre le chiffre de 60% des adultes participant à une formation chaque année.»

les frais et dépenses liées à leur expatriation (frais de voyage, de déménagement, d'aménagement du nouveau logement... conditions et liste exhaustive sont à consulter sur *Guichet.lu*) et celle de la *blue card* européenne prévue pour faciliter l'embauche en Europe de ressortissants non européens mais réservée aux personnes hautement qualifiées alors que les besoins en main-d'œuvre concernent tous les types de profils, l'embauche de ressortissants de pays tiers reste un parcours semé d'obstacles pour nombre d'entreprises.

Plusieurs organismes patronaux, au premier rang desquels la Fedil - qui a publié par ailleurs le 23 mars dernier les prévisions d'embauche du secteur de l'industrie s'élevant à 765 intentions de recrutement -, se sont récemment émus des barrières existant à l'embauche de personnes de pays tiers. À la situation du logement déjà évoquée mais qui s'aggrave pour les ressortissants de pays tiers car ceux-ci peuvent être confrontés à une certaine méfiance des propriétaires et donc à une demande de garanties locatives plus élevées, s'ajoutent des formalités administratives nombreuses et complexes, qui apparaissent disproportionnées dans un contexte de marché du travail en pénurie.

Les autorisations de travail doivent être obtenues avant l'arrivée du salarié, mais leur obtention peut prendre jusqu'à 4 mois, délai qui peut décourager aussi bien l'employeur que l'employé si celui-ci se voit offrir dans l'intervalle un autre travail ailleurs, dans un pays où il est plus rapide d'obtenir le sésame. De surcroît, durant ce délai, les entreprises n'ont pas de visibilité sur l'avancement de la procédure et cela peut engendrer un sentiment d'insécurité car, à aucun moment, l'employeur n'est assuré que celle-ci pourra aller à son terme. C'est pourquoi, les représentants des entreprises du Luxembourg plaident pour une digitalisation du processus permettant son suivi en temps réel et une accélération généralisée des traitements des demandes. D'autant que l'obtention d'un premier permis de travail temporaire de 3 mois, doit être suivie d'une nouvelle demande pour l'obtention du titre de séjour définitif, avec le risque de devoir suspendre le contrat de travail durant l'instruction de cette deuxième démarche. Outre la modernisation des outils de suivi des demandes, il serait intéressant que les démarches puissent être intégralement expliquées et renseignées en anglais, ce qui n'est pas le cas actuellement, rendant celles-ci extrêmement compliquées pour les candidats ne parlant aucune des trois langues du pays. Vu l'augmentation importante du nombre de dossiers à traiter par la cellule concernée au ministère du Travail (+72,87% entre 2020 et 2021), tout le monde aurait à gagner à une simplification administrative drastique dans ce domaine. La Chambre de Commerce suggère la mise en place d'une plateforme unique multilingue pour faciliter à tous les ressortissants étrangers les démarches d'entrée et de séjour, que ceux-ci soient salariés, étudiants ou chercheurs. L'attribution d'un interlocuteur unique pour le suivi du dossier serait par ailleurs un gros plus.



13



14

La possibilité de recruter un ressortissant d'État tiers est suspendue à la délivrance par l'Adem d'un certificat confirmant que le profil n'est pas disponible sur le territoire national. La Fedil demande la suppression de ce certificat pour les métiers en tension. Par ailleurs, la reconnaissance par le Luxembourg des qualifications professionnelles obtenues dans les pays tiers peut s'avérer très longue pour les candidats en fonction de leur pays d'origine et la Fedil suggère de pouvoir avancer dans les démarches d'embauche sans attendre ce document. Enfin, il apparaît nécessaire de simplifier l'arrivée sur le territoire de la famille du ressortissant de pays tiers embauché au Luxembourg. Pour le moment, chaque membre de la famille de l'expatrié doit introduire une demande séparée dont le traitement peut prendre jusqu'à 9 mois, de quoi faire hésiter tout candidat ayant une famille à accepter un poste au Luxembourg. Il est à noter que les choses sont en train de bouger positivement du côté de la délivrance d'une autorisation de travail aux membres de famille (conjoint, descendants et ascendants directs) pour rendre celle-ci concomitante à la délivrance du titre de séjour. Une loi est en effet en préparation sur ce point précis.

12. 13. 14. Si la qualité de vie est toujours un des atouts principaux du Luxembourg, les difficultés concernant le logement et la mobilité sont en passe de devenir des freins très importants pour l'attractivité du pays.

© (12) André Schösser/LFT,
(13) Chambre de Commerce,
(14) Jean-Baptiste Moisy



Muriel Morbé
Directrice Formation,
Chambre de Commerce

« Nous sommes quotidiennement en prise directe avec le monde économique. »

Quelles sont selon vous, les réformes prioritaires à mener pour adapter l'enseignement aux besoins en compétences du pays ?

Nous plaçons pour l'introduction d'un enseignement dual à tous les niveaux y compris supérieurs. Cela nous paraît important et nécessaire pour la revalorisation de l'apprentissage. Il faut arrêter d'aborder ce mode d'enseignement comme une voie secondaire synonyme d'échec, mais au contraire lui reconnaître ses vertus et en faire une voie d'excellence, comme c'est le cas en Allemagne, par exemple. Ensuite, il nous paraît essentiel d'adapter encore davantage l'offre scolaire pour que la diversité linguistique devienne une force et non plus un point bloquant pour certains élèves. Par ailleurs, il faudra mener une réflexion pour moderniser et adapter les programmes et méthodes d'enseignement, notamment mettre l'accent sur les compétences transversales et promouvoir les matières STEM.

Comment faites-vous à la House of Training pour faire évoluer votre offre dans un contexte qui change rapidement ?

Notre mission est de proposer une offre de formation complète et multisectorielle qui réponde aux besoins actuels et futurs des entreprises, tant au niveau des contenus que des méthodes d'enseignement pour accompagner les entreprises dans le développement de leurs compétences. Ainsi, nous travaillons en étroite collaboration avec de nombreux partenaires, les fédérations et associations professionnelles représentant les différents secteurs d'activité mais également des institutions et administrations publiques comme l'Adem ou encore des partenaires académiques. Nos formateurs sont en grande majorité des experts de terrain, et nos clients sont les entreprises luxembourgeoises, leurs dirigeants et collaborateurs tout comme les créateurs et repreneurs d'entreprises. Nous sommes donc quotidiennement en prise directe avec le monde économique.

Sur base de l'étude OCDE publiée en février, quels sont selon vous les aspects qu'une stratégie nationale des compétences devraient aborder prioritairement ?

Nous accueillons favorablement l'analyse de l'OCDE en faveur du développement des possibilités de perfectionnement et de reconversion des adultes tout au long de leur vie, ainsi que d'une meilleure orientation de ceux-ci vers les opportunités du marché. L'étude met en avant d'autres éléments pertinents comme la revalorisation de l'accès collectif ou encore les actions possibles pour attirer et retenir les talents étrangers. En revanche, on peut regretter que les recommandations se limitent à la population des adultes et n'abordent pas le sujet de l'orientation des jeunes ni celui de l'apprentissage, éléments pourtant essentiels dans le cadre d'une démarche holistique en matière de compétences.



**Gwladys Costant et
Nicolas Hurlin**
coprésidents, FR2S

«L'écart se creuse entre ce que les gens ont envie de faire et les jobs proposés.»

Quelles difficultés rencontrent vos membres pour trouver les talents recherchés par leurs clients ?

Les candidats cherchent un environnement stimulant qui combine rémunération attractive, bien-être, qualité de vie et télétravail. Ils veulent en plus acquérir des compétences pour maintenir leur employabilité. Les employeurs qui ne proposent pas cette dimension ne sont plus attractifs. L'écart se creuse entre ce que les gens ont envie de faire et les jobs proposés et par ailleurs, les compétences recherchées évoluent plus vite que les formations. De plus, le marché du travail est sclérosé par un manque de mobilité dans certains secteurs et entre privé et public. Les candidats des pays limitrophes ne sont plus forcément attirés par le Luxembourg qui a perdu en compétitivité par rapport à ses voisins, et attirer des candidats extracommunautaires est perçu comme difficile du fait d'un parcours administratif longs et complexes. En moyenne, les cabinets membres de la FR2S ont chacun réussi à relocaliser moins de 10 candidats en 2022.

Quels sont les profils les plus difficiles à trouver ?

Tous les recrutements sont difficiles. Trouver des managers est particulièrement compliqué car les candidats font la balance entre les difficultés du rôle et les éventuels avantages qui ne font pas toujours le poids, du moins à leurs yeux. Nous observons que les entreprises sont en partie responsables de la pénurie de talents car elles ne diversifient pas assez les recrutements en termes d'âge et de séniorité. Tout le monde veut des candidats ayant moins de 15 ans d'expérience, qui ne sont pas assez nombreux. Les seniors sont un peu exclus d'office alors qu'ils peuvent représenter un bon vivier.

Quelles seraient à votre avis les mesures prioritaires pour apaiser les tensions sur le marché de l'emploi ?

Il faudrait d'abord améliorer notre attractivité fiscale qui a beaucoup perdu par rapport aux pays voisins. Un autre point très important serait la modernisation de la loi faillite. Si l'on arrive à favoriser l'entrepreneuriat et à attirer des profils inspirants, c'est toute la place qui sera gagnante. Ensuite, il faudrait retravailler l'offre universitaire en lien avec les besoins des entreprises et donc former plus de comptables, juristes, *compliance officers*, expert IT, ingénieurs et améliorer les incitants à la formation pour adapter les profils existants plutôt qu'en chercher toujours de nouveaux. Il est aussi possible de créer, comme en Italie, des incitants à revenir au Luxembourg après des études ou un début de carrière ici. Les gens qui connaissent déjà le pays sont plus faciles à convaincre. En revanche, il ne faut surtout pas réduire la durée légale de travail. Cela ne ferait que dégrader la compétitivité des entreprises et l'attractivité du pays aux yeux des investisseurs.



15



16

15. 16. Les étudiants et les chercheurs qui viennent au Luxembourg pour leurs études ou leurs projets de recherche constituent un vivier de main-d'oeuvre potentielle à mieux exploiter.

© (15) Michel Brumat / Université du Luxembourg

17. 18. Pour la rétention des talents, l'atmosphère de l'entreprise est très importante. Il faut donc soigner les espaces de travail et organiser des moments de convivialité.

© (17) Austin Distel / Unsplash, (18) Antenna / Unsplash

Dernier obstacle souligné par la Fedil, les autorités compétentes sont généralement indisponibles durant les mois d'été. Or, les étrangers sont souvent désireux de programmer leur arrivée pour le mois de septembre au plus tard, pour ne pas compromettre la rentrée scolaire de leurs enfants.

Recruter et fidéliser, même combat ?

Qu'il s'agisse de recrutement ou de rétention des talents, le cadre légal et administratif est certes important mais pas seul à pouvoir garantir le succès. Le monde du travail évolue rapidement et avec lui, les attentes des individus candidats. Être à l'écoute de ces attentes et de leur évolution et s'y adapter est un incontournable pour toute entreprise désireuse de recruter. Quelques bonnes pratiques en matière de recrutement ont été mises en lumière par une enquête réalisée en octobre 2022 auprès de 950 de ses utilisateurs par la plateforme *jobs.lu*. Il en ressort que la lettre de motivation n'a plus le vent en poupe, que les candidats préfèrent télécharger leur CV plutôt que de remplir des champs dans un formulaire électronique et que

«L'embauche de ressortissants de pays tiers reste un parcours semé d'obstacles pour nombre d'entreprises.»



17

«*Même pour les étrangers les plus proches, les frontaliers des trois pays limitrophes, le magnétisme du Luxembourg n'est plus ce qu'il était.*»



18

83% préfèrent que le salaire soit directement indiqué dans l'annonce de recrutement, ce qui reste cependant relativement rare. Une fois présélectionnés, huit candidats sur dix préfèrent les entretiens en face-à-face aux échanges à distance pour un contact authentique et pour mieux sentir la culture de l'entreprise.

En ce qui concerne les attentes de la génération Z, celle née après 1995, qui a donc moins de 30 ans et arrive maintenant sur le marché du travail, la startup de recrutement digital TalentMindz partage ses observations. Cette population a en effet des attentes assez différentes de celles de ses aînés en ce qui concerne les recrutements. Pour attirer leur attention, les annonces doivent être postées sur des plateformes internet ou sur les réseaux sociaux, médias consultés naturellement par cette population, plutôt que dans les médias imprimés. Mais il y a réseaux sociaux et réseaux sociaux et là aussi, les choses évoluent vite. Facebook correspond désormais davantage à la génération Y (née entre 1980 et 1995). La «Gen Z» préférera Youtube et Instagram mais c'est TikTok qui permet le mieux de les atteindre. Toujours d'après TalentMindz, les annonces doivent être conçues en *responsive design* pour s'adapter à la consultation sur smartphones et tablettes car les candidatures envoyées *via* ces outils sont de plus en plus fréquentes. Le graphisme doit être particulièrement soigné de manière à interpeller le jeune internaute qui ne passe guère plus de 10 secondes sur chaque écran, à moins d'être attiré par quelque détail marquant. Sur le contenu «*un accent particulier doit être mis sur les avantages pour les collaborateurs ainsi que*

sur les possibilités de formation et de développement» explique Pascal Schaefer, fondateur et CEO de la startup basée à Wasserbillig. L'épanouissement personnel et avoir du temps disponible pour les loisirs sont en effet au cœur des attentes de cette nouvelle génération d'actifs qui est par ailleurs très sensible au multiculturalisme et à la diversité sous toutes ses formes. Pascal Schaefer termine ses conseils en insistant sur l'importance de l'intitulé du poste : «*il doit être aussi clair et concis que possible et caractériser le domaine d'activité de manière pertinente. Dans ce domaine, il ne faut pas rechercher l'originalité mais l'efficacité.*»

Construire un environnement propice à l'épanouissement

Le chef Cyril Molard, à la tête du restaurant Ma Langue Sourit, interviewé pour l'édition mai-juin 2023 de Merkur, l'a bien compris, «*en cette période de recrutements plus difficiles, l'heure est à la générosité envers les employés. Il faut leur permettre d'avoir du temps pour eux et s'organiser en conséquence*». Ne pas vouloir ramer à contrecourant de l'époque. Le rapport de force actuel est plutôt en faveur du salarié. La sagesse dicte de s'adapter à cette nouvelle donne tant qu'elle n'est pas remplacée par un nouveau contexte.

Si une grande majorité de salariés du Luxembourg (87%) se déclare «plutôt» ou «tout à fait» satisfaite de sa situation au travail (STATEC-Enquête sur les forces de travail 2022), la satisfaction n'est jamais acquise définitivement et celle-ci doit être entretenue avec d'autant plus d'attention qu'un marché du travail tendu offre de nombreuses possibilités de mobilité professionnelle. Partant du principe que convaincre les salariés déjà en place est aussi important qu'attirer de nouveaux collaborateurs, les managers et les services de Ressources Humaines ont un rôle important à jouer pour construire un environnement propice à l'épanouissement.

Celui-ci peut prendre des formes multiples. Il s'agira de donner du sens au travail de chacun, impliquer les collaborateurs dans la vision stratégique de l'entreprise, partager les bonnes

nouvelles et les moins bonnes en toute transparence et garantir des tâches intéressantes et diversifiées; travailler la culture de l'entreprise en mettant en avant des valeurs d'inclusion et d'attention à l'environnement naturel et social; la cohésion d'équipe étant plus difficile quand une partie des effectifs télétravaille régulièrement, il faudra organiser des moments de convivialité et être attentif aux signes d'éventuelles détresses et, au besoin, former les managers à décrypter ces signes; ne pas hésiter à échanger avec les personnes qui montreraient des signes de découragements ou de démotivation pour éviter la contagion et être à l'écoute de l'évolution des attentes des salariés; répondre aux attentes des jeunes générations tout en aidant les seniors à trouver leur juste place dans l'organisation pour éviter que ceux-ci ne soient tentés par la préretraite;

Une étude récente montre que si le salaire reste un facteur déterminant de la satisfaction au travail, surtout en période d'inflation – d'où la nécessité de suivre le prix du marché des différents profils constituant l'effectif – celui-ci est talonné par le besoin de flexibilité et de sécurité, la demande accrue d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (droit à la déconnexion ...) et d'alignement entre les valeurs du salarié et celles de l'entreprise (workmonitor Randstad 2023).

Tant qu'il y aura des femmes et des hommes dans les entreprises, ces facteurs de bien-être humains auront une grande importance pour garantir l'implication de tous dans la réussite d'organisations performantes. —



■ Plus d'informations :

📍 www.cc.lu/toute-information/publications



Retrouvez la version en anglais de la Cover Story consacrée aux talents, en scannant le 2^e QR Code.

— ATTRACTIVITÉ ET COMPÉTITIVITÉ —

Le Luxembourg a 4 cartes à jouer

TEXTE Anthony Villeneuve, Affaires économiques, Chambre de Commerce

Le coût du travail au Luxembourg apparaît comme l'une des principales faiblesses du pays en matière de compétitivité.



Petit pays aux ressources limitées et au marché intérieur étroit, le Luxembourg n'aurait pas pu atteindre son niveau de prospérité actuel sans cultiver son attractivité et sa compétitivité. Côté attractivité, au fil des décennies, le pays a su construire un cadre favorable à l'accueil de ressources productives venues de l'étranger. Côté compétitivité, il a montré sa capacité à générer de la richesse dans un environnement hautement concurrentiel. Attractivité et compétitivité sont donc deux moteurs essentiels du dynamisme économique du pays. Pourtant, ces dernières années, le Luxembourg a tendance à stagner dans les classements internationaux de compétitivité. Sur le front de l'attractivité, il est défié par des économies concurrentes où des efforts importants sont engagés, notamment en matière de fiscalité ou de simplification administrative.

À l'occasion des élections législatives qui auront lieu en octobre 2023, la Chambre de Commerce consacre un livret thématique à ces questions et propose des solutions pour maintenir et accroître l'attractivité et la compétitivité du modèle économique. Quatre pistes sont notamment évoquées, comme autant de cartes à jouer pour permettre au Luxembourg de remporter la partie.

Première carte : restaurer la compétitivité-coût

Le coût du travail apparaît aujourd'hui comme la principale faiblesse du Luxembourg en matière de compétitivité-coût. Au classement *World Competitiveness Yearbook* de l'institut suisse IMD (au sein duquel le Luxembourg stagne entre la 11^e et la 13^e

« Le Luxembourg est l'un des seuls pays au monde où les salaires sont automatiquement indexés sur l'inflation. »

position mondiale depuis 5 ans), le pays est classé 57^e sur 60 concernant la rémunération des professions de service. Avec un salaire annuel moyen ajusté à temps plein de 72.247 euros, le Luxembourg est le pays de l'Union européenne où les travailleurs sont les mieux rémunérés. Le coût horaire de la main-d'œuvre luxembourgeoise vient d'ailleurs, pour la première fois, de franchir la barre symbolique des 50 euros.

Le coût du travail, déjà très élevé, progresse plus vite au Luxembourg qu'ailleurs, ce qui est particulièrement problématique pour une économie ouverte, dans laquelle la plupart des entreprises sont directement exposées à la concurrence internationale où le coût du travail est donc moins élevé.

Et cette faiblesse en matière de compétitivité-coût a tendance à dangereusement s'aggraver en période de poussée inflationniste. En effet, le Luxembourg est l'un des seuls pays au monde au sein duquel les salaires sont automatiquement indexés sur l'inflation. Le déclenchement de quatre indexations salariales en 18 mois a fait exploser les coûts des entreprises (chaque tranche coûterait 765 millions d'euros aux employeurs privés), réduisant d'autant leur compétitivité face à des concurrents internationaux qui ont pu conserver la maîtrise de leur masse salariale.

C'est la raison pour laquelle la Chambre de Commerce estime qu'il est urgent de faire évoluer le système d'indexation des salaires. Il ne s'agit pas de le supprimer, mais de trouver le bon compromis entre le nécessaire maintien du pouvoir d'achat pour le plus grand nombre et la préservation de la compétitivité des entreprises. Cette proposition repose sur trois piliers cumulatifs, qui sont les trois piliers du développement durable.

Le premier pilier est économique : afin de limiter le coût pour les entreprises et leur offrir la visibilité sur l'évolution de leur masse salariale dont elles ont besoin, seule une indexation par an devrait pouvoir être déclenchée.

Le deuxième pilier est social et vise à conférer un caractère sélectif à l'indexation, afin de réduire les écarts salariaux. L'indexation serait intégrale jusqu'à 1,5 fois le revenu médian (5.310 euros bruts/mois selon Eurostat). Ainsi, 70% des salariés du pays continueraient de voir leurs salaires indexés sur l'inflation. Pour tous ceux qui gagnent entre 1,5 fois le revenu médian et 4 fois le revenu médian (14.140 euros en 2023), une revalorisation forfaitaire de 133 euros (correspondant à une indexation de 2,5% pour les plus faibles salaires de cette tranche) serait appliquée. Enfin, à partir de 4 fois le revenu médian, le montant de l'augmentation serait dégressif jusqu'à atteindre 0 pour ceux qui touchent 5 fois le revenu médian (17.700 euros).

Le troisième pilier est environnemental. Il s'agit d'adapter le système d'indexation aux grands enjeux planétaires et à la nécessaire évolution des modes de consommation. La Chambre de Commerce propose donc la création d'un « panier durable » qui servirait de référence pour l'indexation des salaires. Les énergies fossiles, le tabac ou encore l'alcool en seraient exclus (voir à ce sujet la Publication Actualités et tendance N° 24 Un « panier durable » pour le Luxembourg).

La Chambre de Commerce n'est en rien opposée aux revalorisations salariales. Elle estime en revanche que la question salariale doit être discutée prioritairement au sein des entreprises, en fonction des performances individuelles et collectives et de la conjoncture.

Deuxième carte : repenser le cadre fiscal

Dans la grande compétition fiscale à laquelle se livrent les États pour attirer les investissements étrangers, le Luxembourg a longtemps su tirer son épingle du jeu, au point de devenir l'une des économies les plus ouvertes au monde. Mais ces dernières années, la concurrence s'est intensifiée sur le plan fiscal. Selon l'OCDE, entre 2000 et 2020, le taux d'impôt sur les sociétés a diminué dans 97 juridictions à travers le monde, il est resté stable dans 14 pays et n'a augmenté que dans 6 autres. Sur la même période, le taux d'impôt légal moyen dans les pays de l'OCDE a diminué de 8,1 points, passant de 28,1% en 2000 à 20% en 2022.

Avec un taux légal d'imposition de 25%, le Luxembourg se situe aujourd'hui nettement au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE, mais aussi de la médiane européenne, qui est à 21%. La Chambre de Commerce propose donc de faire converger le taux global d'affiche de l'impôt des sociétés vers la médiane européenne. Elle demande également des évolutions fiscales plus ambitieuses, notamment l'atténuation, voire la suppression, de l'impôt sur la fortune et de la taxe d'abonnement, qui constituent des singularités luxembourgeoises et pèsent sur la compétitivité.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce invite le futur gouvernement à évaluer plus précisément et à anticiper les impacts de l'application d'un taux d'imposition minimal de 15% pour les multinationales, actée au niveau de l'OCDE comme de l'Union européenne.

« Ces dernières années, la concurrence s'est intensifiée sur le plan fiscal. »



La place financière est un des maillons indispensables au futur développement des énergies renouvelables par le soutien qu'elle peut apporter aux investisseurs et aux entrepreneurs de ce secteur.

Troisième carte : relancer l'entrepreneuriat

L'attractivité et la compétitivité du Luxembourg passent aussi par la capacité du pays à stimuler l'entrepreneuriat. Alors qu'elle était très porteuse dans la première décennie du siècle, la dynamique entrepreneuriale est en souffrance au Luxembourg depuis la pandémie. Les marges de progression sont réelles. Selon le *Global entrepreneurship monitor*, au Luxembourg, 51% des personnes qui déclarent avoir perçu une opportunité de création d'entreprise affirment ressentir la « peur de l'échec » alors que la moyenne européenne s'établit à 38%.

Pour relancer la dynamique entrepreneuriale et développer une culture nationale de la création d'entreprise, la Chambre de Commerce plaide pour la promotion d'un véritable droit à la seconde chance. Elle formule aussi plusieurs propositions visant à stimuler la création d'entreprises en levant un certain nombre de barrières : la création d'un fonds d'investissement public destiné à accompagner les reprises et les transmissions d'entreprises, la reconnaissance d'un droit à l'ouverture d'un service bancaire de base pour les professionnels, la revalorisation du statut d'indépendant et la promotion de financements alternatifs.

Quatrième carte : protéger la Place financière

La Place financière est essentielle à la vitalité économique du pays. Elle emploie aujourd'hui 64.592 salariés. Mais si l'on en

croit les projections réalisées par la Fondation IDEA, 135.500 postes seraient en fait indirectement liés à la Place, près de 30% des emplois du pays. Selon Eurostat, les activités financières représentent 23,6% de la valeur ajoutée créée au Luxembourg en 2021 et elle se décompose ainsi : 51,8% est liée aux activités bancaires, 30,8% aux fonds d'investissement, 13,2% à l'assurance et 4,2% aux activités de consulting et d'audit.

Au fil des décennies, la Place financière a construit sa prospérité sur sa capacité à s'adapter aux attentes du marché, même à les anticiper, et à investir certaines niches. Face à une concurrence de plus en plus rude, elle doit absolument conserver cette agilité qui nourrit sa compétitivité. Pour l'avenir, la Chambre de Commerce estime que tout doit être mis en œuvre pour faire de la Place luxembourgeoise le leader mondial des fonds d'investissement dédiés à l'efficacité énergétique, aux énergies renouvelables et aux investissements verts. L'expertise existe sur le territoire. Elle doit être pleinement mobilisée car les enjeux sont immenses. En effet, la finance a un rôle majeur à jouer dans l'accélération de la transition environnementale. Pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris, on estime que 131.000 milliards de dollars devront être investis d'ici 2050. Les investisseurs devront trouver sur la Place financière luxembourgeoise les instruments dont ils auront besoin pour saisir ces opportunités.

Ajoutons que la Place financière ne pourra pas se projeter durablement vers l'avenir si

«La finance a un rôle majeur à jouer dans l'accélération de la transition environnementale.»

on ne lui donne pas les moyens de retenir et d'attirer les meilleurs talents du secteur. Les réglementations actuelles en matière d'organisation du travail, notamment concernant le télétravail, constituent un désavantage compétitif important par rapport aux autres places européennes.

Le nécessaire soutien de la Place financière ne doit évidemment pas détourner le Luxembourg de ses objectifs en matière de diversification, laquelle est indispensable à la résilience de l'économie. En la matière, d'importants efforts ont été faits ces dernières années pour bâtir des écosystèmes performants dans le domaine des technologies de l'information, de la santé, de la logistique ou encore de l'espace. Mais ces politiques produisent actuellement des retours encore limités. La Chambre de Commerce recommande donc la réalisation d'évaluations périodiques des politiques de diversification économique. Ces audits doivent permettre de vérifier le bon suivi des trajectoires, d'opérer les ajustements nécessaires, voire de procéder à des réorientations stratégiques.

Alors que la partie s'intensifie, que le nouveau paradigme géopolitique va certainement entraîner des déplacements massifs des ressources productives et que les économies concurrentes multiplient les initiatives pour saisir ces opportunités, le Luxembourg va devoir rassembler ses meilleures cartes pour maintenir et accroître son attractivité et sa compétitivité. Il serait donc regrettable de ne pas jouer celles-ci. —



Plus d'informations :

www.cc.lu/dossiers-thematiques/elections-2023

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.





Le vieillissement de la population représente un défi en termes de régime des pensions mais également pour le système de santé et de dépendance.

— ÉLECTIONS 2023 —

Garantir des finances publiques, des pensions et une protection sociale soutenables pour toutes les générations

TEXTE Jean-Baptiste Nivet, Affaires économiques, Chambre de Commerce

PHOTOS JW./Unsplash (01) et Claude Piscitelli/SIP (02)

Confrontées aux polycrises, au vieillissement de la population et aux besoins en investissements publics pour soutenir la transition écologique et la dynamique démographique si particulière du Luxembourg, les finances publiques et la protection sociale devront occuper une place de choix dans les politiques à mener par le prochain gouvernement. L'impératif est d'en garantir l'efficacité et la soutenabilité, au service des générations présentes et futures.

Le Luxembourg peut compter, jusqu'à présent, sur des finances publiques relativement saines et des mécanismes de protection sociale qui agissent en faveur d'un bon niveau de vie global de la population, d'un soutien efficace face aux aléas de la vie et qui renforcent l'attractivité du pays. La détermination des prochains budgets et des évolutions à apporter au système de protection sociale ne sera toutefois pas chose aisée, alors que les défis se multiplient.

Après les budgets de crise, protéger le AAA luxembourgeois

Au mois d'avril 2023, le Luxembourg était encore l'un des neuf derniers pays à bénéficier de la cote de crédit AAA auprès des trois agences de notation financière S&P, Moody's et Fitch. La notation AAA est un atout compétitif non négligeable tant pour financer les investissements publics, en raison de conditions d'emprunt plus avantageuses, que pour attirer les investisseurs étrangers, un aspect vital du modèle économique luxembourgeois. Après avoir confirmé la notation maximale du Luxembourg au mois de mars 2023, l'agence de notation Moody's a rappelé que «des risques budgétaires continuent à exister, tels que les pressions économiques et budgétaires à long terme liées au vieillissement de la population.» Le maintien de la notation AAA en tant qu'atout fort de la place financière luxembourgeoise ne se fera

que par des politiques de finances publiques saines à long terme.

Il s'agirait ainsi de contrecarrer les tendances contraires. Les recettes et dépenses publiques ont augmenté au cours de la dernière décennie, à un rythme plus soutenu que l'économie. Les crises actuelles ne suffisent pas à expliquer ce phénomène. Les dépenses publiques représentaient 41,2% du PIB en 2013 et sont passées à 43,1% en 2019, la dernière année pré-crise. Ce pourcentage atteint 43,3% en 2022. Entre 2016 et 2019, l'augmentation des prestations sociales (+1,0 point de PIB) et de la rémunération des salariés du secteur public (+0,9 point de PIB) avaient fortement contribué au poids croissant des dépenses publiques dans l'économie. Cette hausse des coûts ronge la soutenabilité des finances publiques, d'abord parce que le nombre et la rémunération des fonctionnaires progressent plus vite que la croissance économique et démographique, mais aussi en raison d'une augmentation des prestations sociales versées, notamment les pensions, plus conséquente que l'amélioration de la richesse produite par les actifs et les entreprises.

Alors que le budget était déjà prévu en déficit pour l'exercice 2023, un nouvel accord tripartite a été négocié le 3 mars 2023 en raison de la persévérance d'une forte inflation, pour un coût supplémentaire de 500 millions d'euros en 2023 (0,6% du PIB) et de 850 millions

l'année suivante, selon le ministère des Finances. En conséquence, il est prévu que le budget soit en constant déficit d'ici à 2027, d'après le Programme de Stabilité et de Croissance 2023-2027, publié le 25 avril 2023.

Vers une modernisation des finances publiques

Dans ce contexte, la définition de politiques budgétaires de long terme par le prochain gouvernement devra se faire selon trois axes. Le premier d'entre eux est d'investir et de préparer l'avenir tant pour répondre au dynamisme démographique que pour renforcer la compétitivité et atteindre les objectifs ambitieux de la transition environnementale. Le deuxième axe à mener est l'amélioration de l'efficacité de l'État pour proposer un meilleur service tout en limitant la progression des dépenses.

« Un grand plan de transformation numérique de l'administration apporterait plus d'efficacité à l'action publique. »



Le 3 mars 2023, le gouvernement, les trois syndicats (OGBL, LCGB et CGFP) et le patronat, représenté par l'UJEL, se sont mis d'accord sur un nouveau paquet de mesures (*Solidaritätspak*) destiné à atténuer les effets négatifs de l'inflation sur l'économie et les ménages.

C'est indispensable, alors que la croissance du secteur public se pose en concurrent des acteurs privés pour attirer les talents en raison du niveau élevé des salaires proposés aux fonctionnaires, renforçant les pénuries de main-d'œuvre endurées par les entreprises. Enfin, la troisième ligne directrice serait de penser davantage aux futures générations.

La Chambre de Commerce émet différentes propositions pour répondre à ces problématiques dans le cadre de son projet *Elections 2023 - Quel avenir pour les entreprises?* La construction d'une nouvelle architecture budgétaire fondée sur le triptyque «Missions - Programmes - Actions» et sur l'inclusion d'indicateurs budgétaires de performance permettrait de faire du budget un véritable outil de gestion et d'évaluation des politiques publiques. De plus, l'établissement d'une norme de progression réelle, c'est-à-dire une limite de dépenses hors investissements à ne pas dépasser, qui soit dépendante de la dynamique démographique, pourrait mieux contenir l'envolée des dépenses publiques. Cette norme devrait être accompagnée d'un grand plan de transformation numérique de l'administration susceptible d'apporter plus d'efficacité tout en limitant les moyens humains nécessaires. Le doublement de la dotation annuelle minimale allouée au Fonds souverain intergénérationnel doit participer de la pérennité de la prospérité luxembourgeoise.

Une réforme des pensions dès 2024 pour concilier équité et soutenabilité

Dans le contexte d'un vieillissement de la population et d'une dynamique démographique très probablement moins soutenue qu'au cours des trois dernières décennies, le régime des pensions luxembourgeois devrait, dès 2027, se

retrouver en déséquilibre entre recettes et dépenses avant que la réserve ne s'épuise, sans mesures correctrices. L'une des causes principales est la croissance plus forte du nombre des bénéficiaires par rapport aux actifs au cours des prochaines années. Il est ainsi estimé que le rapport entre les cotisants et les bénéficiaires devrait passer de 2,4 en 2020 à 1,3 en 2050. Il y aurait alors presque autant de bénéficiaires que d'actifs finançant le système.

Face à ce risque avéré sur la soutenabilité du système des pensions, la Chambre de Commerce appelle à adopter dès 2024 une réforme qui concilie équité (sociale et intergénérationnelle) et soutenabilité du régime. Cette réforme devra notamment fortement accélérer les mesures prises lors de la précédente grande réforme de 2012. Il s'agira de suivre les grands principes d'une évolution du système des pensions que sont la détermination des prestations en fonction des ressources financières disponibles, la sauvegarde, voire le renforcement du caractère social du régime, la garantie que toute prestation soit générée par une cotisation et le maintien de la compétitivité de l'économie. Le Luxembourg est aujourd'hui le seul pays de l'Union européenne où les résidents à la retraite ont des revenus supérieurs aux résidents qui travaillent. Leur revenu correspondait en 2021 à 108,5% de celui des personnes en emploi, contre 76,3% en moyenne dans les trois pays voisins.

Les défis de la santé, de la dépendance et de la cohésion sociale

Le vieillissement aura aussi une incidence sur l'équilibre des systèmes de santé et de dépendance. Le nombre d'habitants de plus de 80 ans, qui était de 24.800 personnes en 2020, devrait atteindre 71.900 personnes en

2050, d'après l'analyse prospective *Une vision territoriale pour le Luxembourg à long terme*, développée par la fondation IDEA. Ces deux secteurs sont concernés par de possibles pénuries de personnel alors que le ministère de la Santé estime les besoins en recrutement à 3.800 infirmiers et 1.200 médecins d'ici dix ans. Pour faire face à ce défi monumental, la Chambre de Commerce propose notamment de développer des centres de formation grand-régionaux pour le personnel médical. En outre, la tenue d'Assises nationales de la dépendance qui rassembleraient tous les acteurs concernés, permettrait d'identifier, lors d'ateliers et de conférences thématiques, les progrès à accomplir et les pistes pour mieux répondre aux différents enjeux du système de soins de longue durée.

Enfin, il sera de la responsabilité du prochain gouvernement de maintenir les conditions permettant à chacun de vivre une vie décente. Alors que l'accès à un emploi demeure le premier rempart contre la pauvreté, il sera nécessaire de renforcer l'efficacité du REVIS en tant que dispositif d'activation pour que les personnes éloignées de l'emploi acquièrent les compétences nécessaires à leur inclusion sur le marché du travail. Afin de maintenir la cohésion sociale, il faudra par ailleurs éviter que les transitions écologique et énergétique n'alimentent les inégalités et conforter le vivre-ensemble au sein d'une population multiculturelle. ■

Fiscalité et limitation des marges de manœuvre, un dilemme pour les prochaines années

Le taux légal d'imposition des sociétés (ICC inclus) est supérieur au Grand-Duché (25%) par rapport à la médiane européenne (21%) et devrait être abaissé pour retrouver une compétitivité fiscale auprès des entreprises. Le degré de taxation total des revenus du travail n'a fait qu'augmenter pour les personnes physiques au cours des 20 dernières années. La nécessité de regagner de la compétitivité en matière fiscale, à laquelle il faut ajouter l'éffrètement prévu des droits d'accises sur le carburant du fait du développement de l'électromobilité et les incertitudes sur les effets de l'impôt mondial des multinationales sur les recettes fiscales luxembourgeoises, pourraient limiter les marges de manœuvre budgétaires durant les prochaines années.



Plus d'informations :

www.cc.lu/dossiers-thematiques/elections-2023



Mia

cheffe cuisinière
depuis 12 ans



**L'apprentissage,
pour avancer
ensemble !**

Tom

bientôt apprenti
chez Mia



Une initiative de

CHAMBER
OF COMMERCE
LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

L'apprentissage dans le commerce, les services, l'Horeca ou l'industrie offre des perspectives d'avenir aux jeunes talents, tout en renforçant la compétitivité des entreprises formatrices.
Apprentis bien formés = futurs collaborateurs qualifiés.

www.winwin.lu

Suis-nous   

— PNEC —

Hausse des objectifs du Luxembourg en matière d'énergie

TEXTE Lucie MARTIN, Affaires Economiques, Chambre de Commerce

PHOTO Andrew Roberts/Unsplash (02)



01

Le 17 avril 2023, le Gouvernement a présenté son avant-projet de mise à jour du Plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC) du Luxembourg, tous les États membres devant faire cet exercice pour 2024. Alors que les objectifs en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) étaient déjà très ambitieux dans la première version du plan (PNEC 2020) et n'ont donc pas été revus à la hausse (-55% d'ici 2030 par rapport à 2019), ceux en matière de part d'énergies renouvelables et d'efficacité énergétique d'ici 2030 ont été renforcés afin de s'adapter aux nouveaux objectifs européens (ils passent, respectivement, de 25% à 35-37%, et de 40-44% à 44%). Afin d'atteindre ces objectifs, 197 nouvelles mesures (ou des mesures existantes qui ont été renforcées) sont proposées, qui sont le fruit de nombreuses consultations et d'une collaboration active. Quelques réflexions et recommandations de la Chambre de Commerce quant à cet avant-projet de mise à jour sont présentées dans les lignes qui suivent.

Cette nouvelle version du PNEC contient des améliorations considérables par rapport à la précédente. Que ce soit au niveau de la forme, nettement plus lisible et compréhensible, qu'au niveau des projections, cette fois-ci « faites maison » par le STATEC, ce qui permettra une meilleure agilité lors de leur mise à jour (qui devra d'ailleurs être régulière étant donnée l'évolution rapide de la situation conjoncturelle). Les échanges entre parties concernées ont par ailleurs été plus qualitatifs.

Le coût de toutes les mesures proposées n'a toutefois pas encore été clairement annoncé. Il y a pourtant fort à parier qu'un choix devra être fait, en priorisant les mesures présentant le meilleur rapport coût-efficacité, tant les finances publiques se trouvent déjà sous pression. Il est important qu'une telle estimation soit rendue publique afin que le PNEC puisse être évalué dans sa globalité.

Au-delà du coût pour l'État, les transitions écologique et énergétique auront également un coût pour la société dans sa globalité,

sachant que ce sont les efforts de tous qui permettront d'atteindre les objectifs. Le Gouvernement a tenu à porter une attention toute particulière à ce que les mesures proposées garantissent une transition « juste ». Bien que les ménages vulnérables soient prioritairement visés, il faut veiller à ce que la mise à jour du PNEC ne néglige personne, y compris les entreprises, en particulier les PME. Ces dernières ont besoin d'un accompagnement renforcé pour leur donner une chance de pouvoir participer pleinement à la transition.

Cela devra se faire en considérant que le marché du travail est en train de connaître une profonde transformation, d'autant plus que le manque de main-d'œuvre met actuellement sous pression l'ensemble des secteurs. L'impact de la transition devra être davantage considéré et anticipé dans la mise à jour du PNEC, notamment en ce qui concerne le besoin de formation, que ce soit au niveau de la formation initiale ou de la formation professionnelle continue (*upskilling, reskilling*).

Cela devra également se faire en assurant une fourniture en électricité qui soit diversifiée, et surtout abordable pour tous. Les ambitions de la mise à jour du PNEC en matière d'énergies renouvelables sont fortes, mais l'accès à cette électricité devra se faire à un prix compétitif, au risque que ces ambitions ne soient pas atteintes. Davantage de mesures liées aux problèmes structurels des prix élevés de cette énergie devraient être envisagées, en réussissant à équilibrer la demande et l'offre d'énergies renouvelables. En effet, la condition *sine qua non* à tout investissement de la part des entreprises est que celui-ci préserve leur compétitivité et leur rentabilité. D'où l'importance également d'accélérer le déploiement d'un

01. 02. La rénovation énergétique des bâtiments ainsi que la généralisation de la motorisation électrique des véhicules sont deux nécessités des transitions écologique et énergétique mais elles représentent un coût important pour les ménages et les entreprises et devront donc être accompagnées de mesures incitatives, voire de subventions.

réseau hydrogène (jusqu'au Luxembourg, bien avant 2035, date actuellement inscrite dans la mise à jour du PNEC.

Diminuer le recours aux énergies fossiles

Pour sortir des énergies fossiles, l'un des instruments phares du PNEC est la taxe CO₂, en vigueur depuis 2020. Il est prévu qu'elle continue à augmenter chaque année de 5 euros par tonne de CO₂ émis jusqu'en 2026. Afin de la rendre encore plus incitative, il conviendrait toutefois de la rendre progressive : les entreprises pourraient en être au moins partiellement exonérées selon leur potentiel de décarbonation et les investissements « verts » entrepris. La nouvelle mouture de l'Accord Volontaire avec l'industrie devrait, selon la mise à jour du PNEC, envisager une telle modulation, ce qui est à saluer. À terme, selon des conditions à déterminer, il serait important que celle-ci soit accessible à tout secteur contribuant à cette taxe.

Autre point encore trop peu abordé dans la mise à jour du PNEC : les marchés publics durables. Ils sont en effet un moyen efficace par lequel l'État peut favoriser la demande de produits et services éco-responsables, durables et bas carbone. L'actuelle législation luxembourgeoise permet d'intégrer des considérations environnementales dans les cahiers des charges, sans pour autant avoir d'exigences en la matière, ni pousser activement vers l'inclusion systématique de ces considérations. Standardiser certaines exigences selon les secteurs en encourageant les entreprises à graduellement prendre en compte ces critères au sein de leur activité, peut aussi représenter un avantage compétitif pour les entreprises, tout comme pour le positionnement du pays face à ses concurrents. Ces mesures devront être



02

accompagnées d'un cadre particulier pour les PME, pour s'assurer que ces dernières ne se retrouvent pas *de facto* exclues de ces marchés publics, de par leur taille, leurs ressources et leurs capacités. Le Gouvernement pourrait ainsi envisager le développement d'un centre de compétences en la matière. Les secteurs du bâtiment et du transport font l'objet de nombreuses mesures proposées et d'objectifs ambitieux dans la mise à jour du PNEC, étant donné leur potentiel de décarbonation et les émissions qu'ils représentent à ce jour.

Côté bâtiments, la rénovation énergétique des bâtiments est toutefois très coûteuse. Elle se doit dès lors d'être accompagnée d'incitatifs financiers et d'un accompagnement, à la hauteur des objectifs fixés. L'obligation de rénovation des bâtiments fonctionnels envisagée par la mise à jour du PNEC pourrait dès lors être revue afin de partir dans un premier temps sur une approche volontariste, en proposant des aides financières et ainsi rendre la rénovation économiquement possible pour les entreprises.

Côté transports, les objectifs fixés en matière d'électromobilité (49% de véhicules électriques ou *plug-in* hybrides dans le parc automobile luxembourgeois d'ici 2030) sont très (voire trop) ambitieux, surtout au regard de la part de ces véhicules actuellement en circulation sur nos routes. Prix élevés des véhicules électriques (et subventions uniquement accordées aux véhicules neufs),

infrastructure de charge à déployer, notamment dans les résidences, formation des acteurs du secteur, mise en place de filières industrielles de recyclage des batteries : les défis que cette transition oblige à relever sont nombreux. Des efforts conséquents devront être entrepris sur ces points pour espérer atteindre les objectifs fixés.

Dans l'ensemble, il reste primordial que toutes les mesures liées aux objectifs climatiques du PNEC fassent l'objet d'une simplification et d'une accélération des procédures, condition indispensable à une transition réussie. —

«Les transitions écologique et énergétique devront se faire en assurant une fourniture en électricité qui soit diversifiée, et surtout abordable pour tous, au risque que les ambitions ne soient pas atteintes.»

The Eye of the Economist



Christel Chatelain



Bérengère Beffort



Laure Demezet



Nicolas Liebgott



Anthony Villeneuve



Lucie Martin



Hoai Thu Nguyen Doan



Jean-Baptiste Nivet



Sidonie Paris



Max Rosen

Social



Hausse du plafond de la sécurité sociale pour les télétravailleurs depuis le 1^{er} juillet.

Un nouvel accord-cadre européen relatif au télétravail transfrontalier a été signé par le Luxembourg le 5 juin. Il est entré en vigueur le 1^{er} juillet et est actuellement conclu pour cinq ans. Les frontaliers pourront ainsi télétravailler jusqu'à 49% (contre 25% jusqu'ici) de leur temps de travail dans leur pays de résidence, tout en restant affiliés à la sécurité sociale du Grand-Duché. L'Allemagne et la Belgique ont déjà signé l'accord. —

Innovation



Une nouvelle feuille de route pour les startups.

En visite de travail au salon Viva-Tech à Paris, le ministre de l'Économie, Franz Fayot, a présenté ses ambitions pour le développement de l'écosystème des startups au Luxembourg, actuellement composé de plus de 530 startups actives dans des domaines prioritaires de diversification économique comme les *fintechs*, le space, les *health-tech* ou encore la cybersécurité. La nouvelle stratégie vise à faire fructifier cet écosystème déjà riche et de lui faire passer un nouveau cap. Le premier pas consistera en l'accompagnement des plus jeunes entreprises innovantes vers le statut de *scale-up*. —

Grande Région



Les frontaliers atypiques, un phénomène grandissant.

LIGSS a publié de nouveaux chiffres par rapport au phénomène des frontaliers atypiques, c'est-à-dire des personnes actives qui quittent leur domicile au Luxembourg pour s'installer à l'étranger tout en poursuivant leur activité professionnelle au Luxembourg. En 2022, 3.647 actifs auraient quitté le Luxembourg, dont 1.082 actifs de nationalité luxembourgeoise. Le phénomène général concerne donc majoritairement des jeunes. 52% des personnes qui ont emménagé à l'étranger ont moins de 35 ans. LIGSS note que le flux annuel de frontaliers atypiques additionnels a augmenté de 75% entre 2012 et 2022. Un tiers de la hausse s'expliquerait par un effet «volume» lié au simple fait d'une augmentation de la population résidente, mais deux tiers seraient liés à des changements de comportement. —

Compétitivité



IMD World Competitiveness Yearbook: le Luxembourg rétrogradé à la 20^e place.

L'institut Suisse IMD a livré les résultats de son classement annuel de compétitivité. Ils sont plutôt décevants pour le Luxembourg qui est rétrogradé de la 13^e à la 20^e position parmi les 64 pays analysés. Les performances économiques du Luxembourg sur l'année 2022 ont pesé lourd dans cette contre-performance. En effet, le Luxembourg a affiché un taux de croissance limité à 1,5% quand la moyenne des économies européennes était de 3,5%, en notant toutefois que la plupart de ces pays étaient encore en phase de rebond après la pandémie. Il conviendra d'analyser l'évolution du classement du Luxembourg dans les prochaines années pour tirer des conclusions définitives. —

Emploi



Le taux de chômage refranchit la barre des 5%.

Le ciel s'assombrit sur le front de l'emploi. Le taux de chômage est repassé sur la barre des 5% au Luxembourg au 31 mai 2023 selon l'ADEM. C'est la première fois depuis décembre 2021 qu'il rattrape ce seul symbolique. En une année, le nombre de demandeurs d'emplois a progressé de 1.242 personnes. Si ce nombre progresse, c'est que le marché du travail est à la peine. Le nombre de postes disponibles déclarés à l'ADEM est ainsi redescendu sous la barre des 10.000, à 9.686. C'est 26,9 % de moins qu'un an auparavant. Le marché du travail se refroidit. Dans ses récentes prévisions conjoncturelles, le STATEC avait indiqué que l'emploi ralentirait probablement en 2023 et 2024. —

Énergie



Prix de l'énergie: la fin de la tempête?

La flambée des prix de l'énergie a fortement impacté l'économie au cours de l'année 2022. Bonne nouvelle: après un pic enregistré en août 2022 et un nouveau coup de chaud en hiver, les prix du gaz et de l'électricité ont suivi une trajectoire baissière depuis et semblent se stabiliser, à un niveau qui est cependant plus élevé que celui d'avant-crise énergétique. Les économies d'énergie réalisées, les mesures gouvernementales et la démonstration de la capacité des pays européens à trouver des alternatives au gaz russe ont largement contribué à faire baisser les prix. —

LE CENTRE D'ARBITRAGE DU LUXEMBOURG



LUXEMBOURG
ARBITRATION CENTER

powered by the
Luxembourg Chamber of Commerce



FARGO

Centre d'Arbitrage du Luxembourg • (+352) 42 39 39-1 • arbitrage@cc.lu • www.cc.lu

SERVICES DE RÈGLEMENT DES LITIGES

Le Centre d'Arbitrage de la Chambre de Commerce offre une alternative aux règlements judiciaires des litiges qui s'avèrent souvent longs, coûteux et peu adaptés au monde des affaires. Le Centre d'Arbitrage du Luxembourg assure un règlement efficace et équitable des litiges commerciaux nationaux et internationaux, tant pour les particuliers que pour les entreprises du secteur privé.

- > Pour aller plus loin, téléchargez ou commandez gratuitement la version imprimée du texte du Règlement d'Arbitrage en vigueur sur www.cc.lu, rubrique « Publications ».
- > Disponible en français et en anglais.

Une initiative de

CHAMBER
OF COMMERCE
LUXEMBOURG

Show and tell

«La confiance dans l'économie luxembourgeoise, indicateur essentiel aux investissements de demain, s'effrite.»



Les résultats du Baromètre de l'économie ont été présentés lors d'une conférence de presse organisée à la Chambre de Commerce le 7 juin 2023.



BAROMÈTRE DE L'ÉCONOMIE

Les entreprises face à une crise de confiance

TEXTE Lucie Martin, Affaires économiques, Chambre de Commerce

PHOTO Charly Petit

611 chefs d'entreprises d'au moins 6 salariés de tous secteurs ont répondu à la 9^e édition de l'enquête du Baromètre de l'Économie de la Chambre de Commerce, menée du 4 au 25 avril 2023. Enquête semestrielle qui permet de prendre le pouls de l'économie luxembourgeoise et de capter les principales préoccupations des entreprises, le volet thématique de ce semestre était consacré aux forces et faiblesses du Luxembourg en matière d'attractivité et de compétitivité. Au vu des résultats, c'est une crise de confiance qui se dessine.

Les résultats sont sans appel. La baisse de l'activité, de la rentabilité et des investissements des entreprises marque le contour d'un lent déclin du climat des affaires après une reprise en 2021, alors que d'autres crises sont apparues après la Covid-19. Cela même alors qu'il s'agit pour les entreprises d'aborder la double transition énergétique et digitale. Le déclin des indicateurs d'attractivité et de compétitivité de l'économie luxembourgeoise se fait également ressentir, traduisant la difficulté à attirer de nouveaux investisseurs et davantage de main-d'œuvre qualifiée. La confiance dans l'économie luxembourgeoise, indicateur essentiel aux investissements

de demain, s'effrite. Celle-ci tend à se décorréliser pour la première fois de la confiance des entrepreneurs dans leur propre entreprise, sous l'effet des polycrises, des incertitudes géopolitiques et de l'inflation. Ainsi, seuls 66% des dirigeants se disent confiants dans l'économie du pays dans les 2 à 3 ans à venir, contre 74% dans celle de leur entreprise. Ce niveau est historiquement bas, plus bas encore que lors de la pandémie.

Sans surprise dans ce climat d'incertitude, le niveau d'investissements s'effondre. Le taux d'entreprises prévoyant de réduire leurs investissements dans les six prochains mois est passé de 17% à 27% en seulement six mois, et touche en particulier l'HORECA, la construction et l'industrie.

Le niveau d'activité des six derniers mois a chuté pour 25% des entreprises, tous secteurs confondus. Ceux de l'industrie, du commerce et de la construction ont particulièrement souffert. Les craintes de ce dernier secteur se confirment, suite à la hausse des taux d'intérêt et sur un marché de l'immobilier déjà tendu. Les perspectives pour les six mois à venir ne sont malheureusement pas plus optimistes.

Corollairement, la rentabilité des entreprises suit la même tendance, en baissant dans tous les secteurs, sauf dans celui des services financiers. Dans le secteur de l'HORECA, 43% des entreprises prévoient une baisse dans les six prochains mois, et 35% dans l'industrie. La bonne santé de cet indicateur est pourtant essentielle pour mettre en œuvre les plans d'affaire, recruter, et investir. Et qui dit baisse de la rentabilité, dit moins de fonds propres, donc nécessité pour les entreprises d'avoir recours au crédit pour se financer. Or les conditions d'accès au crédit continuent de se détériorer peu à peu; 27% des entreprises ont connu des difficultés dans ce domaine au cours des 12 derniers mois, en particulier les TPE et les

PME. Et les crédits deviennent de plus en plus chers avec la hausse des taux d'intérêt.

Par ailleurs, seules 19% des entreprises prévoient d'augmenter leurs effectifs dans les 6 mois à venir, contre 34% au 1^{er} semestre 2019, mettant en évidence un rythme de création d'emplois moins fort que par le passé. Différents facteurs sont en cause: le ralentissement des activités, la difficulté à recruter des talents adaptés aux besoins et les répercussions de l'indexation des salaires.

Le coût du travail reste en effet un sujet sensible au Luxembourg, encore plus après le déclenchement de 4 tranches indiciaires en 18 mois. Ces indexations ont entraîné des répercussions sur les prix, l'emploi et les investissements en raison des choix stratégiques qu'ont dû faire les entreprises. Les performances socio-économiques du pays dépendent pourtant de sa capacité à rester compétitif et attractif face à une compétition internationale de plus en plus intense. Les principales préoccupations des entreprises en la matière sont ainsi le coût du travail, le manque de main-d'œuvre et la fiscalité des entreprises.

Les premiers résultats de ce Baromètre avaient été dévoilés en avant-première le 15 mai 2023 par Carlo Thelen, Directeur Général de la Chambre de Commerce, lors d'une table ronde, qui rassemblait des candidats de 8 partis en lice pour les élections législatives et qui avait pour thème les solutions permettant de stimuler l'attractivité et la compétitivité du modèle économique du pays. La soirée de débats est disponible en intégralité sur www.cc.lu/toute-linformation/videos.

Plus d'informations:



📄 <https://www.cc.lu/toute-linformation/actualites/detail/resultats-du-barometre-de-leconomie-du-premier-semestre-2023-crise-de-confiance>

In a Nutshell

Les énergies renouvelables au cœur de la production électrique du pays

«Les énergies renouvelables propulseront l'Europe de demain et contribueront à notre souveraineté énergétique en réduisant les importations de combustibles fossiles. Les énergies renouvelables locales figurent également parmi les sources d'énergie les moins chères du marché, de sorte que qui dit davantage d'énergies renouvelables, dit sources d'énergie moins chères et plus propres pour nos citoyens et nos entreprises.»

Frans Timmermans,
 vice-président exécutif chargé du Pacte vert pour l'Europe, Commission européenne.

84,2%

C'est la part que représente la consommation des entreprises dans la consommation totale d'électricité au Luxembourg en 2021 : 58,6% de l'électricité est consommée par les industriels (entreprises dont la consommation dépasse 2 GWh/an) et 25,6% par les autres professionnels (entreprises dont la consommation ne dépasse pas 2 GWh/an). Seuls 15,8% sont consommés par les ménages, bien qu'ils représentent 80% des consommateurs.

35%

C'est le rendement estimé, donc l'efficacité énergétique, des technologies à hydrogène. En effet, lors des différents procédés de fabrication de l'hydrogène, une grande quantité d'énergie se perd sous forme de chaleur. Les chercheurs se penchent sur de nouvelles techniques capables de récupérer cette chaleur perdue afin d'améliorer le rendement énergétique de l'hydrogène.



99%

En 2021, les installations de production d'électricité renouvelable ont permis de réinjecter 993GWh d'électricité dans le réseau. Cela correspond à 99% de la consommation électrique des ménages luxembourgeois en 2021.

Ideas to shape the future

— EMPLOI —

Luxembourg Talents hub, let's make it happen!

TEXTE Michel Edouard Ruben

PHOTO Jacky Chiu / Unsplash

Les perspectives de développement de l'économie, le départ progressif d'une partie de la population active à la retraite et les dettes implicites du système de Sécurité sociale font que les besoins futurs de recrutement sont colossaux au Luxembourg. Mais si le pays, qui n'a jamais véritablement connu de baby-boom, a pu compter durant des décennies sur l'immigration (principalement en provenance de l'UE) et les travailleurs frontaliers pour pallier son manque criant de main-d'œuvre endogène, le vieillissement de la population européenne (y compris au sein de la Grande Région), la relative faiblesse du taux de chômage au sein de l'UE et la compétition mondiale pour attirer des travailleurs qualifiés tendent à changer la donne et imposent au Grand-Duché de concevoir une cohérente et complète offensive nationale d'attraction de compétences et de talents en provenance de l'étranger.

— Cette stratégie d'attraction de talents, indispensable pour préserver le tissu productif et le potentiel de croissance, devrait notamment intégrer :

Des éléments fiscaux

Il s'agira de moderniser le régime des impatriés — pour le rapprocher des régimes les plus performants en Europe — et le régime de la prime participative — qui en l'état reste en dessous des possibilités qui étaient offertes par le régime des *stock-options* qu'il entendait, en partie, remplacer ; aussi, il semble indiqué, au titre de « premiers pas », de rendre plus attractif et rentable la constitution de droits à pension du 2^e pilier (professionnel) — en relevant le plafond personnel déductible (bloqué à 1.200 euros depuis de nombreuses années) et en adaptant le mode de taxation de l'abondement de l'employeur (actuellement soumis à une taxe forfaitaire de 20%).

Des éléments réglementaires

Il s'agira de lever les restrictions et obstacles injustifiés à l'encontre des travailleurs issus de l'Union européenne et des membres de leur famille¹ et de moderniser la politique d'immigration de

travailleurs de pays-tiers ; ainsi, la nouvelle directive européenne qui fixe les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers hautement qualifiés et de leur famille, qui doit entrer en vigueur dans les États membres au plus tard le 18 novembre 2023, offre au Luxembourg l'opportunité de mettre sur pied une politique visant à tirer pleinement parti des possibilités offertes par le régime de carte bleue européenne (y compris des facilités pour l'embauche de travailleurs de pays tiers déjà présents au sein de l'UE), d'améliorer les conditions d'employabilité des immigrants secondaires (membres de la famille des immigrés) et de mettre à jour la liste des professions en pénurie qui n'a pas été révisée depuis 2015.

Des éléments infrastructurels

Il s'agira, dans une logique d'attractivité des travailleurs résidant dans la Grande Région, de maintenir, voire d'augmenter, les investissements (dans l'amélioration des réseaux ferrés entre le Luxembourg et les régions frontalières, dans les routes, dans les P&R, etc.) visant à rendre soutenable et possible la venue d'un nombre croissant de travailleurs frontaliers au Grand-Duché.

Des éléments d'offres éducatives

Il s'agira de s'assurer d'un côté que le particularisme éducatif luxembourgeois que constitue le trilinguisme ne soit pas un frein à l'attractivité des professionnels étrangers avec des enfants en âge scolaire (ce qui suppose de continuer à diversifier l'offre éducative) et de l'autre, de faire de l'Université du Luxembourg un allié objectif de l'attraction des (jeunes) talents internationaux, ce qui suppose qu'en plus de dispenser un enseignement de qualité, elle devra jouir d'une croissante visibilité internationale.

Par ailleurs, le Luxembourg devrait également s'efforcer de mieux connaître et de nouer des liens étroits et privilégiés avec les près de 110.000 Luxembourgeois établis à l'étranger qui constituent un potentiel vivier important de travailleurs qualifiés, nourris à l'expérience internationale, sur lequel le pays devrait pouvoir compter.

Aussi, l'essor du télétravail, considéré de plus en plus comme un acquis, constitue un défi supplémentaire à prendre en compte ; le Grand-Duché devra(it) par conséquent intégrer dans sa stratégie d'attraction un « modèle luxembourgeois » de

«Il semble indiqué de rendre plus attractif et rentable la constitution de droits à pension du 2^e pilier (professionnel) en relevant le plafond personnel déductible bloqué à 1.200 euros depuis de nombreuses années.»

recours au télétravail qui tiendrait compte de l'importance du travail frontalier et du risque de télé-migration d'une partie de sa main-d'œuvre (i.e. cas où un travailleur ex-frontalier préférera (télé) travailler à Bruxelles, Paris, ou Francfort plutôt que de (télé)travailler au Grand-Duché).

Enfin, la stratégie luxembourgeoise d'attraction de compétences ne saurait être optimale sans un renouvellement de la politique du logement et sans une attention particulière portée à la fidélisation des talents car l'inflation des coûts d'habitation et la crise de production de logements tendent à réduire la compétitivité du pays comme lieu privilégié d'expatriation et de plus en plus de salariés étrangers formés dans le pays tendent à s'expatrier vers d'autres lieux après avoir glané des années d'expérience dans les entreprises luxembourgeoises¹. ■

«Les près de 110.000 Luxembourgeois établis à l'étranger constituent un potentiel vivier important de travailleurs qualifiés.»



1. Voir à ce sujet : Nienaber, B., Vysotskaya, V., Muzzi, M., Zega, A., Vasconcelos, J. (2022) Rapport sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleur-ses issues de l'Union européenne et des membres de leur famille.

2. Seulement 44 % des résidents du Luxembourg ayant une nationalité de l'UE (autre que Luxembourgeoise) et 42% en provenance de pays tiers qui ont commencé à travailler et à vivre au Luxembourg en 2015 résidaient encore dans le pays en 2020, source : OCDE.

Imaginer un «modèle luxembourgeois» de recours au télétravail pourrait s'avérer utile pour éviter que certains salariés ne soient tentés d'aller télétravailler ailleurs.



Plus d'informations :

www.fondation-idea.lu

— NOUVEAUTÉ JURIDIQUE —

Loi relative à la protection du lanceur d'alerte

TEXTE Affaires juridiques, Chambre de Commerce

PHOTO Warren Wong / Unsplash

Le Luxembourg s'est doté d'un cadre légal général¹ en matière de lanceur d'alerte avec la loi du 16 mai 2023² portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, entrée en vigueur le 21 mai 2023.

Le présent article entend en présenter les éléments essentiels en quelques points clés.

Conditions permettant l'application de la loi : qui, quoi, quand ?

La loi s'applique aux auteurs de signalement travaillant dans le secteur privé ou public qui ont obtenu des informations sur des violations dans un contexte professionnel.

À qui s'applique la loi ?

Dans une entreprise, il s'agit :

- des salariés, actionnaires, membres d'organes d'administration, de direction, de surveillance, mais aussi des bénévoles, stagiaires rémunérés ou non ;
- des tiers en contact avec l'entreprise (contractants, sous-traitants, fournisseurs...);
- des personnes dont la relation de travail a pris fin ou n'a pas encore commencé dans les cas où des informations sur des violations ont été obtenues lors du processus de recrutement ou d'autres négociations précontractuelles (candidat à une embauche, prestataire pressenti...).

Que peut-on dénoncer et dans quels cas ?

Les « violations » susceptibles d'être dénoncées sont des actes ou omissions qui sont illicites ou qui vont à l'encontre de l'objet ou la finalité du droit national ou européen d'applicabilité directe³. Les violations au droit national sont définies par la loi de manière large, indépendamment de leur

classification (infractions de type administratif, pénal ou autre). Toutefois, la loi ne s'applique pas notamment aux auteurs de signalement dont les relations sont couvertes par le secret médical, le secret professionnel de l'avocat, du notaire, ou de l'huissier de justice⁴.

La loi pourra s'appliquer lorsque la personne a obtenu des informations sur des violations (mais aussi lorsqu'elle a des soupçons raisonnables) concernant :

- des violations effectives ou potentielles, qui se sont produites ou sont susceptibles de se produire,
- des tentatives de dissimulation de telles violations.

En tout état de cause, ces informations devront avoir été obtenues dans un contexte professionnel.

La protection du lanceur d'alerte

Sous quelles conditions ?

Le lanceur d'alerte doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- avoir des motifs raisonnables de croire que les informations qu'il a signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement (bonne foi) et que ces informations relèvent du champ d'application de la loi (voir premier point),
- avoir effectué un signalement ou procédé à une divulgation publique conformément à la loi.

Par quelles mesures ?

La protection du lanceur d'alerte est assurée par :

- la garantie de l'anonymat, c'est-à-dire la confidentialité de son identité,
- la mise en place de canaux de signalement interne, conçus, établis et gérés d'une manière sécurisée, et de procédures de suivi,
- la mise en place de canaux de signalement externes indépendants et autonomes pour la réception et le traitement des informations sur les violations,
- la protection contre tout acte, menaces et tentatives de représailles (licenciement, mise à pied, rétrogradation,...) se traduisant par la possibilité pour le lanceur d'alerte de saisir la juridiction (dans les 15 jours) pour en obtenir la nullité et/ou demander réparation du dommage subi.

Ces mesures de protection s'appliquent également, le cas échéant, aux facilitateurs (personnes qui ont aidé le lanceur d'alerte au cours du processus de signalement), aux tiers qui sont en lien avec le lanceur d'alerte et qui risquent de faire l'objet de représailles (collègues, proches...).

Comment procéder à un signalement conformément à la loi ?

La loi prévoit trois manières de procéder :

- en recourant au canal de signalement interne mis en place dans l'entreprise⁵ (voir point suivant),
- en s'adressant à l'une des autorités désignées par la loi⁶, qui correspondent à un canal de signalement externe,



- en procédant à une divulgation publique (presse, réseaux sociaux...).

La loi n'impose pas de hiérarchie des signalements, mais invite à privilégier le canal interne lorsqu'il est possible de remédier efficacement à la violation en interne. À défaut, s'il estime qu'il existe un risque de représailles, par exemple, le lanceur d'alerte pourrait opérer directement un signalement externe. Par ailleurs, la divulgation publique sans passer par aucun canal de signalement interne et/ou externe pourrait être justifiée en cas de danger imminent pour l'intérêt public (urgence).

Par ailleurs, la loi prévoit la création d'un office de signalements dont la mission sera notamment d'informer et aider dans sa démarche toute personne souhaitant effectuer un signalement, en lui précisant les procédures à suivre et de recueillir des informations relatives à d'éventuels manquements sur l'établissement des canaux de signalement interne. Il lui reviendra aussi de sensibiliser le public à la législation sur la protection des lanceurs d'alerte.

De nouvelles obligations pour les entreprises

L'obligation d'établir un canal de signalement interne et des procédures de signalement interne et de suivi⁷ incombe déjà aux entreprises du secteur privé de 250 salariés et plus ainsi qu'au secteur public, tandis que pour les entreprises du secteur privé entre 50 et 249 salariés, elle sera effective à partir du 17 décembre 2023. Quant aux entreprises de moins de 50 salariés⁸, elles sont libres de mettre en place de tels canaux.

Ce canal de signalement interne pourra être géré en interne par une personne ou un service désigné, ou bien fourni en externe par

un tiers. Il devra être conçu, établi et géré de manière sécurisée afin de garantir la confidentialité de l'identité de l'auteur et de tout tiers mentionné, et devra permettre des signalements par écrit ou oralement, dans une des trois langues administratives du pays.

La loi détaille les étapes de la procédure et de suivi du signalement en fixant aux entreprises les obligations suivantes :

- envoyer un accusé de réception à l'auteur du signalement dans les 7 jours,
- assurer un suivi diligent du signalement se traduisant par un maintien de la communication avec l'auteur du signalement, en lui demandant, si nécessaire, d'autres informations,
- fournir un retour d'informations à l'auteur du signalement endéans 3 mois (sinon 6 mois dans des cas dûment justifiés) et remédier, le cas échéant, à la violation signalée.

L'entreprise aura la possibilité de clôturer la procédure si la violation signalée est manifestement mineure ou en cas de signalements répétitifs sans nouvelles informations significatives.

Sanctions

Amendes administratives encourues par les entreprises

La loi prévoit 1.250 à 25.000 euros d'amende⁹ en cas de représailles ou de procédures abusives à l'encontre des lanceurs d'alerte.

La loi prévoit également 1.500 à 250.000 euros d'amende en cas de :

- défaut de mise en place ou de conformité d'un canal de signalement, d'une procédure pour le signalement et de suivi,
- entrave ou tentative d'entrave à un signalement,

- refus de fournir les renseignements demandés par les autorités ou communication de renseignements faux ou incomplets,
- atteinte à la confidentialité de l'identité de l'auteur d'un signalement,
- refus de remédier à une violation constatée par l'autorité compétente (voir point « Comment procéder à un signalement conformément à la loi ? »)

Sanctions en cas de dénonciations abusives

Une personne qui aurait sciemment signalé ou divulgué publiquement de fausses informations encourra une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois et une amende de 1.500 à 50.000 euros.

L'entreprise ayant subi un dommage (préjudice réputationnel, par exemple) pourra engager la responsabilité civile de cette personne afin d'obtenir réparation. Elle pourra également engager la responsabilité pénale de cette personne, si l'accès aux informations signalées ou divulguées constitue une infraction pénale autonome (telle que le vol de données). —

« La loi prévoit la création d'un office de signalements dont la mission sera notamment d'informer et aider dans sa démarche toute personne souhaitant effectuer un signalement. »

1. Des législations spécifiques peuvent trouver application par ailleurs (secteur financier, lutte contre le blanchiment...).
2. La loi du 16 mai 2023 a été publiée au Mémorial A n° 232/2023.
3. La Directive 2019/19037 comporte en annexe une liste de règlements et directives concernés.
4. La loi ne s'applique pas non plus aux signalements de violations relatives à la sécurité nationale, ni aux auteurs de signalement dont les relations sont couvertes par le secret des délibérations judiciaires ainsi que par les règles en matière de procédures pénales.
5. Il s'agira de l'entreprise concernée par la violation.
6. La loi fournit une liste limitative de 22 autorités compétentes (art. 18) : autorités administratives indépendantes (administration des contributions directes, ITM, CET...), médiateurs, organismes de surveillance (CSSF, CNPD...) ou encore ordres professionnels (avocats, architectes, experts-comptables).
7. Cf. articles 6 et 7 de la loi.
8. Le seuil minimal de 50 salariés doit être atteint pendant une période de 12 mois consécutifs.
9. Le maximum de l'amende peut être doublé en cas de récidive dans les 5 ans.

— THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN —

The Heart of Central Asia

TEXT International Affairs, Chamber of Commerce

PHOTO Tim Broadbent / Unsplash



Republic of Kazakhstan 🇰🇿

Facts & figures

Political capital: Astana

Top Business cities: Astana, Almaty

Business languages: Russian, English

Business currency: Tenge

Working days: Monday to Friday (and Saturday for some)

Time-zone: UTC + 5 or UTC + 6 (West / East)

Climate: Continental

Surface: 2,724,900 sq km (1054 times Luxembourg)

Population: 19,543,464 (2023 est.)

GDP per capita (PPP): 28,684.9 (2021) 57 in the world ranking (Luxembourg is 3rd)

Growth rate: 3,2% (2022)

Inflation rate: 15,0% (2022)

Unemployment rate: 5,0% (2022)

Ease of doing business: 25 among 190 countries ranked by World Bank (Luxembourg is 66th)

Exports: 66,124,956.01 (2021) – 33,5% of GDP

Imports: 47,301,125.71 (2021) – 24,0% of GDP

Logistics Performance Index: 79 out of 160 countries ranked by World Bank (Luxembourg is 24th)

Corruption indicator: 36 on a scale of 0 (highly corrupt) to 100 (very clean)

Main economic sectors:

Agriculture: 5% (2021)

Industry: 35.3% (2021)

Services: 53.9% (2021)

Country risk classification (OECD): 5 on a scale of 0 to 7. The lower the number, the better the country's creditworthiness.

Sources: CIA World Factbook, World Bank, OECD, Coface, Transparency International, Sztatistika.com

Kazakhstan, the ninth-largest country in the world in terms of territory, is noted for its tremendous hospitality, a traditional drink called “Kumys”, and the endless Kazakh steppe. But not only. Due to its strategic position as a multinational economic overland and maritime corridor between China and Europe, coupled with achieved results in various economic reforms, this country showcases promising momentum for doing business, while foreign financiers can invest themselves into a large scope of sectors.

The Republic of Kazakhstan is the largest landlocked country in the world, which is located at the crossroads of key international trade corridors (with neighboring China, Russia, Kyrgyzstan, Uzbekistan and Turkmenistan). Its beautiful and spatial landscape fascinates a viewer's eye: from steppes that occupy 26% of the country's territory, to deserts and semi-deserts that make up 58%, in addition to forests that account for 5.5%. Rich in natural resources, Kazakhstan possesses significant reserves in zinc, tungsten, barite, silver, lead, chromite, copper and fluorite, to name a few. Also, Kazakhstan is ranked twelfth globally and second in Eurasia in proven oil reserves, and it has significant gas potential, factors that remain the crucial prospects for economic development of the country.

Economic overview

Kazakhstan is the leading economy in Central Asia. Since 1991, the country has experienced impressive economic growth due to the market-oriented reforms and strong Foreign Direct Investments with the focus on the energy sector. Currently, the Republic of Kazakhstan has an upper middle-income economy, with rising living standards and gradual reduction of poverty. In 2012, the Strategy Kazakhstan 2050 was launched with three key aims regarding future positioning in the world: defining new markets where Kazakhstan can form productive partnerships and creating new sources of economic growth; creating a favorable investment climate; and

effectively develop and modernise the public and private sectors. The country has been a member of the Eurasian Economic Union since 2015 and, simultaneously, it focuses on cooperation opportunities with the EU.

From a practical point of view, the economic ties of Kazakhstan with the EU have been multi-faceted. The EU accounts for 30% of Kazakhstan's external trade and plays the role of the main foreign investor. Considering the strong links between the Republic of Kazakhstan and the European Union, Kazakhstan prepared the state programme “Path to Europe” in 2008, which was the one of the steps in making the strategic partnership with the EU more operational. As a consequence, both parties signed the Enhanced Partnership and Cooperation Agreement (EPCA) in 2020, making Kazakhstan the first country in the Central Asia to have concluded this type of agreement with the EU. Trade links dominated the bilateral EU-Kazakh agenda for some time, before expanding to other areas, including education, culture and people-to-people connection.

Key Sectors

Last year, Luxembourg and Kazakhstan celebrated 30 years of diplomatic relations, and both capitals have underlined the benefits of economic cooperation in the fields of services and finance, digitalization, technology, as well as sustainable and green development. On the bilateral level, Luxembourg and Kazakhstan have signed a convention

Atyrau Bridge and Office Buildings in Astana



for the avoidance of double taxation and the prevention of fiscal evasion.

Finance

Recently, the Kazakh banking sector has been resilient to stresses in the economic environment. However, experts note that banking regulations remains vague, and the financial sector tends to swing in commodity prices and various external factors. Overall, the Kazakh economic model is based on the idea of a proactive role of government in the attraction of foreign capital. One of the actions applied to improve the financial system, was the introduction of various institutions that aim to help companies to establish its entities in the country. For example, the Astana International Financial Center (AIFC) opened in July 2018, which is a regional center for international business and finance and connects the economies in Central Asia. The AIFC aims to become the leading financial center in the region. Another actor is Kazakh Invest, a national company that was established with the mission of the promotion of sustainable socio-economic development of the Republic of Kazakhstan.

ICT and High-Tech

In 2022, the Republic of Kazakhstan has set the ambitious goal to ensure 100 percent

coverage of the country with high-quality internet by 2025. Thus, the Government actively invests in digitalising its economy and governance structures, facilitating business opportunities in this emerging market. As of 2021, the ICT market in Kazakhstan is valued at USD 2.3 billion, which accounts for 3% of the country's GDP. Within the total Kazakhstani ICT market, telecommunication and information technology sectors share a significant share, making up 66% and 34% respectively. The ICT sector has experienced rapid growth, supported by initiatives, such as the Astana Technology Park, which operates in the Special Economic Zone and provides attractive tax benefits. On another note, the Astana Hub, the largest IT international techno-park for startups in Central Asia, further enhances the IT ecosystem in the country.

Sustainable and green development

According to the Green Economy Plan, Kazakhstan is one of the most ambitious countries in the Europe and Central Asia, which has a target of meeting 50% of its alternative and renewable sources by 2050. Also, based on the National Action Plan on Sustainable Consumption and Production, in order to achieve its ambitious target of carbon neutrality by 2060, Kazakhstan aims to

attract sustainable finance and investment. The Kazakh Ministry of National Economy has projected that this transformation will require investments of USD 647.5 billion in the next 4 decades. According to the United Nations Development Programme (UNDP), the private sector is expected to provide 96.5% of the financing in this regard.

Logistics

Kazakhstan is emerging as a major transport and logistics hub for intercontinental exchanges. The Republic of Kazakhstan accounts for 70% of transit traffic passing between China and Europe, with a location along the New Silk Road. This geographical advantage gives a chance to experience the major infrastructure development, as well as the deepening of the region's existing relations with other parts of the world.

Two cities to know about

Astana, the capital city of Kazakhstan, represents the main political and bureaucratic center of the country. It was called Akmolinsk (until 1961), Tselinograd (1961-1992), Akmola (1992-1998), and most recently, Nur-Sultan (2019-2022).

Back in 2017, Astana successfully hosted the World EXPO on the topic of „Future Energy” and “Solutions for Tackling Humankind's Greatest Challenge”, while gathering representatives from 115 states. Luxembourg had its own Pavilion, which was the result of the partnership between the Ministry of the Economy and the Chamber of Commerce with a delegation of 21 Luxembourg companies.

Almaty, Kazakhstan's capital city until 1997. It derives from the Kazakh word and means “rich in apples”. Despite efforts to move the business community to the new capital - Astana, Almaty remains the major economic, financial, commercial, and cultural center of the country. Consequently, it has the largest population center with about 1.7 million inhabitants. —

Go International

Companies interested in exploring the Kazakh market are invited to join the trade mission to Kazakhstan (Astana and Almaty) that will take place on 2-6 October 2023. For more information, please visit the website of the Chamber of Commerce: <https://www.cc.lu/agenda/gointernational/detail/trade-mission-to-kazakhstan>

Useful contacts

Luxembourg Chamber of Commerce

International Affairs Advisor
 Regina Khvastunova

☎ (+352) 42 3939 324 ✉ kazakhstan@cc.lu

Embassy of Luxembourg in Moscow

Ambassador: H.E. Mr Georges Faber
 Khrushchevski Per, 3, Moscow, Russia

☎ (+7) 495 786-66-63 ✉ moscou.amb@mae.etat.lu

The Interview

Karin Scholtes

co-présidente de la House of Training,
présidente du Groupe de Travail (GT)
« Main d'œuvre qualifiée / Talents »
à la Chambre de Commerce;
Global Head of People, Culture &
Communication de la BIL



— KARIN SCHOLTES —

« Nous devons booster l'attractivité du pays pour que les talents y viennent et y restent »

TEXTE Corinne Briault

PHOTOS Laurent Antonelli / Agence Blitz

Avec une économie tournée vers l'extérieur, le Luxembourg dépend fortement de la main-d'œuvre étrangère : 73,5% des salariés n'ont pas la nationalité luxembourgeoise et près de 46,7% sont frontaliers. Le pays fait face à une pénurie de main-d'œuvre dans la plupart des secteurs, qui s'aggrave à cause des nouvelles compétences recherchées en lien, entre autres, avec la digitalisation et les problématiques environnementales, et d'une inadéquation entre profils disponibles et demandés. Les résultats de l'édition 2022 du *World Talent Ranking* de l'*International Institute for Management Development* (IMD), portant sur la capacité des États à renforcer leur compétitivité via le développement et l'attraction des talents, reflètent une dégradation générale des performances du Luxembourg qui passe de la 3^e position dans les deux classements précédents à la 7^e place (sur 63 pays), le pays reculant de la 2^e à la 5^e position sur le volet « attractivité ». Consciente de l'importance de ces sujets pour l'économie en général et pour les entreprises en particulier, la Chambre de Commerce a lancé un groupe de travail chargé d'élaborer des propositions concrètes pour améliorer la performance du Grand-Duché en termes d'attraction, de rétention et de disponibilité de main-d'œuvre. Rencontre avec Karin Scholtes qui le préside.

——— Pourquoi ce Groupe de Travail (GT) « Main d'œuvre qualifiée / Talents » a été initié au sein de la Chambre de Commerce. Qui sont les participants et pour quels objectifs ?

Ce Groupe de Travail (GT) a été initié car le Grand-Duché connaît une pénurie de main-d'œuvre, qui est un vrai défi pour les années à venir. Cette problématique n'est pas spécifique au Luxembourg, elle touche tous les pays, mais le Grand-Duché a cela de particulier qu'il est très dépendant de la main-d'œuvre étrangère.

Deux chiffres pour illustrer mes propos : aujourd'hui nous comptons plus ou moins 5.500 jeunes résidents qui arrivent sur le marché du travail par an ; sachant qu'en 2021 rien que l'État, à lui seul, avait besoin de 4.500 recrues. On imagine à quel point l'immigration de talents au Luxembourg est crucial pour soutenir le développement économique du pays.

Le départ à la retraite des *baby boomers* aggrave cette pénurie et nous devons nous doter d'une stratégie d'attractivité des talents au niveau national, réunissant des acteurs

du public et du privé, qui vise à positionner le Luxembourg sur la carte des talents étrangers.

Nous devons aussi nous assurer que l'esprit entrepreneurial reste bien développé auprès des jeunes résidents et éviter une guerre des talents entre le secteur public et le secteur privé.

En cette année électorale, la Chambre de Commerce souhaitait donc identifier des pistes concrètes pour apporter des réponses tangibles à ces problématiques et soutenir ses membres en quête de personnel qualifié. Ce groupe est ainsi constitué de représentants des entreprises, grandes et petites, issus de tous les secteurs.

N'est-ce pas difficile de définir un « talent » ?

Le mot peut en effet paraître galvaudé et un talent pour une entreprise ne l'est peut-être pas forcément pour une autre. Je pense d'ailleurs que tout le monde a au moins un « talent ».

Le GT a défini pour ses axes de travail la « main d'œuvre qualifiée » comme étant des

personnes qui avaient au moins le niveau baccalauréat. Dans ce contexte, nous entendons « tout type de personne qui a des compétences rares et recherchées ».

Avec les nouvelles technologies, l'arrivée de l'Intelligence artificielle, les mutations des organisations du travail sont légion, les besoins sur le marché du travail changent sans cesse et rapidement. Le *reskilling* et l'*upskilling* deviennent essentiels pour développer ses propres compétences pour pouvoir s'adapter rapidement, voire répondre à de nouvelles demandes. Les compétences sociales deviennent aussi importantes que les compétences plus « techniques ». Ainsi, dans un monde en constante évolution, un talent est aujourd'hui quelqu'un qui a des capacités d'apprentissage et de développement réelles, quelqu'un qui est curieux, qui a le potentiel pour s'adapter et apprendre rapidement pour répondre aux changements, quels qu'ils soient.

Parmi les premiers constats soulevés par les professionnels du recrutement et également le GT, figurent les



problèmes liés à l'enseignement et la formation parfois en décalage avec les besoins des entreprises et du marché. Dans les grandes lignes, quelles pistes pourraient être envisagées pour améliorer la situation ?

Il y a différents aspects. Pour la formation initiale, le monde du travail et le monde de l'enseignement ne se parlent pas assez. Il faut favoriser les échanges entre l'enseignement/la formation et les entreprises car le marché du travail évolue plus rapidement que celui de l'enseignement. Parmi les pistes de réflexion, par exemple, il y a l'enseignement des langues. Le multilinguisme reste un avantage compétitif pour le Luxembourg, et en même temps il peut constituer un frein important à la réussite scolaire de nombreux enfants, notamment ceux issus de milieux non «luxembourgeois». Je vois avec mes propres enfants que l'enseignement des langues a peu évolué depuis que j'ai quitté les bancs de l'école et suis d'avis qu'il devrait être plus adapté au monde de l'entreprise et aux intérêts des élèves. Il faudrait également envisager des échanges plus réguliers, des passerelles entre les

entreprises, les enseignants et les étudiants. Pour ce qui touche à la formation continue, les échanges se font naturellement plus souvent car les organismes de formation, de fait, doivent connaître les besoins des entreprises et du marché pour élaborer leurs offres catalogues. Je constate que les mots *upskilling* et *reskilling* font désormais partie du vocabulaire des entreprises, mais factuellement, je constate aussi qu'en 2021, un tiers des entreprises a moins investi en formation que les années précédentes, qu'un tiers ne connaissait pas les aides étatiques, et que, pour la première fois en 2021, les personnes individuelles se sont également moins formées. Il faut ajouter à cela, la baisse des aides accordées à la formation par le gouvernement il y a quelques années...

Il y a certes l'effet COVID, avec l'apparition du *e-learning* et des formations gratuites que l'on trouve en ligne qui rendent la formation moins formelle, mais il faut s'assurer de mettre les bonnes intentions en musique et qu'en 2023, *Année européenne des compétences*, il n'y ait pas un décalage entre nos paroles et nos actes.

« Dans un monde en constante évolution, un talent est aujourd'hui quelqu'un qui a des capacités d'apprentissage et de développement réelles, quelqu'un qui est curieux, qui a le potentiel pour s'adapter (...). »

Comme évoqué, le Luxembourg a désormais du mal à puiser dans un réservoir de main d'œuvre issue de la Grande Région. Quels problèmes rencontre le pays sur ce point ? Quels sont les leviers clés pour attirer et retenir les talents ?

En effet, la situation s'est compliquée car nos voisins connaissent les mêmes problématiques de pénurie de main d'œuvre et ont fait des efforts de leur côté pour y répondre. Je prends l'exemple de l'Allemagne, le salaire horaire minimum brut est passé à 12 euros, contre 14 euros au Luxembourg. Quel est alors le bénéfice pour un résident allemand de venir travailler au Luxembourg s'il doit compter ses frais de transports, de carburants, de garde d'enfants et le temps passé dans les embouteillages ? Puis, pour les frontaliers se pose également la question du télétravail qui est plus contraignant au Luxembourg, alors que s'ils travaillent dans leur pays, ils peuvent effectuer plus de jours de télétravail. Si l'on ajoute encore les problèmes de mobilité et de logement, la concurrence s'est effectivement beaucoup accrue avec les pays limitrophes.

Nous devons donc *booster* l'attractivité du pays pour que les talents y viennent et y restent. Parmi les leviers que le GT a retenus figurent ainsi la création de *Luxembourg For Talents*. Cette agence serait chargée, entre autres, de mettre en avant les avantages du pays, d'élaborer et de coordonner une stratégie de *branding*, de simplifier les modalités légales et les démarches administratives, de faciliter les reconnaissances des qualifications professionnelles... Ce serait un point d'entrée unique s'adressant autant aux personnes pour les aider dans leurs démarches d'installations, de formations, de fiscalité, de recherches d'emplois... qu'aux entreprises, de toutes les tailles, qui pourraient communiquer via ce canal sur leurs offres de postes à pourvoir, se faire connaître plus largement, bénéficier d'une aide pour l'octroi des titres de séjour, etc.

Un autre défi attend les entreprises qui doivent fidéliser leurs collaborateurs une fois en poste. Certaines ne rencontrent-elles pas aussi des problèmes



dans leur politique RH en ce sens que les talents ne sont pas suffisamment identifiés, révélés, développés en interne?

Aujourd'hui, le marché est clairement en faveur des salariés. La priorité absolue pour les entreprises est de gérer ces ressources rares et précieuses que sont les collaborateurs. Ce n'est pas uniquement de la gestion des talents. Il est donc important pour les entreprises de se doter d'une stratégie de ressources humaines en offrant un cadre dans lequel il est agréable de travailler, une politique salariale claire, de la flexibilité dans le temps de travail là où c'est possible et surtout une capacité à faire évoluer les gens. Il ne faut pas sous-estimer l'impact du *turn-over* qui peut être très important, non seulement sur le chiffre d'affaires et la productivité, mais également sur la perte de compétences rares, sur le moral des salariés et la culture d'entreprise.

Les recruteurs ne rencontrent-ils pas aussi aujourd'hui des problématiques inédites, telles que la quête de sens dans le travail? Est-ce générationnel? Certaines entreprises remarquent que des salariés les quittent parce qu'elles ne sont plus en ligne avec leurs valeurs. Les PME et les TPE ont-elles les moyens de se vendre comme des marques qui affichent des valeurs?

«Il ne faut pas sous-estimer l'impact du turn-over qui peut être très important, non seulement sur le chiffre d'affaires et la productivité, mais également sur la perte de compétences rares, sur le moral des salariés et la culture d'entreprise.»

N'y-a-t-il pas eu des bouleversements dans le monde du travail à chaque changement de générations? Je pense que ce qui a changé, c'est que les managers aujourd'hui doivent être des leaders, le rapport à l'autorité a changé et le défi réside dans le fait que les plus jeunes générations sont plus rapidement prêtes à aller voir ailleurs. Il faut se donner plus de mal pour les retenir. Si le travail reste important dans leurs vies, ce n'est plus l'élément central. Les TPE et PME aussi doivent définir un profil employeur clair et mettre en avant leurs avantages. Toutes les entreprises n'ont pas le même profil et tous les candidats ne recherchent pas la même chose; il s'agit de s'assurer que les entreprises et les candidats trouvent chaussure à leur pied.

Quelles sont les prochaines étapes pour le GT «Main d'œuvre qualifiée / Talents»?

Le Groupe de Travail se voit trimestriellement. Nous allons poursuivre nos travaux et assurer le suivi de ce que nous avons initié, à savoir continuer à rapprocher les acteurs économiques et de l'enseignement, agir en faveur d'une offre de formation en ligne avec les besoins du marché et la faire connaître, coopérer plus avant avec les administrations, les acteurs de la recherche, les entreprises, œuvrer à la mise en place de *Luxembourg for Talents*... —

Startups

by Silicon Luxembourg

SKEELED

HR Software With A Human Touch

"We wanted to prove with our solution that just judging a CV was not enough and that integrating other components into the hiring process would lead to longer-term hiring success for companies," explains Mike Reiffers. Skeeled incorporates HR best practices, personality tests, video interviews, and more, while preserving the human touch. Although it makes use of AI, Skeeled aims to assist recruiters in their hiring process, instead of getting rid of them. The solution offers customisable features, is GDPR-compliant and modular. After a successful year, they plan to trial their solution abroad next year.

TALENTEED

Merging of Activities and Expansion

Luxembourg startup Talenteed has announced the expansion of its recruitment market and that it was targeting West Africa in particular. The founders explained that West Africa's talent pool would be able to meet a lot of the needs of the Luxembourg labour market. Founded in 2021, the company's primary goal is to assist businesses, particularly in IT and finance sectors, with finding top talent and supporting their digital transformation initiatives.

HUNTEED

SaaS For Headhunters And Recruiters

Hunteed simplifies the talent search process by connecting companies with over 1,500 headhunters. Offering up to 10 recruiters per job offer, Hunteed caters to both large and small companies across industries and countries. The platform's AI-assisted headhunting has helped its clients find suitable candidates in an average of 1.8 months. Their non-exclusive model charges fees only upon successful candidate placement. Hunteed also offers an app for recruitment process tracking.

DROPSLAB TECHNOLOGIES

Thinking Talent Outside Of The Box: Part 1

SaaS companies have to scale fast in order to secure their place in the market. Dropslab Technologies' founder and CEO shares what's helped them secure and retain talent as they get ready to scale.



Dropslab Technologies, founded in Germany in 2018, has found success in expanding its team by leveraging university talent. The startup's live chat AR solution, which grew out of founder and CEO Meysam Minoufekr's PhD thesis, utilises AR navigation and remote support for enhanced efficiency and error reduction. The CEO believes the intelligent and intriguing nature of the product helps attract potential recruits.

Scaling rapidly in 2022, Dropslab adopted a conservative recruitment strategy, combining freelancers and student hires. University job boards were initially used, but the CEO now visits campuses and distributes flyers to students with specific expertise. While engineering candidates were easier to identify, marketing and sales candidates posed a challenge because they were expert at selling themselves. However, he says that genuine communication and well-matched assignments have helped him find compatible candidates and grow his team to 14FTEs.

Although Dropslab Technologies has found success in its talent acquisition, the CEO mentions that the University of Luxembourg is still missing "the critical mass" needed to alleviate the talent shortage. •

Meysam Minoufekr, CEO of Dropslab Technologies

SALONKEE

Thinking Talent Outside Of The Box: Part 2

How did Salonkee, one of Luxembourg's most successful SaaS companies find talent for their scaling process? Tom Michel, CEO and co-founder shares some insights.



After securing its Series A funding in 2021, the Luxembourg-based online booking platform and management tool for hair, beauty and wellness appointments had to act fast. To address its growth needs and the global shortage of developers, the company employed recruitment strategies such as clear, concise and attention-grabbing job postings, fostered relationships with relevant communities and schools, and offered competitive salaries and benefits.

CEO Tom Michels emphasizes the need for greater investment in STEM education in Luxembourg as well as more collaboration between companies, schools, and organizations to create an attractive ecosystem for tech talent. He said: "Ultimately, building a strong tech talent pool requires a long-term commitment to investing in people and building a supportive and inclusive culture that encourages local growth and development."

Initiatives promoting diversity and inclusion are also crucial. While Salonkee faced challenges in hiring sales representatives, it adapted to the trend of remote working by offering flexible schedules and prioritising team building. With 106 staff in five countries, their efforts have proven successful. •

Tom Michels, CEO and co-founder of Salonkee

REDWIRE SPACE LUXEMBOURG

Redwire's Hiring Hacks

Redwire Space Luxembourg was established in Luxembourg in 2018 as Made In Space. Today the company has a team of 30 FTEs designing and developing robotic arms for orbital and free-flying missions. Managing director Jaroslaw Jaworski shares his hiring tips.

In the early stages, Redwire Space Luxembourg had a four-stage recruitment process *“because at the beginning we wanted to keep up not only a fit, in terms of engineering experience, but also in terms of culture,”* said Jaroslaw Jaworski. Redwire eventually turned to recruiters and then, specialised recruiters. Redwire also shortened its process to avoid losing candidates to other employers. Redwire Luxembourg also took advantage of the University of Luxembourg's SpaceR Force, PhD research posts related to space which include a part-time role within a space company.

“The company benefits because the PhD student is helping and then once they finish their PhD, it is very likely that they will continue working with the firm.” •

Jaroslaw Jaworski, is managing director of Redwire Space Luxembourg



AQTEEV

The Recruiter's Perspective

When Mateusz Pondel began recruitment firm Aqteev for the financial services industry his first customer was a space entrepreneur. Today, space makes up 90% of his client base with large numbers of the recruits hired from abroad.

Recruiting space talent to Luxembourg is challenging because of the lack of tech skills in Europe. But also because of the high cost of living in land-locked Luxembourg.

“A major problem that I would recognise myself is the cost of living versus the salaries in the space sector. We have amazing experts from, for instance, Eastern Europe, where the salaries are lower than in Luxembourg but the cost of living is also lower,” Pondel explained. Accommodation costs don't have to swallow salaries if employees are able and willing to embrace the cross-border worker lifestyle. Several of Aqteev's clients are based in Esch-Belval, a stone's throw from the border with France, easing the commute for cross-border workers. While there is a large talent pool beyond Europe, obtaining visa clearance for non-EU nationals can slow down the recruitment process. Pondel says: *“At the same time, there are large numbers of well-qualified people with technical profiles with passports from outside of Europe who are already working in the EU. Then the procedure is much easier.”* •

Mateusz Pondel, established Aqteev, a recruitment firm in 2019. Today space is 90% of his client base.



ThePlaceToWish.com Raised 1m euros

The crowdfunding site for gift wishes and joint purchases raised €1m through business angels, it announced in May 2023. The capital will finance the deployment of “Zeplice”, a new solution based on artificial intelligence, as well as a drive to recruit developers, data experts, as well as sales-people. •

Fiveoffices Raised 3.2m euros

In March 2023, the office-sharing startup closed a 3.2M euros fundraising round aimed at driving its expansion into new markets. The funds were raised by business angels less than a year after Robert Glaesener and Dan Schneider launched the smart office solution in Luxembourg. •

Hydrosat Raised 20m dollars

The climate tech company which uses thermal infrared imagery to provide insights for commercial and government customers, announced 20 million dollars in new funding in April. The funding includes a 15 million dollars Series A round and more than 5 million dollars in non-dilutive funding to aid in the growth and development of its constellation of satellites and analytics to measure water stress and climate impact. •



Marco Houwen
Serial entrepreneur,
coach and impact advisor

"Putting people before process."

What problem does your and Jil Haberstig's latest venture inspirefirst.consulting solve?

When the talent shortage holds the growth of companies hostage, finding and retaining talent becomes a crucial factor for their continuous success. At inspirefirst.consulting (a brand of Zentra.global) we support our clients to hack their company culture through the implementation of a holistic personal leadership system putting people before process. This allows organisations to embrace their primary wealth - people - and through this rekindle inspiration, retain and attract the talent they deserve.

Which organisation are you primarily targeting?

As a first step, we address the founder/CEO of a company. Together we assess the personal readiness to make people a strategic priority. A shift in organisations can only be introduced from the one who owns the strategic agenda and commits to its success. Once this baseline is established, we work with any company ready to create continued success for all parties involved. Today we focus on start-/scaleups with up to fifty employees and are open to organisations keen for candid introspection.

What do you see as the biggest challenge to talent retention?

The biggest challenge to talent retention is the lack of strategic focus on human skills at all levels of organisations. Over the last ten years, we saw a dramatic change in employee demands and needs. A good paycheck is all too often not good enough anymore. Employees need to feel purpose and belonging, it is not so much about well-being then it is about how people take care, interact and communicate with themselves and others.

ZORTIFY

Pioneering "Human Experience Management"

On 10 May, Silicon Luxembourg invited Luxembourg's HR Award Winner Zortify for its monthly Techie Night! Here is what co-founder & CEO Florian Feltes had to say.

What services does Zortify offer?

Zortify assists in informed, unbiased, and objective decision-making with the help of artificial intelligence. Our goal is to make these gained data insights accessible, understandable, and usable for everyone, especially in HR environments. Thus, our Zortify HR Tech solutions cover an employee's entire life cycle within an organisation, from recruitment (ZortifySelect) to individual development (ZortifyGrow) to high-performing teams (ZortifyiHPT), enhancing constructive leadership feedback (ZortifyLeader), and creating a thriving corporate culture (ZortifyCulture).

What are the unique technical aspects of your product?

By using Natural Language Processing, all Zortify products enable participants to respond in their own words and thus make active listening scalable. Our technology reveals valuable insights that are critical to business success but remain invisible to the human eye. We take advantage of each person's individual writing style as it is as unique as their fingerprint. Our products ultimately allow employees to express their thoughts,

feelings and needs in a safe space, while enabling employers to actively listen and act on these insights efficiently but empathically. It is a winning combination of human and employee work elements. That is why we want to go beyond HR Tech and pioneer "Human Experience Management".

How do you determine the effectiveness of your business strategy as you scale up?

We believe AI should not only be usable, but transparent, explainable, and understandable for everybody. It represents the diversity of individual personalities and prevents discrimination and imbalances. AI continues to improve human decision-making, especially facilitating people working in HR Tech and Human Experience Management.

We promote education and build trust with the launch of our new website, with new CRM activities and with our Zortify Certification Program for Coaches, Trainers or HR experts. It integrates participants into the Zortify network and trains them on how to use AI-based analytics. Our clear vision and growth-oriented activities not only help us intensify the work with our existing clients [but also] grow our business with them. •

Zortify team



Silicon Luxembourg Startup Aperero

More than 160 people gathered at Melusina in May to hear Talkwalker co-founder Christophe Folschette share his startup leader journey. Founded in Luxembourg in 2009, Talkwalker is a social media search, monitoring and analytics tool, delivering insights on any given search term and metrics on owned and earned media performance. The event was Silicon Luxembourg's forty-third Startup Apéro.

SOLARCLEANO



ACTIVITY:

Autonomous and semi-autonomous solar panel cleaning robots.

YEAR OF ESTABLISHMENT IN LUXEMBOURG: 2018

FOUNDERS:

Christophe Timmermans (CEO), Pol Duthoit (CTO).

Luxembourg tech firm SolarCleano produces robots for the solar industry. It cleans solar panels and performs predictive maintenance to raise and increase solar efficiency in the Atacama and Sahara deserts and in Australia.

SolarCleano was founded in 2018 as a joint initiative between Belgian cleaning company Voltanet and Luxembourg height safety firm FallProtec to tackle a growing demand for solar panel cleaning. Its robotics engineers started out developing robotic solutions to help cleaning companies transition from manual to automatic cleaning of solar installations. More recently, however, the firm has pivoted to working with installation owners, manufacturers and energy providers, and working on large-scale solar projects. Active in around 65 countries, SolarCleano is involved in some of the world's biggest solar plant projects. It currently operates 650 units and its rapidly expanding portfolio has equipped it with an expertise that positions the firm as a service provider and advisor. It aims to position itself as leaders in the global large scale solutions market and as advisors. In 2022, the firm opened an office in the US.

■ Watch the pitch in The Elevator series on www.siliconluxembourg.lu

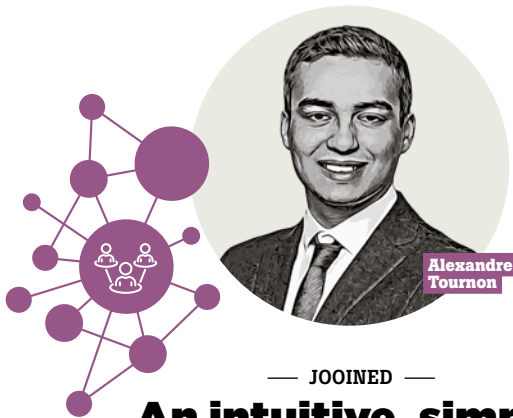


FIND ALL THE LATEST NEWS ON:

■ 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!



An intuitive, simple solution for HR!

Pitch your startup!

The increased rate of adoption of HR tech in Luxembourg, coupled with the decrease in the cost of development made Jooined possible. Employee onboarding platforms are normally for big-budget companies that can afford an army of consultants. We offer an intuitive, simple solution that integrates with other HR systems. Now HR teams in Luxembourg can free themselves from admin tasks and focus on talent retention. They can offer a consistent, high-touched, and personalised experience to new employees. Because you never have a second chance to make a first impression.

Why Luxembourg?

Luxembourg has a strong agenda for digitalisation. The whole ecosystem is supportive of our mission to help transform a critical HR process for local companies. The Luxembourg City Incubator for example plays a key role in our development.

What is the next step?

Our V1 is live and being used by early adopters. We are working on V2 and pushing the frontier of automation to further free HR from the administrative process so they can focus on value-added tasks.

What change do you hope to create in the world?

We will change the way people are onboarded. It's the first impression, a make-or-break experience. We have found that it highly impacts how long new employees stay. At the boardroom level, there needs to be more discussions about retention and HR can champion it. —

■ More info: www.jooined.com



Attract the best profiles!

Pitch your startup!

Optimise your recruitment by strengthening your employer brand. Our solution will allow you to improve your visibility and make your company more attractive to candidates. With an optimal user experience, our platform will help you attract the best profiles by highlighting the particularities of your company and what sets you apart. We offer unique content, an intuitive interface, and a qualified audience for an optimal candidate experience. In addition, we offer solutions to facilitate your priority recruiting, manage your job postings, track your performance, and analyse your impact.

Why Luxembourg?

Luxembourg hasn't innovated its way of attracting talent in decades. Traditional recruiting methods are inefficient and fail to attract top talent, leaving companies struggling to fill crucial roles. The result is that candidates often have a poor experience when applying for jobs online in Luxembourg, leading to a negative impression of the country and the recruitment processes of its companies.

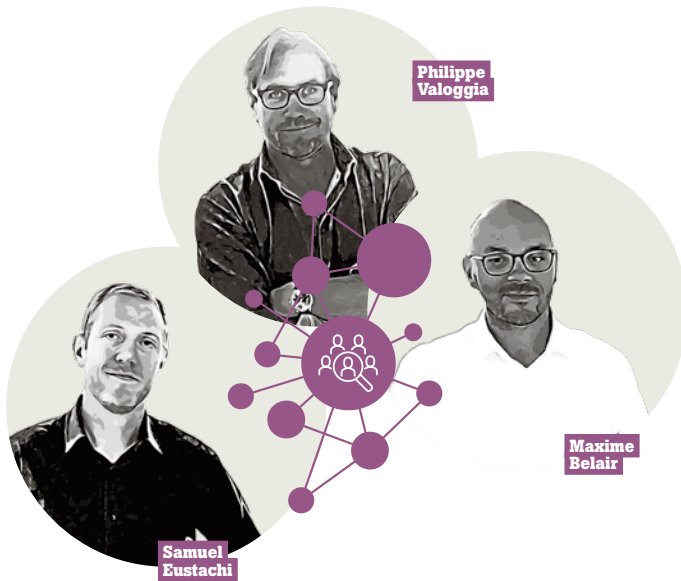
What is the next step?

As far as recruitment in Luxembourg goes, if we can impact how talent views the country and show them that there are great opportunities for an exciting career, we would be extremely pleased.

What change do you hope to create in the world?

People from around the world could benefit from everything the country has to offer and also support the growth of many of the great Luxembourgish companies. —

■ More info: alleyesonme.jobs



— JOBFIRST —

Rendre le CV obsolète pour simplifier la rencontre

Avec 50% d'abandon lors du processus de recrutement lorsque l'on demande un CV, l'expérience candidat doit se diversifier pour accompagner le changement de paradigme du marché de l'emploi. À l'heure où les entreprises peinent à recruter des talents dans tous les secteurs, Jobfirst leur propose une alternative pour accélérer et simplifier leur processus.

Avec plus de 26.000 recrutements accompagnés depuis sa création en avril 2020, 250.000 candidats et des entreprises partenaires comme Dior ou Carrefour, Jobfirst met à disposition un outil de recrutement sans CV, basé sur les compétences techniques et les *soft skills*. Les candidats complètent un profil scénarisé en fonction de leur métier. Cela les aide à valoriser leurs compétences, à approcher des métiers transverses et mettre en avant leurs attentes (mobilité, disponibilité...) et peut se faire rapidement sur un téléphone portable.

Grâce à ces données, structurées en fonction du référentiel créé par Jobfirst, l'intelligence artificielle classe les profils présentant la meilleure correspondance avec les besoins de l'entreprise. L'opération permet de diminuer les biais cognitifs présents lors du recrutement sur base du CV, de détecter des talents ayant des expériences atypiques ou provenant d'autres secteurs et de recruter sur les *soft skills*, pierre angulaire, selon Jobfirst, des recrutements actuels.

Jobfirst joue aussi sur la notion « d'instant » pour le recrutement. Habituellement, postuler à un emploi se prépare : CV et lettre de motivation sont chronophages et un frein pour beaucoup de candidats. Avec une expérience candidat sans CV, ces derniers

ont beaucoup plus de souplesse pour postuler et les recruteurs peuvent capter l'intérêt de personnes en poste beaucoup plus facilement.

Une fois son profil créé, le candidat reçoit les annonces qui correspondent à son profil et à sa zone de mobilité. Ici pas de moteur de recherche mais du *matching* à la Tinder avec candidature en un *swipe* ! En plus des annonces de ses partenaires, Jobfirst effectue déjà le *matching* avec les 700.000 annonces Pôle emploi, en France. Au Luxembourg, la startup est en discussion avec l'ADEM pour lancer différents projets d'ici fin 2023, début 2024.

Jobfirst va développer la mise en avant des compétences à acquérir pour un candidat, en se basant sur les données des besoins exprimés par les entreprises. Cela permettra au candidat de se rapprocher de formations ou de s'auto-former dans certains cas, pour augmenter ses chances de trouver un emploi. L'entreprise peut également recruter le candidat directement et le former par la suite, si elle a une meilleure vision des compétences à développer.

Cette approche supplémentaire s'inscrit parfaitement dans la mission de Jobfirst, qui est de simplifier l'accès à l'emploi. —

84

Merkur ——— JUL • AOÛT 2023

Success Story

Carole Platz

Managing Director,
Emotion Event Management



Transformer un concept en une expérience unique

TEXTE Stéphane Etienne / Hypallages

PHOTOS Emmanuel Claude / Focalize et Emotion Event Management (04 à 09)

« L'événementiel est un métier de passionnés car il est très exigeant. »

Créée en mars 2003, l'agence Emotion Event Management a pour ambition de répondre à tous les besoins en matière de communication événementielle et de marketing relationnel. Composée d'une petite équipe de 4 personnes, elle est capable d'organiser de A à Z tout type d'événement, quels que soient sa taille et son budget : des journées portes ouvertes aux fêtes du personnel en passant par les soirées B to B, les conférences, les séminaires, les manifestations sportives ou les *team building*. Rencontre avec sa fondatrice et directrice Carole Platz dans ses locaux situés à Ansembourg, au centre du pays.

————— Pouvons-nous rapidement revenir sur votre parcours ? Qu'est-ce qui vous a menée à la création d'une agence d'événementiel ?

Dans le cadre de mon DESS (diplôme d'études supérieures spécialisées) en stratégie et développement commercial en France, j'ai fait partie d'un groupe chargé de mener un audit interne dans une agence événementielle. L'agence était petite, dirigée par deux jeunes gens, et sa spécialisation était le *team building*, un concept nouveau à l'époque. J'ai tout de suite adoré leur métier. De retour au Luxembourg, j'ai entamé ma carrière professionnelle dans les assurances, mais, bien vite, la passion de l'événementiel a repris le dessus. Je me suis jetée à l'eau et j'ai créé ma propre agence. À l'époque, à l'aube des années 2000, la concurrence était moins intense qu'aujourd'hui.

Comment le secteur a-t-il évolué depuis vos débuts ?

L'événementiel a dû faire face à de nombreuses crises, la dernière en date étant celle de la pandémie. Il s'est adapté progressivement à la digitalisation. Le marché s'est beaucoup internationalisé. Au début, la plupart des dossiers que nous traitions étaient majoritairement en français, voire en luxembourgeois ou en allemand. Aujourd'hui, c'est l'anglais qui prime. Nous collaborons de plus en plus avec des organisations internationales ou avec des agences basées à l'étranger. Une agence italienne, qui participe régulièrement à des appels d'offres internationaux, a ainsi fait appel à nous parce qu'elle avait besoin d'une agence partenaire basée au Luxembourg. Les clients sont également devenus plus exigeants, notamment au niveau du budget. Dans



le même temps, les acteurs du secteur sont beaucoup mieux considérés que dans le passé. Nous avons gagné en notoriété. Auparavant, il n'était pas rare que des clients fassent des appels d'offres auprès d'une dizaine d'agences. À l'époque, la plupart d'entre eux ne se rendaient pas compte des heures de travail que représente la remise d'un dossier. Celui-ci ne se limite pas à un simple devis. Il comprend notamment un concept personnalisé et un budget consolidé à partir des différentes demandes auprès de nos prestataires.

Vous venez de mentionner la digitalisation. Qu'a-t-elle changé dans votre façon de travailler ?

Elle a surtout modifié la manière d'appréhender un événement, principalement depuis la récente crise sanitaire. Durant cette période, le secteur a dû se remettre en question et a beaucoup travaillé sur l'aspect digital en organisant notamment des webinaires et des conférences à distance. Aujourd'hui, toute la partie qui concerne

l'enregistrement et la réception des invités, les remerciements et le partage des photos après l'événement se fait de manière électronique. Le papier a pratiquement disparu. Les orateurs prévus lors de l'événement ne sont pas tous présents physiquement, certains le sont par visioconférence. Je pense néanmoins que le « tout digital » restera une exception. Ce qui fait la richesse d'un événement, c'est la possibilité de rencontrer des gens physiquement, d'échanger et de partager des émotions.

Un événement est rarement un élément isolé. Il s'inscrit dans une histoire et une stratégie. Comment faites-vous pour l'inscrire dans son contexte ?

Tout dépend des événements. S'il s'agit d'un *team building* ou d'un événement visant à renforcer l'esprit d'équipe au sein des collaborateurs, notre apport est surtout logistique. Lorsqu'il s'agit d'un événement à plus grande portée comme ce fut le cas pour les 100 ans du groupe Le Foyer, nous développons également un concept et une stratégie.

Comment communiquer? Quel contenu développer? Quel scénario mettre en place? Pour répondre à toutes ces questions, nous effectuons un gros travail de recherche et discutons beaucoup avec le client. Il connaît son histoire mieux que nous, mais ne sait pas toujours comment la raconter. Nous sommes là pour le guider et lui faire prendre conscience de certains points qu'il n'aurait pas pensé à mettre en avant.

Dans un contexte où fidéliser son personnel est devenu un enjeu important, quel rôle peut jouer l'événementiel, et en particulier le *team building* et l'*incentive* ?

Il a un rôle énorme à jouer. L'année dernière, les demandes en *team building* ont littéralement explosé. D'après moi, ce besoin grandissant est principalement dû à la pandémie et au télétravail. Je me rappelle qu'un de nos clients nous avait demandé d'organiser un *team building* parce qu'il avait engagé sur quelques mois une vingtaine de collaborateurs, mais que ceux-ci



01



02



03

01. Les locaux de l'agence Emotion Event Management sont situés dans une belle maison ancienne à Ansembourg.

02. Chaque événement est un travail d'équipe qui nécessite de rassembler plusieurs compétences.

03. L'agence Emotion Event Management propose également la conception graphique et l'impression des invitations ou autre matériel visuel nécessaire à la communication autour d'un événement.

n'avaient jamais encore été physiquement présents dans l'entreprise. Le *team building* répond précisément à ce besoin de cohésion et cette tendance devrait aller en s'accroissant dans les années à venir.

Combien d'événements organisez-vous chaque année? Est-ce qu'il y a une saisonnalité?

C'est un métier essentiellement saisonnier, et donc très exigeant. Pour exercer cette profession, il faut vraiment être passionné. Accepter le fait qu'il y aura des moments creux dans l'année et d'autres où il faudra peut-être aller jusqu'à passer des nuits blanches pour respecter les délais ne convient pas forcément à tout le monde. Les temps forts ont surtout lieu au mois de juin et au quatrième trimestre de l'année. En début d'année, il s'agit surtout d'un travail administratif où l'on prépare les événements à venir. Nous organisons en moyenne 250 événements par an. Mais cela comprend aussi bien des petites prestations qui ne concernent que quelques dizaines de personnes que des

grandes manifestations qui en rassemblent des milliers.

Outre la flexibilité et la résistance au stress que vous venez d'évoquer, quelles sont les autres qualités qu'il faut avoir, selon vous, pour exercer ce métier?

Avoir de la rigueur est indispensable. Lorsqu'on organise un événement, il faut vraiment penser à tout, y compris pour les autres. Dans le métier de l'événementiel, il y a pas mal d'artistes qu'il faut pouvoir gérer. Il faut avoir le souci du détail et prévoir des alternatives si tout ne se déroule pas comme prévu. L'exemple le plus classique est celui du temps qu'il fera lors de l'événement. Si on a prévu un événement en plein air, que fait-on s'il commence à pleuvoir?

Il faut aussi savoir être disponible et improviser le cas échéant. Sur toutes les manifestations que nous organisons, un membre de notre équipe ou moi-même est présent pour veiller à ce que tout se déroule comme prévu et pour faire face à toutes les questions que

« Le pays est multilingue et compte plus d'une centaine de nationalités parmi ses résidents. Il dispose de tous les atouts nécessaires pour réaliser de grandes choses, il l'a déjà fait dans le passé et il continuera à le faire dans le futur. »



04



05

04. 05. L'agence Emotion Event Management gère tout type d'événements. Ici, un team building pour 250 collaborateurs au Domaine thermal de Mondorf sur le thème White Party.

«Avoir de la rigueur est indispensable. Lorsqu'on organise un événement, il faut vraiment penser à tout, y compris pour les autres.»

le client ou les invités pourraient se poser. S'il n'y a personne pour y répondre, la petite question peut très vite devenir un gros problème au fur et à mesure que l'événement se déroule. C'est la raison pour laquelle tous nos dossiers sont très complets et permettent à chacun d'entre nous de remplacer l'autre au pied levé en cas d'empêchement inattendu (maladie ou autres).

Qu'est-ce qui vous satisfait le plus à l'issue d'un événement ?

Que le client soit content et qu'il nous dise merci ! S'il a passé un très bon moment, c'est pour nous le plus important. Cela prouve que nous avons su transformer un concept en une expérience unique.

Le choix des sous-traitants est, je suppose, crucial dans l'organisation de votre travail.

Effectivement. Nous sommes très attentifs aux sous-traitants avec qui nous collaborons. Les grands événements que nous organisons nécessitent parfois la présence de plus d'une centaine de personnes. Il est donc primordial pour nous de pouvoir compter sur des partenaires fiables. Pour le client, c'est un avantage, car il n'a qu'un seul interlocuteur, à savoir notre agence. Pour nous, cela représente un fameux travail de comptabilité, car nous devons rassembler et honorer toutes les factures que nous recevons de nos

différents prestataires. À ce niveau-là, notre agence a de la chance. La comptabilité est ma deuxième passion (*rires*).

Votre entreprise prend en charge tout type d'événement. N'y-a-t-il pas une taille critique pour en assurer la rentabilité ?

Non, à partir du moment où le client est prêt à en assumer les dépenses. Cela nous arrive d'organiser des événements pour un nombre très limité de personnes. Nous allons ainsi organiser dans les semaines à venir une retraite à l'étranger pour une équipe de trois managers.

Est-ce qu'il vous arrive de vendre juste un morceau de prestation, qu'il s'agisse de la conception, du système d'enregistrement ou des hôtesse ?

Oui, surtout pour les hôtesse ou les artistes qui seront présents sur place. Parfois on fait appel à nous uniquement pour la décoration. Par contre, ne vendre que la conception est extrêmement rare. Au départ, je n'avais pas prévu ce type de prestations, surtout la mise à disposition d'hôtesse, dans mon business plan, mais un de mes premiers contrats était précisément de trouver des hôtesse pour 2.000 heures de travail. Depuis, ce volet est devenu une partie intégrante de nos activités. Chaque année, nous engageons des dizaines, voire des centaines d'hôtesse pour nos clients.



06



07

06. 07. La conférence internationale annuelle de l'Asian Infrastructure Investment Bank (AIIB) était organisée pour la première fois au Luxembourg en 2019. L'agence, mandatée par le ministère des Finances, a géré la logistique de cet événement de plus de 2.000 participants venus du monde entier, pendant 4 jours, sur plusieurs lieux de Luxembourg-ville.



08



09

08. 09. En termes de scénographie, les propositions peuvent être très variées en fonction de la saison, du public attendu et/ou de la thématique. Ici, un événement Winter Wonderlands pour les équipes d'une grande banque (08) et un dîner de gala caritatif (09).

« Ce qui fait la richesse d'un événement, c'est la possibilité de rencontrer des gens physiquement, d'échanger et de partager des émotions. »

Votre entreprise est membre de la MarkCom et du Luxembourg Convention Bureau. Qu'est-ce que cela vous apporte ?

Une agence événementielle ne peut pas se développer si elle ne réseaute pas et ne collabore pas avec les autres sur des problèmes communs. La MarkCom est une association professionnelle qui regroupe les agences actives dans les domaines du marketing, de la communication et de la publicité. Elle nous permet de mieux comprendre les problématiques actuelles, de développer des liens de solidarité avec les autres agences et d'améliorer nos connaissances. Au sein du Luxembourg Convention Bureau qui est le représentant officiel du Grand-Duché pour le secteur des *business events* dans le pays, j'ai un mandat en tant que porte-parole des agences événementielles. Je peux y échanger avec d'autres secteurs d'activité concernés par l'événementiel comme l'hôtellerie

par exemple et ainsi avoir une vue beaucoup plus globale de la situation actuelle.

Selon vous, qu'est-ce que le Luxembourg pourrait améliorer pour apparaître davantage comme une destination pertinente pour les événements business et le tourisme d'affaires ?

Au sein du Luxembourg Convention Bureau, nous ne ménageons pas nos efforts pour mettre en avant nos compétences et notre plus-value et ainsi attirer des événements de portée internationale au Grand-Duché. Le pays est multilingue et compte plus d'une centaine de nationalités parmi ses résidents. Il dispose de tous les atouts nécessaires pour réaliser de grandes choses, il l'a déjà fait dans le passé et il continuera à le faire dans le futur. Je pense qu'avec le travail accompli ces trois-quatre dernières années, nous sommes sur la bonne voie vers l'amélioration de l'image de marque de notre pays. Nous sommes présents sur plusieurs foires

internationales, nous collaborons étroitement avec les autres Convention Bureau européens et nous avons lancé le site internet Business Events Luxembourg (www.business-events.lu). L'apport du Luxembourg Convention Bureau, qui a étoffé récemment son équipe, est à cet égard inestimable. Sans eux, le secteur ne pourrait pas avoir un rayonnement international aussi important. En tant qu'agence, nous pouvons bien sûr renforcer notre présence sur les réseaux sociaux et faire appel à nos contacts internationaux, mais cela ne suffit pas pour augmenter sa notoriété à l'international. —



Plus d'informations :

📍 <https://emotion.lu/>
Retrouvez l'ensemble des articles Success Story en scannant le QR Code.

90

Merkur ——— JUL • AOÛT 2023

Success Story

Arthur Meulman

General Manager,
jobs.lu



«L'annonce d'emploi doit non seulement être humaine et parler aux candidats, mais aussi être porteuse de sens.»

Trouver le bon candidat au bon moment

TEXTE Stéphane Étienne / Hypallages

PHOTOS Emmanuel Claude / Focalize

Lancée en janvier 2007, jobs.lu s'est rapidement imposée comme l'une des principales plateformes de recrutement au Luxembourg. En quelques années, elle est devenue une référence sur le marché à la fois pour les recruteurs et les candidats. Depuis novembre 2013, elle a même acquis une stature internationale en devenant partie intégrante du groupe Stepstone qui offre des solutions de recrutement dans plus de 135 pays à travers le monde. Composée d'une équipe multilingue de 20 employés, l'entreprise ne cesse de se développer à la vitesse grand V et l'accélération du digital due au Covid n'est pas étrangère à ce développement fulgurant. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 1.600 offres d'emploi en ligne, plus de 31.000 candidatures reçues et 400.000 visites en moyenne par mois. Pour son directeur, Arthur Meulman, nous sommes à l'aube d'une véritable révolution dans le monde du travail.

Le marché du recrutement a profondément changé au cours de ces dernières années, surtout depuis la récente crise sanitaire. Quelles méthodes et quels canaux de communication les recruteurs utilisent-ils aujourd'hui pour attirer les candidats ?

Quand jobs.lu a débuté ses activités au Luxembourg, le recrutement en ligne était loin d'être une évidence. À cette époque, le Grand-Duché était un marché très traditionnel où les publications imprimées revêtaient encore une grande importance. Dans bien des cas, il fallait expliquer aux clients tous les avantages que présentait internet. Aujourd'hui, cette question ne se pose même plus. Le Covid est passé par là et a changé bien des choses. Des concepts comme le télétravail qui étaient jugés comme difficiles, voire impossibles à mettre en place, sont devenus des réalités. Des technologies, telles que les entretiens de recrutement en ligne et les salons de l'emploi virtuels, sont à présent monnaie courante. Des plateformes numériques comme la nôtre, ainsi que les réseaux sociaux, sont devenus des *musts* incontournables pour les recruteurs. Ceux-ci se sont rendu compte qu'ils pouvaient ainsi atteindre un public plus large et entrer directement en contact avec les candidats potentiels.



Cela étant, nous présentons de nombreux avantages par rapport aux réseaux sociaux : nous sommes uniquement dédiés à la recherche d'emploi, notre approche est locale et le profil de nos candidats est sensiblement différent. Quelqu'un qui recherche activement du travail se tournera plutôt vers nous que vers un réseau social comme LinkedIn par exemple. Les employeurs optent d'ailleurs pour la même démarche. Nombre de nos clients, qui ont essayé les réseaux sociaux, sont revenus vers nous, car ils en ont vite compris les limites.

Toutes les entreprises, y compris les grands groupes, ont de plus en plus de mal à recruter du personnel qualifié. Comment expliquez-vous ce phénomène ?

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette difficulté à recruter. Tout d'abord, il existe

une demande croissante de professionnels qualifiés, et ce, dans pratiquement tous les secteurs d'activité. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les informaticiens ne sont pas les seuls à être très demandés par les employeurs. La pénurie de talents touche également les secteurs comme la finance, la vente, l'hôtellerie, la restauration et les cafés. Ensuite, le nombre de personnes qui vont partir à la retraite va sensiblement augmenter dans les années à venir, ce qui va accentuer d'autant plus les tensions sur le marché. Dans le même temps, les jeunes générations ont une vision complètement différente de leurs aînés. La plupart d'entre eux ne veulent pas tout de suite entamer une carrière professionnelle et ne sont pas nécessairement prêts à s'investir dans un schéma horaire classique où l'on est obligé de travailler 8 heures par jour et 5 jours sur 5.

Comment jobs.lu peut-elle aider les employeurs à devenir plus attractifs pour les candidats ? En d'autres termes, quelles sont les qualités que devrait avoir une offre d'emploi pour être vraiment attrayante ?

Nous aidons les employeurs à devenir plus attractifs aux yeux des candidats de deux manières. La première consiste à leur fournir une plateforme qui touche un large public de demandeurs d'emploi et leur garantit ainsi une exposition maximale. La deuxième est que nous les encourageons à rédiger des offres d'emploi convaincantes. Parfois, les offres d'emploi que nous recevons sont trop courtes et rédigées dans un style lapidaire. Ou alors elles sont très mal écrites et n'utilisent aucun vocabulaire qui pourrait séduire les candidats. Lorsque nous sommes confrontés à une annonce d'emploi qui ne nous apparaît pas suffisamment attractive,



04

nous aidons le client à l'améliorer par des conseils et des exemples. Bien entendu, notre objectif n'est pas de nous substituer au client ni de rédiger l'annonce à sa place, mais plutôt de le guider dans la recherche d'un ton authentique, le plus susceptible d'attirer les meilleurs profils.

Une bonne annonce d'emploi est à la fois limpide, précise et percutante. L'entreprise y explique clairement ce qu'elle a à offrir – une rémunération compétitive, des possibilités d'évolution de carrière, des offres de formation, etc. – et ce qu'elle attend du candidat. Le ton adopté a également un rôle à jouer. Il doit refléter les valeurs et la culture de l'entreprise et donner au candidat l'impression que l'on se préoccupe de lui et de sa carrière professionnelle. L'annonce d'emploi doit non seulement être humaine et parler aux candidats, mais aussi être porteuse de sens. Pour la population active, et

notamment les jeunes, la question du sens est devenue primordiale. De nos jours, les entreprises doivent démontrer qu'elles se préoccupent de l'environnement et qu'elles s'engagent dans une démarche citoyenne, que ce soit en soutenant des organisations non gouvernementales ou en s'impliquant dans des initiatives locales. Dans leurs annonces d'emploi, les entreprises ont tout intérêt à ajouter quelques lignes sur leur politique de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Elles auront ainsi plus de chances d'attirer l'attention des bons candidats.

Votre entreprise réalise régulièrement des études et des enquêtes sur le marché du travail. Pourquoi ?

Celles-ci ont des objectifs multiples pour nous et nos clients. Elles nous permettent de suivre de près la dynamique du marché.

« Le marché du travail a connu une mutation profonde depuis le début de ce siècle. Ce n'est plus au candidat de s'adapter à l'employeur, mais bien à l'employeur de s'adapter au candidat. »

01. 02. 03. 04. À l'instar de ce qu'elle recommande aux employeurs, jobs.lu soigne les espaces et les atmosphères de travail pour ses propres employés.



05. L'équipe d'une vingtaine d'employés se répartit sur les fonctions *Customer Success*, *Sales*, *Marketing*, *Finance* et *IT*.

06. La cloche *Sales* se trouve dans l'équipe vente et est utilisée par les collaborateurs pour signaler une vente réussie, généralement suivie d'applaudissements.

approfondie sur les préférences des candidats et l'avenir du travail. Les résultats, qui seront publiés dans les prochaines semaines, mettent en lumière les facteurs auxquels les candidats accordent la priorité lors de leur recherche d'emploi. Si le salaire reste un élément important, notre enquête a révélé qu'il n'est pas le seul. Les candidats accordent de plus en plus d'importance à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Des horaires de travail flexibles et le soutien à des initiatives en faveur du bien-être sont également des éléments déterminants dans le choix d'un emploi. Sans surprise, les possibilités de travailler à distance sont devenues aujourd'hui primordiales. Toute offre d'emploi qui ne proposerait pas du télétravail, ne fût-ce qu'à temps partiel, aura nettement moins de chances de trouver un bon candidat.

À vous entendre, on a l'impression que le candidat est devenu le maître du jeu.

C'est exactement cela. Le marché du travail a connu une mutation profonde depuis le début de ce siècle. Ce n'est plus au candidat de s'adapter à l'employeur, mais bien à l'employeur de s'adapter au candidat. Cela dit, on peut espérer qu'un certain équilibre va s'instaurer entre les deux parties dans les années à venir. Une certaine loyauté réciproque devra tôt ou tard s'établir entre l'employeur et ses collaborateurs. Dans bien des cas, les managers hésitent à investir dans des formations parce qu'ils craignent un investissement à perte, les collaborateurs donnant leur démission au bout de quelques années. Je pense que c'est une erreur. Investir dans des formations, c'est donner l'occasion à ses collaborateurs d'améliorer leurs compétences, d'endosser de plus grandes responsabilités et de faire progresser l'entreprise tout entière. Outre les formations professionnelles continues, les reconversions internes – surtout dans les grandes entreprises – sont un autre facteur de fidélisation. Donner la possibilité à ses collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences et d'exercer un nouveau métier est une démarche où tout le monde est gagnant. Le salarié est assuré de conserver son emploi au sein de l'entreprise, continue

«L'intelligence artificielle ne remplacera jamais totalement l'être humain. Les relations personnelles, l'intuition et le jugement resteront essentiels pour trouver la bonne adéquation entre les candidats et les entreprises.»

Dans quels secteurs en particulier s'oriente la demande de talents? Quelles sont les tendances actuelles? En quoi consistent les nouvelles exigences en matière de compétences? En comprenant les défis et les opportunités du marché, nous pouvons fournir des solutions sur mesure et mieux soutenir nos clients dans leurs efforts de recrutement. Les études et les enquêtes que nous menons à intervalles réguliers nous permettent également de mieux comprendre les attentes et les comportements des demandeurs d'emploi. Elles nous aident à guider nos clients dans la rédaction d'offres d'emploi attrayantes comme je l'ai déjà mentionné, mais aussi de mettre en œuvre des stratégies de recrutement efficaces. En fin de compte, les efforts que nous consentons dans toutes ces études et ces enquêtes contribuent à atteindre notre but premier, à savoir faciliter la mise en relation des employeurs et des candidats sur le marché du travail luxembourgeois.

Que souhaitent les candidats lorsqu'ils sont à la recherche d'un nouvel emploi?

Nous avons récemment mené une enquête

«Le télétravail va s'intensifier dans les années à venir et induira tôt ou tard une nouvelle manière de travailler.»



06

de bénéficier de ses avantages acquis et se sent en confiance parce qu'il est accompagné dans son projet de reconversion. L'entreprise capitalise sur la formation interne – nettement moins coûteuse en temps et en argent –, remotive ses troupes et se prépare à mieux affronter les défis qui l'attendent dans un monde du travail de plus en plus mouvant et de plus en plus imprévisible.

Comment voyez-vous l'avenir du recrutement? L'intelligence artificielle ne va-t-elle pas bouleverser le secteur?

La technologie va continuer à jouer un rôle essentiel, c'est certain. L'intelligence artificielle (IA) s'impose déjà dans le recrutement en automatisant les tâches répétitives et en rationalisant les processus. Les outils alimentés par l'IA peuvent filtrer efficacement les CV, analyser les données des candidats et même, dans certains cas, mener les entretiens initiaux. À l'avenir, on peut imaginer que leurs capacités et leurs performances seront encore plus grandes. Je reste néanmoins convaincu que l'intelligence artificielle ne remplacera jamais totalement l'être humain. Les relations personnelles,

l'intuition et le jugement resteront essentiels pour trouver la bonne adéquation entre les candidats et les entreprises. Ainsi, chez jobs.lu, lorsque nous engageons un collaborateur, nous terminons toujours notre processus de recrutement par un entretien entre le candidat et les autres membres de l'équipe. Si, pour une raison ou une autre, le courant ne passe pas, le candidat n'est pas engagé. Une intelligence artificielle, aussi performante soit-elle, n'est, et ne sera pas capable de prédire cette alchimie entre les êtres humains, car c'est quelque chose qui ne relève pas du rationnel.

Outre la technologie, la diversité et l'inclusion vont gagner en importance. À l'avenir, les entreprises devront davantage mettre l'accent sur la mise en place d'équipes diversifiées et inclusives. Cela impliquera de supprimer les préjugés des descriptions de postes, d'élargir le vivier des candidats et d'encourager des pratiques d'embauche inclusive.

Le télétravail s'intensifiera également et induira tôt ou tard une nouvelle manière de travailler. Juger de l'efficacité d'un collaborateur sur le nombre d'heures qu'il a presté deviendra bientôt une attitude

complètement obsolète qui laissera la place à une approche basée sur des objectifs communs définis par l'ensemble de l'équipe. Dans cette approche, peu importe la manière dont chaque individu gère son temps – qu'il commence à travailler à 8 heures du matin ou à 3 heures de l'après-midi relève de son propre choix –, l'essentiel est qu'il puisse terminer dans le délai imparti les tâches qui lui ont été assignées.

Comment jobs.lu va-t-il se développer dans les années à venir? Sur quoi allez-vous vous concentrer?

Nous continuerons à donner la priorité à l'expérience utilisateur et à l'optimisation de notre plateforme en apportant des améliorations continues à l'interface, les fonctionnalités de recherche, le processus de candidature et les recommandations personnalisées. Nous comptons également investir davantage dans les technologies de pointe pour améliorer les correspondances entre les candidats et les offres d'emploi en tirant parti de l'analyse des données et des algorithmes pilotés par l'intelligence artificielle. Nous allons renforcer nos partenariats avec les entreprises et les recruteurs afin d'offrir des solutions de recrutement complètes. Des outils et ressources, comme un soutien à la marque et l'accès à des informations sur le marché, seront mis à la disposition des employeurs pour les aider dans leur stratégie d'acquisition de talents. Nous allons aussi soutenir les tendances actuelles du marché en favorisant la visibilité des postes à distance et des formules de travail flexibles, tant pour les employeurs que pour les candidats. En d'autres termes, nous allons tout faire pour rester à l'avant-garde du secteur du recrutement numérique au Luxembourg. —

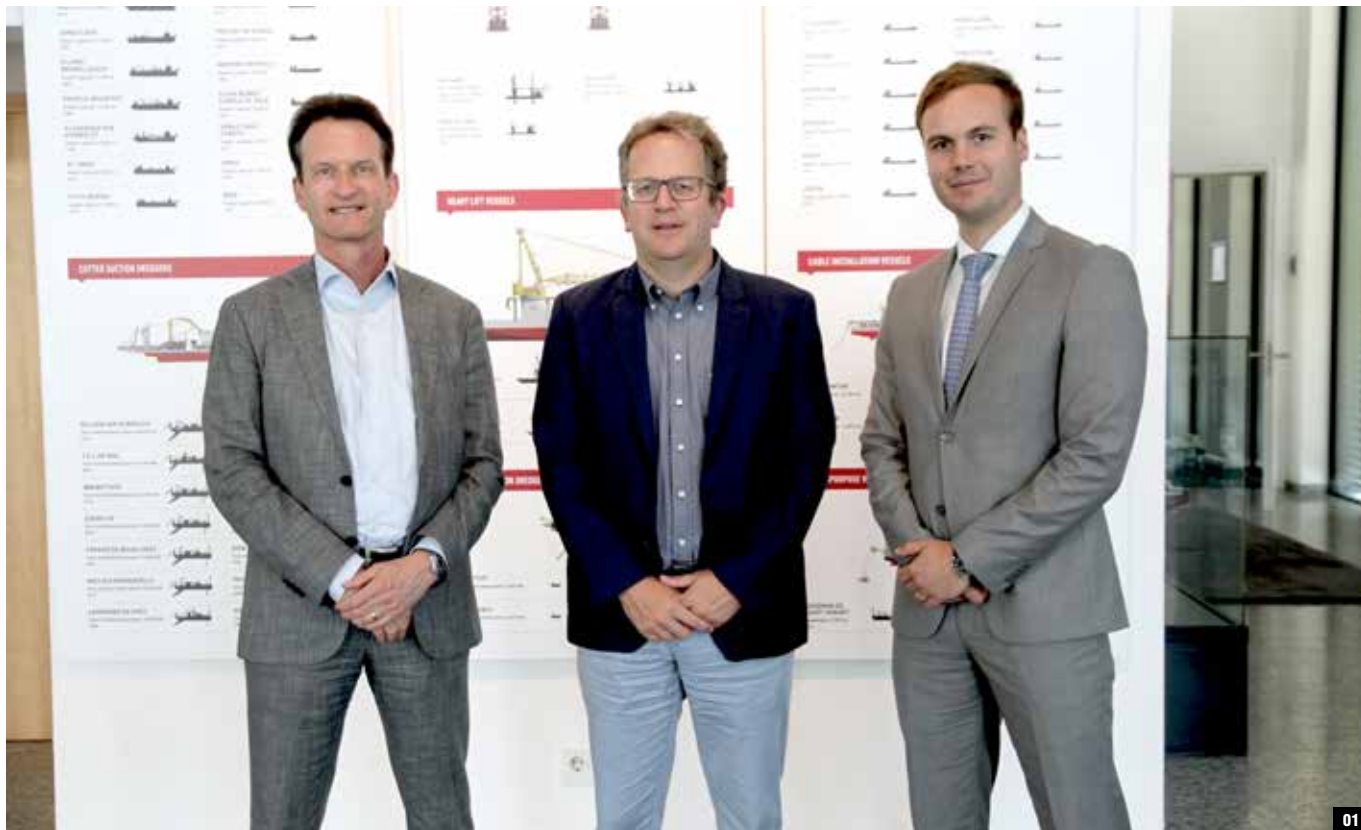


Plus d'informations:

📍 <https://fr.jobs.lu>

Retrouvez l'ensemble des articles Success Story en scannant le QR Code.

Meet our Members



01

— JAN DE NUL GROUP —

Un groupe familial tourné vers le futur

TEXTE Corinne Briault

PHOTOS Corinne Briault (01) et Jan De Nul Group

L'entrepreneuriat coule dans les veines de la famille De Nul depuis six générations. Dès 1849, la première pierre de l'entreprise est posée. En 1938, elle opère un virage pour se tourner plus particulièrement vers l'architecture et le génie civil. En 1951, Jan De Nul présente pour la première fois une offre de travaux de dragage. L'entreprise s'installe en 1996 au Luxembourg et y implante son siège en 2000, pour déménager dans un bâtiment flambant neuf en 2010 à Capellen. Son expertise repose sur cinq activités principales : les services maritimes, les services *offshore*, le génie civil, les activités environnementales et le développement de projets. Jan De Nul Group réalise aujourd'hui la production d'énergie en mer, maintient la profondeur des voies navigables, construit de nouveaux ports et crée des terrains supplémentaires. Son activité comporte aussi des travaux d'infrastructures complexes et la construction de tout type de bâtiment. De la conception et de l'ingénierie à l'exécution et à la maintenance, Jan De Nul Group offre à ses clients des solutions globales dans la réalisation de leurs projets. Entretien avec David Luty, directeur, Jan De Nul Group au Luxembourg.

(Visite du 26 mai 2023).



02



03



04



05



06



07

01. (De g. à dr.) Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de Commerce; David Luty, directeur, Jan De Nul Group au Luxembourg et Thomas Bertrand, senior international affairs advisor, Chambre de Commerce.

02. 03. 04. Les activités de Jan De Nul Group tournent autour des services maritimes, des services *offshore*, du génie civil, des activités environnementales et de développement de projets. ici une visualisation du réaménagement de l'échangeur près de l'aéroport de Bruxelles.

05. Le navire d'installation autoélévateur Voltaire sera déployé exclusivement sur des projets de construction de parcs éoliens offshore de RWE, fournisseur d'énergie allemand.

06. Le Moonfish de Jan De Nul Group, équipé de larges chenilles, a été conçu et fabriqué pour poser des câbles sous l'eau, jusqu'à 35 mètres de profondeur.

07. Jan De Nul fait également partie du consortium belge TM EDISON (avec DEME) qui va construire la première île énergétique artificielle au monde en mer du Nord.

Votre plus grande réussite ?

D'être un groupe familial depuis six générations qui a réussi à croître pour devenir un acteur mondial dans ses domaines d'expertise sans avoir recours à des capitaux extérieurs. De plus, Jan De Nul Group a connu une année avec un chiffre d'affaires record en 2022, ce qui prouve que le groupe familial parvient à maintenir le cap grâce à sa volonté de continuer à investir dans de nouveaux marchés et dans sa flotte marine.

Un échec marquant ?

Jusqu'à maintenant, nous n'en avons pas connu.

Des projets à venir ?

Pour les années à venir, Jan De Nul Group souhaite devenir un acteur majeur dans la construction de la transition énergétique. C'est ce que nous faisons par exemple en prenant part au consortium qui construit la première île artificielle énergétique du monde qui sera aussi le premier élément d'un réseau électrique *offshore* intégré au niveau européen. Nous avons de multiples projets dans nos domaines d'activité. On peut citer notamment la poursuite du contrat portant sur l'étude d'engineering, le dragage principal et le dragage

d'entretien des chenaux d'accès du port de Payra, au Bangladesh. Commencé en 2022, le dragage principal se poursuit en 2023. Des projets concernant l'installation de câbles HTCC et de convertisseurs pour le projet *AD-NOC-TAQA Lightning* à Abu Dhabi (UAE), après avoir travaillé sur les infrastructures des îles à Dubai et Abu Dhabi. Jan De Nul Group fait également partie du groupement chargé de la construction du nouveau quartier général de la Défense belge à Bruxelles qui devra répondre aux exigences actuelles en termes de fonctionnalité, de sécurité, de bien-être et de durabilité. Le contrat *Design, Build & Maintenance* (DBM) a été attribué au groupement Be Defence qui assure la conception, la réalisation et la maintenance technique de l'infrastructure. Puis, des investissements seront à nouveau réalisés dans de nouveaux équipements pour réaliser nos projets dans nos cinq domaines de compétences.

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

Au niveau européen, nous n'avons pas de concurrents car la demande est élevée et chacun travaille sur des marchés propres. Au niveau mondial, sur le marché du dragage, nous ne pouvons pas rivaliser avec un de nos

principaux concurrents en Chine car, en tant qu'entreprise quasi financée étatique, il peut appliquer des prix que nous ne pouvons pas suivre.

Votre vision de l'entrepreneuriat ? Un modèle ?

Pour Jan De Nul Group, d'avoir su rester une entreprise familiale et d'avoir su réinvestir chaque bénéfice dans la société pour ne pas avoir recours à des investisseurs étrangers. D'avoir eu le courage de se développer à l'échelle mondiale pour devenir une entreprise d'envergure.

Un conseil à donner à un entrepreneur en herbe ?

De suivre son instinct et d'y croire. Et comme évoqué précédemment, de tout faire pour réinvestir les profits dans sa société pour grandir.

Quelles difficultés rencontrez-vous actuellement ? Comment les surmonter ?

Notre plus grande difficulté est le recrutement de collaborateurs. Nous avons beaucoup de mal à recruter des ingénieurs au niveau du Benelux. —

Meet our Members



— RBB GROUP —

Un acteur reconnu !

TEXTE Corinne Briault

PHOTOS Laurent Antonelli / Agence Blitz

Né en 2003 dans les locaux d'Ecostart à Foetz, avec comme spécialisation la production de corps creux plastiques de petites séries (citernes, réservoirs et pièces techniques pour l'agriculture et les travaux publics) fabriqués en rotomoulage pour un marché s'étendant jusqu'à un rayon de 500 km autour du Luxembourg, RBB Group s'est rapidement développé et a transféré ses activités sur le site de SISA à Bascharage. En 2017, les activités ayant encore progressé, le groupe a décidé de créer son propre site adapté à ses métiers. RBB Group a donc installé ses locaux de production d'une surface de 8.000 m² dans la zone d'activités Triangle Vert d'Ellange. Rassemblant trois entités, Rotomade, Biorock et Biorotor, RBB Group est aujourd'hui un acteur reconnu en Europe et dans le monde du rotomoulage et de l'assainissement. Le groupe peut répondre à une large gamme de demandes de ses clients pour tout ce qui touche à la fabrication et à la fourniture de produits pour l'assainissement des maisons individuelles et des collectivités. Entretien avec Antoine Machado, CEO du groupe.

(Visite du 12 mai 2023).



02



03



04



05



06



07

01. (De g. à dr.) Edouard Diouf, international sales manager Biorock; Yannick Gendarme, managing director Biorock; Arnaud Fournier, managing director Rotomade; Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de Commerce; Sabrina Aksil, manager team markets, International Affairs à la Chambre de Commerce et Jose Rodriguez, international sales director de Biorock.

02. 03. 04. 05. 06. 07. Rassemblant trois entités, Rotomade, Biorock et Biorotor, RBB Group, est aujourd'hui un acteur reconnu en Europe et dans le monde du rotomoulage et de l'assainissement.

Voire plus grande réussite ?

La réalisation du site de production d'El-lange. Je préside l'AFR, Association Francophone du Rotomoulage, et j'éprouve une certaine fierté dans le fait d'avoir également construit un site de production qui est aujourd'hui une véritable référence pour les professionnels de ce secteur.

Un échec marquant ?

La reprise d'une société de développement et de distribution d'aménagement d'aires de jeux pour les écoles primaires. L'objectif était d'en faire un acteur européen. Bien que bénéficiaire, cette activité est fermée aujourd'hui car après cinq années de travail acharné, nous n'avons pas réussi à atteindre les objectifs commerciaux que nous nous étions fixés et le développement de la société n'a pas été significatif.

Des projets à venir ?

Nous prévoyons le déploiement de nos activités dans le Sud-Ouest de la France afin d'alimenter le marché local et de fournir

également le marché espagnol. Puis, nous travaillons également sur le développement d'une gamme de produits innovants que nous comptons lancer prochainement. Ils devraient nous permettre de gagner encore en importance sur le marché de l'assainissement non collectif et semi-collectif.

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

Certainement la créativité, la recherche constante de l'innovation grâce à des bureaux d'études dédiés et notre force de vente avec des collaborateurs qui ont à cœur de nous faire connaître sur tous les marchés.

Voire vision de l'entrepreneuriat ? Un modèle ?

C'est être à l'écoute des besoins du marché et savoir se remettre en question perpétuellement. Avoir une société dans laquelle les collaborateurs peuvent s'épanouir. Un modèle ? Non, chaque individu, tout comme chaque entreprise, est unique et doit trouver son leadership.

Un conseil à donner à un entrepreneur en herbe ?

Être persévérant, ne pas abandonner au premier obstacle rencontré.

Quelles difficultés rencontrez-vous actuellement ? Comment les surmonter ?

Ces dernières années, nous avons été particulièrement malmenés avec la pandémie de Covid, et les prix des matières premières et de l'énergie qui ont flambé. L'activité de la construction est en nette régression, ce qui était prévisible et nous impacte aussi. Nous tablons sur la diversification de nos activités et des territoires sur lesquels nous souhaitons nous développer. —

Meet our Members



01

— MAISON JOSY JUCKEM —

Les « pros » de la cuisine !

TEXTE Corinne Briault

PHOTOS Anouk Flesch

Fondée en 1929, Maison Josy Juckem est spécialisée dans l'installation de cuisines professionnelles pour les secteurs de la restauration, les commerces de bouche et les laboratoires alimentaires. Forte d'une équipe de près de 70 personnes, la société, désormais installée dans un nouveau showroom de 500m² à Sprinkange près de Dippach, peut prendre en charge un projet dans sa globalité : de l'élaboration au design jusqu'à l'implantation sur site. Elle assure également un service rapide d'entretien après-vente grâce à son atelier de réparation et un stock conséquent de machines et pièces détachées. Parallèlement, la Maison Juckem s'est également lancée en 1956 dans la torréfaction de café artisanal. Le café Juca est torréfié sur place et il est aujourd'hui apprécié des amateurs qui lui reconnaissent des qualités gustatives incomparables. Rencontre avec Tommy Houtsch, gérant associé.

(Visite du 09 juin 2023).



02



03



04



05



06



07

01. Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de Commerce (à g.) et Tommy Houtsch, gérant associé Maison Josy Juckem.

02. 03. 04. 05. 06. 07. Maison Josy Juckem est spécialisée dans l'installation de cuisines professionnelles pour les secteurs de la restauration, les commerces de bouche et les laboratoires alimentaires et la fourniture de matériel professionnel. L'entreprise s'est également lancée en 1956 dans la torréfaction de café artisanal.

Votre plus grande réussite ?

J'en compte deux grandes, qui sont liées ! J'ai intégré cette société il y a 17 ans, et je suis entré au capital en 2016 car j'ai racheté les parts de l'ancien directeur. Depuis 2022, je suis l'actionnaire principal et je gère la société avec ma directrice financière, Sandrine Bellatreccia. Cela n'aurait pas été possible sans le soutien de ma femme et de mes fils, j'en suis très fier.

Un échec marquant ?

Les échecs font partie de la vie ! L'important est de s'en servir pour évoluer ! C'est en échouant qu'on apprend à mieux se connaître !

Des projets à venir ?

Certainement, mais je ne vais pas les divulguer à mes concurrents ! Je peux tout de même souligner que notre déménagement a été un projet de grande envergure pour la société et nous a occupés une bonne partie de l'année dernière, jusqu'en mars de cette année. Au niveau organisationnel, cela a été un vrai défi parce que toute l'équipe n'a pas pu déménager au même moment. Une partie des locaux n'était pas prête en temps et en heure. Nous avons dû travailler sur les deux sites simultanément – l'ancien de Strassen et le nouveau

de Sprinkange – pendant des mois ! Cela a été très usant pour nos collaborateurs et un vrai défi organisationnel et financier ! Au nombre de projets à venir, il y aura également l'automatisation des process pour améliorer le flux logistique. Cela permettra de répondre encore plus rapidement aux demandes des clients.

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

Maison Josy Juckem existe depuis près de 100 ans : on peut donc assurer que nous nous appuyons sur une certaine expertise dans notre domaine et une structure saine et stable. Puis, notre équipe dispose d'un haut savoir-faire, avec des personnes qui travaillent depuis de nombreuses années pour nous, parfois de père en fille ou de père en fils. Leurs compétences sont reconnues par les professionnels qui nous font confiance depuis toutes ces années. Notre personnel est fidèle et motivé et les clients le ressentent. Je dis souvent que si nos équipes sont satisfaites de leur travail, automatiquement les clients le sont aussi !

Votre vision de l'entrepreneuriat ? Un modèle ?

Je n'ai pas vraiment de modèle car chaque entreprise a sa propre histoire. Par contre,

je pense que tout est avant tout un travail d'équipe. Il faut un leader qui ait une vision, mais tout le monde doit y adhérer sinon, rien n'est possible.

Un conseil à donner à un entrepreneur en herbe ?

Avoir confiance en soi, en ses produits et services. Ne jamais stagner, avancer. Savoir observer les marchés, luxembourgeois et internationaux, pour anticiper les demandes.

Quelles difficultés rencontrez-vous actuellement ? Comment les surmonter ?

En fait, depuis que je travaille, je n'ai connu que des crises ! Elles se succèdent : celle de 2008, puis la pandémie, la guerre en Ukraine, la flambée des prix des matières premières... Pour l'heure, nous avons réussi à toutes les traverser, mais il est vrai que financièrement, c'est très difficile ! Actuellement, une de nos grosses difficultés concerne le recrutement de personnel qualifié, surtout dans les métiers plus manuels. Et, je dois aussi dire que la gestion de tout ce qui touche à l'administratif devient vraiment chronophage et compliquée. Il y a des lourdeurs qui nous obligent à dédier des personnes exclusivement à gérer les procédures administratives. —

Meet our People



«Un métier très varié avec un côté relationnel»

Ysaline Lambotte

Ysaline Lambotte est arrivée à la Chambre de Commerce en mai 2022 pour y occuper le poste de HR Advisor au sein des Ressources Humaines.

Un mot pour vous définir ?

Active ! J'ai de nombreuses activités ! Parfois un peu trop !

D'où venez-vous ?

De Belgique, Rulles lorsque j'habitais chez mes parents et à présent à Etalle.

Ce qui vous a le plus marqué durant l'année écoulée ?

Le conflit en Ukraine, cela a été un choc que ça arrive aussi près de chez nous.

Votre meilleur souvenir professionnel ?

Difficile de choisir un souvenir en particulier, ce qui me vient en tête, c'est tout simplement la signature de mon tout premier

contrat de travail ! Cela a été assez marquant car d'une certaine manière, c'était le début d'une nouvelle étape de ma vie et cela marquait la fin de ma vie étudiante.

Pourquoi faites-vous ce métier ?

J'ai choisi ce métier car c'est très varié avec un côté relationnel. C'est aussi un défi de tous les jours car c'est un secteur en pleine mutation, il faut continuer à se former et rester informé.

Le meilleur conseil que l'on vous a donné ?

De toujours rester soi-même.

Votre dernière recherche sur internet ?

Quel premier vélo de route choisir ?

Un mot pour vous définir ?

Empathique, pragmatique.

D'où venez-vous ?

Je suis né à Lisbonne, à 2 ans, je suis parti vivre au Cap-Vert, quand j'avais 5 ans, ma mère s'est installée en Lorraine.

Ce qui vous a le plus marqué durant l'année écoulée ?

Mon voyage en Jordanie, Aman, la mer morte, Petra et le désert du Wadi Rum.

Votre meilleur souvenir professionnel ?

Lorsque j'étais monteur câbleur en télédistribution dans les années 1980, on apportait la télévision par câble aux gens. Une ambiance extraordinaire.

Pourquoi faites-vous ce métier ?

Pour sa diversité et les rencontres. J'aime trou-

ver des solutions à des problèmes inextricables. Je suis aussi un « relieur » social.

Le meilleur conseil que l'on vous a donné ?

Tout le monde veut prodiguer des conseils, mon tempérament me pousse à faire mes propres expériences. Cependant, je suis comme le colibri, je fais ma part avec mes capacités. Puis, je ne perds pas mon temps à chercher le bonheur, être heureux me suffit.

Votre dernière recherche sur internet ?

L'Entourloope ! Un collectif de *beatmakers* qui aime exploiter les *samples*, le tout saupoudré de *scratches* et d'une *french touch vintage*, la musique toujours et encore.



Georges Lopes

Georges est arrivé à la Chambre de Commerce en septembre 2006. Aujourd'hui, il occupe le poste de Logistic Support, Property, Facility & Projects au sein du service Immeuble et Logistics.

«J'aime trouver des solutions à des problèmes inextricables»

James Urquhart

James Urquhart a rejoint la Chambre de Commerce le 1^{er} mars 2023 pour travailler dans le département Communication & Marketing en tant que Communication & Marketing Advisor.

«Rendre le monde meilleur avec une bonne communication»

Un mot pour vous définir ?

Open source.

D'où venez-vous ?

D'Europe !

Ce qui vous a le plus marqué durant l'année écoulée ?

Fêter le premier anniversaire de mon fils à la plage avec ma femme.

Votre meilleur souvenir professionnel ?

Il y en a tellement de « meilleurs souvenirs », mais je pense que le souvenir le plus marquant a été de me réveiller un matin avec un message d'une photo du logo de mon ancien employeur diffusé en grand sur le bâtiment Nasdaq de Times Square. En tant que marketeur pour une entreprise 100% luxembourgeoise,

et sans dépenser d'argent, c'était quand même très gratifiant !

Pourquoi faites-vous ce métier ?

Je suis convaincu qu'on peut rendre le monde meilleur avec une bonne communication et la mise en place des nouvelles technologies pour faciliter la vie des humains.

Le meilleur conseil que l'on vous a donné ?

La partie la plus importante d'un projet est le *brief* de départ, il faut toujours débiter un projet en le décrivant avec un minimum de mots !

Votre dernière recherche sur internet ?

Exemples de meilleur souvenir professionnel !!!





IASP 2023
Luxembourg

40th IASP World Conference
on Science Parks
& Areas of Innovation

Megatrends in Innovation Ecosystems

What are the impacts for STPs & AIOs?



Hosted by:

technoport[®]

technology business incubator



12-15 September

<https://www.iaspworldconference.com/>

Luxembourg Rising

— ARCHITECTOUR.LU —

Luxembourg, Tour IV

PHOTOS Christian Richters (BNL); Ricardo Vaz Palma (Cour de Justice); Andrés Lejona (Luxexpo)

Grâce à une collaboration avec l'Ordre des Architectes et des Ingénieurs-Conseils (OAI), Merkur se penche désormais à chaque édition sur un circuit proposé par le guide Architectour (architectour.lu) dont la quatrième édition est parue. L'ouvrage propose de découvrir l'architecture, l'ingénierie et l'urbanisme contemporains du pays au travers de projets remarquables, visionnaires ou emblématiques qui sont autant de restaurants, commerces, hôtels, lieux publics, résidences privées..., réalisés sur le territoire luxembourgeois. Le but étant de présenter toute la vitalité du secteur et de mettre en lumière la qualité des conceptions et du bâti au Luxembourg. Dans ce numéro, présentation non exhaustive de quelques lieux à visiter sur le Tour IV.



04

★ 5° Extension de la Cour de justice de l'Union européenne

2016-2019

Architecte(s) Dominique Perrault; SRA Architectes SARL; Jean Petit Architectes SA

Ingénieur(s) conseil(s)

Betavi; Felgen & Associés Engineering SA; LuxConsult; T6 - Ney & Partners SARL

Adresse Rue du Fort Niedergrünwald L-2925 Luxembourg-ville

Visite en extérieur uniquement

Complexe articulant une troisième tour couronnée d'une salle de convivialité panoramique. L'ensemble inclut l'extension d'un parking et d'un restaurant.



15

★ Luxexpo, nouvelle Entrée Sud

2017

Architecte(s) BFF... SARL

Ingénieur(s) conseil(s)

Schroeder & Associés SA; BLS Energieplan Ingénieurs- Conseils SARL

Adresse 10, circuit de la Foire Internationale L-1347 Luxembourg

Visite en extérieur autorisée, à l'intérieur selon les heures d'ouverture

Les faces latérales des différents modules sont revêtues de panneaux en polycarbonate translucide. La lumière en résultant met en évidence les nouvelles zones d'entrée par rapport aux couloirs.



19

★ Immeuble de Bureaux

2013

Architecte(s) BFF... SARL

Ingénieur(s) conseil(s)

Bureau d'Études Boydens Luxembourg SARL; Milestone, Consulting Engineers SARL

Adresse 681, rue de Neudorf L-2220 Luxembourg

Visite en extérieur uniquement

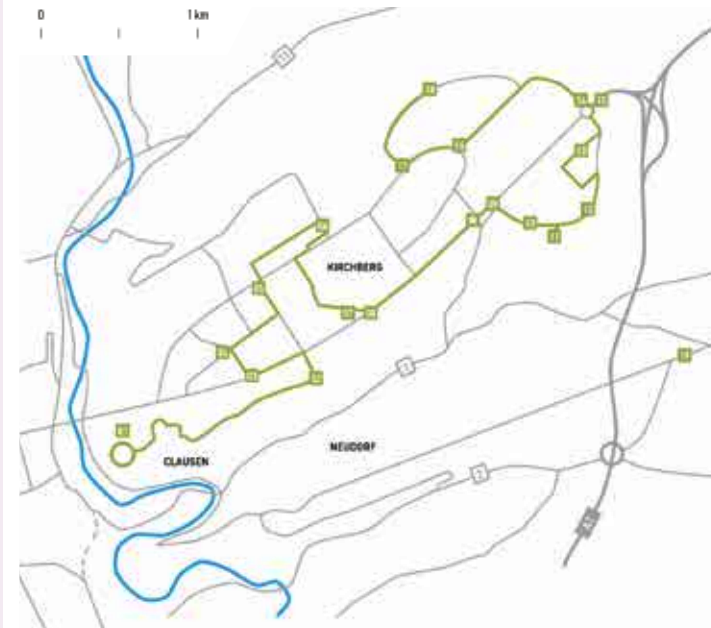
La façade avant est largement vitrée sur deux niveaux et dévoile l'accueil. Des lamelles verticales, de différentes tailles, découpes et tonalités, animent la façade. Ceci permet au projet de se démarquer des bâtiments voisins.

ARCHITECTOUR - TOUR IV

À VOIR

- 01 Hielepaart
- 02 The Epic
- 03 Complexe OBH
- 04 Cour de justice de l'Union européenne
- 05 Staccato
- 06 The Journey
- 07 Le Kyosk
- 08 Dendrite
- ★ Bibliothèque nationale du Luxembourg (BnL)
- 09 Immeuble de bureaux KPMG
- 10 Logements S.N.H.B.M.
- 11 Rehazenter
- 12 Quartier du Grünewald
- 13 Siège de BNP Paribas
- 14 Pôle d'échange multimodal Rond-Point Serra
- 15 Luxexpo, Nouvelle Entrée Sud
- 16 Chambre des métiers
- 17 99 logements
- 18 Siège de RTL
- 19 Immeuble de bureau

9,86km



★ **Bibliothèque nationale du Luxembourg (BnL)**

2014-2019

Architecte(s) BOLLES+WILSON;
WW+ architektur + management Sàrl

Ingénieur(s) conseil(s)

Adresse 37D, avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxembourg

Visite en extérieur autorisé, à l'intérieur selon les heures d'ouverture (ma-ve 10 h-20 h, sa 10 h-18 h, fermé di & lu)

La Bibliothèque nationale du Luxembourg (BnL) est la plus grande bibliothèque patrimoniale et scientifique du Luxembourg et abrite plus de 1,5 million de documents imprimés ainsi qu'un nombre croissant de publications numériques.



■ Plus d'informations :

- 🌐 www.architectour.lu
- 📞 www.oai.lu

In the Spotlight





01

— 02-06 MAY 2023 —

Official Mission to Vietnam: Paving the way for new partnerships!

PHOTOS SIP / Jean Christophe Verhaegen et Chambre de Commerce

The Luxembourg Chamber of Commerce, in close collaboration with the Ministry of State, the Ministry for Small and Medium Sized Enterprises and Tourism, the Embassy of Luxembourg to Vietnam and Beluxcham, organised an official mission to Vietnam headed by Prime Minister Xavier Bettel and led by Minister Lex Delles and Fernand Ernster, President of the Chamber of Commerce. This Official Trade Mission on the occasion of 50 years of bilateral diplomatic relations is a testimonial of our commitment to further strengthen Vietnam-Luxembourg economic ties. A great achievement to celebrate is the 2020 Free Trade Agreement between the EU and Vietnam that gives opportunities to businesses by eliminating 99% of all tariffs and opening-up services and public procurement markets. The commercial delegation, led by the Luxembourg Chamber of Commerce, was composed of 23 companies from a variety of sectors, primarily from logistics, smart construction, digital and green economy, and health tech.



04



08



09

01. 09. The Luxembourg companies had an intense programme in Ho Chi Minh City, Vietnam's economic and financial centre. It started with a kick-off event in the presence of the Chamber of Commerce, BeLuxCham in Vietnam and EuroCham, followed by tailored B2B meetings with 50 Vietnamese companies. In preparation of the signing of an MOU, President Fernand Ernster and Director International Affairs Cindy Tereba visited the Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI) in Ho Chi Minh City to discuss areas of cooperation. Both chambers highlighted the digital and ecological transition as major challenges for their companies, from which many opportunities for bilateral cooperation can arise. The second day began with the official Vietnam-Luxembourg Business Forum. The event united more than 200 participants from Luxembourg and Vietnam that have been welcomed by Prime Minister Bettel, Nguyen Hong Dien, Minister of Industry and Trade of Vietnam, Minister Delles, Vice Chairman of HCMC' People Committee Vo Van Hoan and President Ernster. The prospects of cooperation between two countries have been highlighted in the MoU signed between the Chamber of Commerce and Industry of Vietnam and the Luxembourg Chamber of Commerce. A second MoU regarding the first sustainability focused affordable real estate fund in Vietnam structured via Luxembourg was signed between Atra Capital, Delio Management Capital and EZ Land Vietnam. Bilateral Cooperation in logistics between Luxembourg and Vietnam achieved through top class Supply Chains was the subject of the roundtable moderated by Malik Zeniti, Director of the Luxembourg Cluster for Logistics. Representatives of B Medical Systems, 2 Point 0, Cargolux and IFL Vietnam Corporation joined the panel. After the official lunch reception, the Luxembourg business delegation visited the Indo Trans Logistics company, which holds the green Freight Asia Leaf Label and that is member of the cold chain industry supply chain. On the last day, the business community headed to Binh Duong Province. After the visit of the International Hospital, the delegation was warmly welcomed in the World Trade Center by Pham Ngoc Thuan, CEO, and the directors of Becamex, Vietnam's leading industrial and urban real estate developer. A site tour to the Eastern International University, aiming to become a scientific research hub for technology transfers and the Advanced Manufacturing Center concluded this very enriching mission to Vietnam.

— 19 APRIL 2023 —

Diplomatic Conference

The International Affairs team hosted the Luxembourg diplomatic corps for the biannual Diplomatic Conference. The diplomats had fruitful discussions on foreign trade trends with Michele Detaille (Fedil), Maxim Straus (Cargolux) and Karin Scholtes (BIL), before Cindy Tereba, director of International Affairs, took the stage to present the Luxembourg Trade and Invest ecosystem. To wrap up the conference, businesses with concrete projects abroad had the opportunity to connect with Ambassadors during a «business meets diplomacy» networking session.

PHOTOS Chambre de Commerce

01. 02. 03. Fernand Ernster, president of the Chamber of Commerce (photo 01) welcomed the esteemed guests from the Ministry of Foreign Affairs before Carlo Thelen, CEO of the Chamber of Commerce (photo 02), gave an update on domestic economic developments.



01



02



03

— 15-16 MAI 2023 —

Opportunités d'affaires dans le sud de la France et Monaco

La mission économique organisée par la Chambre de Commerce du Luxembourg, l'Ambassade du Luxembourg en France et le BCFL (Business Club France-Luxembourg) avait pour focus géographique le Sud de la France (comprenant la Corse) et Monaco. Durant les deux jours de mission, la trentaine de participants a eu l'occasion de visiter des sites emblématiques de la région, d'en rencontrer les responsables et de participer à des événements de réseautage.

PHOTOS Sartou_photo / CC Luxembourg / BCFL



01

01. 02. 03. La délégation luxembourgeoise a eu l'occasion de visiter Sophia – Antipolis, première technopole d'Europe est devenue une véritable référence mondiale en matière d'innovation et de R&D et la Maison de l'Intelligence Artificielle, une première en France et en Europe, composée d'un espace public entièrement consacré à l'IA et ses applications pour permettre à chacun de se saisir d'une technologie qui redessine les contours du futur. Les participants ont également pu rencontrer les responsables du Centre Européen d'Entreprises et d'Innovation Nice Côte d'Azur, le plus grand groupement de startups de la Côte d'Azur. Des cocktails de networking et des tables rondes ont pu permettre à chacun de découvrir les opportunités d'affaires sur les territoires Monaco, Corse, Nice/Région Sud.



02



03

— 22 MAY 2023 —

The Business Club Belgium-Luxembourg (BCBL) celebrates its 5th anniversary!

Founded in 2017 a few years after its sister clubs based in Germany (2012) and France (2015), the BCBL, an initiative of the Luxembourg Chamber of Commerce and the Luxembourg Embassy in Belgium celebrates its 5th anniversary, with an exclusive reception in Brussels. In the presence of the guests of honour, H.R.H.

Crown Prince Guillaume of Luxembourg and the Luxembourg Minister of the Economy, Franz Fayot, the Ambassador of the Grand Duchy of Luxembourg to the Kingdom of Belgium, H.E. Ambassador Stephan Müller, many economic actors and members celebrated the Club's anniversary at the Luxembourg Residence in Brussels. The founding Club, the Business Club Luxembourg-Deutschland, was represented by its Secretary General, Ms Julie Jacobs and its President, Mr Axel Gränitz, as well as by some members who came from Berlin to Brussels to meet their Belgian counterparts.

PHOTOS Chamber of Commerce



02



03



01



04

01. The Crown Prince of Luxembourg expressed his support to the network of business clubs and hopes it will extend to other partner countries of Luxembourg.

03. 04. 05. With the sister business club in the UK launched in June 2022 the 4 clubs share the same mission, which is to bring together members, small and medium sized enterprises from both countries and to exchange best practices, providing exclusive network opportunities with a view to generate new partnerships.



05

02. (From left to right) Carlo Thelen (BCBL Vice-President), Julie Jacobs (BCDL Secretary General), Cindy Tereba (Head of International Affairs), Christophe Hansen (first BCBL Secretary General), Claudine Otto (BCBL Board member), Camille Nothomb (BCBL Secretary General), Rik Vandenberghe (BCBL President), Fernand Ernster (President Luxembourg Chamber of Commerce), Axel Gränitz (BCDL President).

— 6-9 JUNE 2023 —

Exploring the Finnish market

The Chamber of Commerce, in close collaboration with the Luxembourg Embassy in Copenhagen accredited to Finland, and the Finnish Chamber of Commerce in Luxembourg organised a trade mission to Helsinki, Finland led by Cindy Tereba, Director International Affairs at the Luxembourg Chamber of Commerce. The trade mission was organised in order to explore the Finnish market further, to revitalise exchanges and allow Luxembourgish companies to seize new business opportunities.

The delegation from Luxembourg was composed of representatives from 12 companies active in the field of Sustainability, Smart Cities, HealthTech and CleanTech.

PHOTOS Chambre de Commerce

01. The participants took part of the FiBeNeLux Summit, hosted by the FinChamLux with the Chamber of Commerce, the Embassy of Luxembourg to Finland and the Finnish Embassy in Bruxelles.

02. Reception hosted by Honorary Consul of Luxembourg to Finland Mr. Christoffer Waselius.

03. Day three was kicked off with a visit to Viikki Innovation Campus and the campus-based Helsinki Think Company.



01



02



03

— 14-17 JUIN 2023 —

L'écosystème Startup à Vivatech

Organisé à Paris, le salon Viva Technology, auquel le Luxembourg participait pour la 5^e fois avec un pavillon national mis en place conjointement par la Chambre de Commerce, le ministère de l'Économie et Startup Luxembourg, a réuni plus de 2.500 exposants internationaux dont les grands groupes et géants de la tech. 146 pays y étaient représentés. Plus de 91.000 visiteurs, de nombreux investisseurs et des orateurs de renom étaient également attendus. Le pavillon national hébergeait 12 exposants (5G-A, Axokit, BIM-Y, Five Offices, InvestSet, Jobfirst, Mopso, Posture AI, RoomMate, Tiquest, Weo Water & Zortify). La Corée du Sud était le pays d'honneur de l'édition 2023.

PHOTOS Chambre de Commerce

01. 02. 03. Après la visite du pavillon national luxembourgeois, le ministre a assisté à la cérémonie de signature d'un Protocole d'accord entre le Technoport, l'incubateur public du Luxembourg et JDC, *Jeju Free International City Development Center*, faisant suite aux nombreux échanges qui ont déjà eu lieu entre les deux incubateurs, tous deux membres de l'ISAP - *International Association of Science Parks*, visant à renforcer leur collaboration. Une conférence de presse à laquelle ont participé Sasha Baillie, CEO de Luxinnovation, Arthur Jordao, directeur exécutif de la *European Startup Nations Alliance* (ESNA), JF Gauthier, CEO de Startup Genome et Matthieu Demolin, COO de Dealroom, a permis de présenter la nouvelle feuille de route *From Seed to Scale*. Une réception officielle à la résidence de l'ambassadeur du Luxembourg à Paris, Marc Ungeheuer, a réuni Fernand Ernster, président de la Chambre de Commerce, Franz Fayot, ministre de l'Économie et les exposants, participants de la visite accompagnée et les partenaires du Luxembourg à Paris.



02



01



03

— 12-14 JUNE —

A Successful Official Trade Mission to Ireland

The Luxembourg Chamber of Commerce, in close collaboration with the Ministry of State and the Luxembourg Embassy in Dublin, organised an official trade mission to Dublin. This highly anticipated visit marked a significant milestone, as it was the first official mission to Ireland. The delegation, comprised of 37 representatives from 32 Luxembourg companies, was led by Prime Minister Xavier Bettel and Minister of Finance Yuriko Backes. Steering the commercial delegation was Cindy Tereba, Director International Affairs of the Luxembourg Chamber of Commerce.

PHOTOS Chambre de Commerce et Steven Koener (07)



02



03



01



04

01. 02. 03. 04. 05. 06. 07. The trade mission, commencing on June 13, featured two parallel sectoral visits that provided unique opportunities to explore areas of mutual interest between Luxembourg and Ireland. The first group, accompanied by Minister Yuriko Backes, focused on the maritime and logistics sectors. This visit included a comprehensive presentation on the Port of Dublin. Participants also had the privilege of embarking on a boat tour, gaining a firsthand perspective of the port's infrastructure and operations. As a special highlight, the delegation had the exclusive opportunity to visit a RoRo Vessel, operated by the Luxembourgish company CLdN, further deepening their understanding of the maritime and logistics collaboration between the two countries. Luxembourg-based company Jan de Nul will begin dredging activities in the Port of Dublin in the coming weeks. Simultaneously, the second group visited Dogpatch Labs, a renowned incubator for startups and entrepreneurs and a vibrant hub for digital innovation in Ireland.



05



06

The trade mission participants gathered at the Herbert Park Hotel in Dublin to attend the Ireland-Luxembourg Business Forum. The forum was officially inaugurated by Prime Minister Xavier Bettel and Dara Calleary TD, Irish Minister of State for Trade Promotion, Digital & Company Regulation.

The trade mission concluded with a Luxembourgish reception with HE Ms Florence Ensch, Ambassador of Luxembourg to Ireland, commemorating the one-year anniversary of the Luxembourg Embassy in Dublin and celebrating the inaugural Luxembourg National Day reception.



07

Index

A,B,C

ABBL **_42**
 Adem **_42, 46, 48, 51, 64**
 Aeco Atelier d'Architecture **_36**
 Aërd Lab **_41**
 Agence eSanté **_10**
 Aide à l'Enfance de l'Inde et du Népal (AEIN) **_14**
 Ak-Agency **_10**
 Aksil Sabrina **_98**
 ALD Automotive **_16, 20**
 All Eyes On Me **_82**
 Amsol **_41**
 Andrieu Marina **_38**
 Andy Schleck Cycles **_14**
 Apothecary **_08**
 Arbed **_18**
 Arthur Welter Transports **_30**
 Association of the Luxembourg Fund Industry (ALFI) **_41**
 Ast Maximilien **_26**
 Astana International Financial Center (AIFC) **_72**
 Ater-Lycée Redange (ALR) **_32**
 Auchan Retail Luxembourg **_20**
 BAC Cinema **_07**
 Backes Yuriko **_30**
 Banque Internationale à Luxembourg (BIL) **_26, 28, 30, 74**
 Baumert Tom **_30**
 Behaegel Kevin **_41**
 Belair Maxime **_82**
 Bellatreccia Sandrine **_100**
 Berghmans Guido **_07**
 Bertrand Thomas **_96**
 Betavi **_104**
 Bettel Xavier **_18**
 Bibliothèque nationale du Luxembourg (BnL) **_104**
 Biorock **_98**
 Biorotor **_98**
 BLS Energieplan Ingénieurs- Conseils **_104**
 BNP Paribas **_104**
 Bocian-Jaworska Angelika **_41**
 Bofferding **_06**
 Bofferding Taina **_38**
 BOLLES+WILSON **_104**
 Borders **_18**
 Boulangerie Biebel Luxembourg **_14**
 Brasserie Nationale **_10**
 Brunel Myriam **_30**
 Bureau d'architectes Metaform **_06**
 Bureau Etudes F **_36**
 Butter Heiko **_26**
 Buzzi-Unicem **_18**
 C & A **_12**
 Cactus **_07**
 Cargolux **_28**
 Caritas Luxembourg **_29**
 Carrerouge **_41**
 Casino 2000 **_07**
 Centre Commercial Cloche d'Or **_38**
 Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) **_30**

Centre européen pour le développement de la formation (CEDEPOF) **_42**
 Chambre de Commerce **_28, 29, 30, 32, 34, 38, 42, 51, 54, 58, 62, 66, 72, 74, 96, 98, 100**
 Chambre des Métiers **_30, 34, 38, 104**
 Cisco **_24**
 Cleanup **_06**
 Cloud Factory **_20**
 Commission européenne **_32, 42, 67**
 Confédération Luxembourgeoise du Commerce – clc **_30**
 Contern **_18**
 Costant Gwladys **_52**
 Cosyn Lynn **_08**
 Cour de justice de l'Union européenne **_104**
 Createam **_30**
 Croix-Rouge luxembourgeoise **_07**
 CSoftware **_26**
 Cupcake Babies **_10**

D,E
F,G

Da Cruz Joni **_36**
 De Biasio Diego **_22**
 Decathlon **_46**
 Deloitte Luxembourg **_38**
 DEME **_96**
 Detaille Michèle **_30**
 Diederich Lothar **_26**
 Dieterle Martin **_41**
 Digital Skills and Jobs Coalition Luxembourg (Digital Coalition) **_34**
 Direction générale des classes moyennes **_38**
 Domaine thermal de Mondorf **_84**
 Drees & Sommer Luxembourg **_26**
 Dyckerhoff **_18**
 Ecole d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL) **_14**
 Ecole Privée Marie-Consolatrice **_38**
 EFA **_26**
 Elvin Genna **_38**
 Emotion Event Management **_84**
 ESA **_41**
 ESRIC **_41**
 Etgen Fernand **_06**
 Eures Luxembourg **_42**
 European Business and Innovation Centre Network **_22**
 European Startup Nation Alliance (ESNA) **_28**
 Eurostat **_54**
 Eustachi Samuel **_82**
 Exotec **_20**
 Fabrique d'Images **_07**
 Facebook **_42**
 Farsi Sepideh **_07**
 Fauchon Paris **_16**
 Fayot Franz **_40, 64**
 Fedil **_30, 42**
 Felgen & Associés Engineering **_104**
 FideField **_24**
 Firce Capital **_20**
 Fitch **_58**
 Fondation Idea **_42, 54, 58, 68**

Foot Locker **_20**
 Fournier Arnaud **_45, 98**
 FR2S **_42, 52**
 Fédération des artisans **_38**
 Gendarme Yannick **_98**
 Global Green Growth Institute (GGGI) **_40**
 Godard Dominique **_12**
 Godard Guillaume **_12**
 Godard Pierre **_12**
 Godard Victoria **_12**
 Google **_26**
 Groupe Foyer **_14, 84**
 Guerin Elise **_14**
 Guichet.lu **_42**

H,I,J

H&M **_20**
 Haagen Claude **_08**
 Hanus Nathalie **_14**
 Hellal Amira **_14**
 Hello Kids **_20**
 Henkel **_07**
 Hoethker Anja **_41**
 Hoffmann Marc **_30**
 Horesca **_30**
 Hotel des Postes **_12**
 House of Entrepreneurship **_32**
 House of Sustainability **_38**
 House of Training **_51, 74**
 Houtsch Tommy **_100**
 Huck Andrea **_48**
 Hurlin Nicolas **_52**
 Hôtel de Crillon **_16**
 Ibarboure Patrice **_16**
 Immoebel **_24**
 Indeed **_42**
 INDR **_38**
 Infrastructure Investment Bank (AIIB) **_84**
 Inspire **_20**
 Instagram **_42**
 Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFP) **_46**
 International Association of Science Parks (IASP) **_22**
 International Institute for Management Development (IMD) **_42, 64, 74**
 Jan De Nul Group **_96**
 JBC **_20**
 Jean Petit Architectes **_104**
 Jobfirst **_82**
 jobs.lu **_42, 90**
 Jonk Entrepreneurs Luxembourg **_30, 38**
 Jooined **_82**

K,L
M,N

Kauffmann Dean **_41**
 Kazakh Invest **_72**
 Kazakh Ministry of National Economy **_72**

Keep Contact **_07**
 Kerckhof Alexandra **_10**
 Kidiz **_18**
 King Vincent **_82**
 Klückers Eric **_18**
 KPMG **_104**
 Koensgen David **_12**
 Koepp François **_30**
 Kummer Liz **_08**
 Laboratoire National de Santé (LNS) **_29**
 LeasePlan **_16**
 Leasys **_16**
 Lenny **_10**
 Leroy Philippe **_10**
 Les Ambassadeurs **_16**
 LexField **_24**
 Lidl **_07**
 Lightigo Space **_41**
 LinkedIn **_45, 90**
 LIST **_41**
 Lollipops & More **_10**
 Lorang Jacques **_30**
 LSA **_41**
 Luloop **_41**
 Lutty David **_96**
 Luxair **_14, 26**
 Luxcaddy **_30**
 LuxConsult **_104**
 Luxembourg Centre for Systems Biomedicine (LCSB) **_29**
 Luxembourg Confederation **_30**
 Luxembourg Convention Bureau **_84**
 Luxembourg for Finance **_42**
 Luxembourg House of Financial Technology **_41**
 Luxembourg Institute of Health (LIH) **_29**
 Luxexpo The Box **_29, 104**
 LUXHUB **_26**
 Luxinnovation **_26, 28, 40, 41**
 Luxlait **_08**
 LuxProvide **_40**
 LuxSE **_40**
 Luxsuum **_14**
 Lycée privé Emile Metz **_34**
 Lycée Robert-Schuman **_38**
 Lycée technique agricole (LTA) **_32**
 L'Enfant Roi **_12**
 Ma Langue Sourit **_42**
 Maison de l'orientation **_48**
 Maison Josy Juckem **_100**
 Mama Shelter **_16**
 Mano **_20**
 MarkCom **_84**
 Match **_10**
 Mediation **_10**
 Medinger Architecture **_36**
 Meisch Claude **_42**
 Metricsat **_41**
 Meulman Arthur **_90**
 MFG **_10**
 Michelin **_20, 46**
 Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche **_42**

Ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable **_40**
 Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse **_42**
 Ministère de la Famille **_29**
 Ministère de la Santé **_29, 58**
 Ministère de la Sécurité sociale **_28**
 Ministère de l'Agriculture **_40**
 Ministère de l'Économie **_29, 40, 41, 72**
 Ministère des Affaires étrangères et européenne **_14, 40**
 Ministère des Finances **_30, 58, 84**
 Ministère du Travail **_42**
 Ministère d'État **_34**
 Molard Cyril **_42**
 Monceau Assurances **_24**
 Moody's **_58**
 Morbé Muriel **_51**
 Mourant **_24**
 Muller Carole **_30**
 Mëllerdall Nature & Geopark **_40**
 Nascht **_18**
 Niche(s) Atelier d'Architecture **_36**
 NTT **_24**
 nyuko **_32**

OBH **_104**
 Observatoire de la Formation **_42**
 OCDE **_42, 68**
 Opticien Roman Wagner **_14**
 Opyos **_16**
 Ordre des architectes et des ingénieurs-conseils (OAI) **_36, 104**
 Paul Mathey Architecture & Design **_36**
 Passe & Repasse **_14**
 Perrault Dominique **_104**
 Platz Carole **_84**
 Pluxee **_08**
 Post Capital **_28**
 POST Luxembourg **_06**
 Proximus **_28, 30**
 Prêt A Manger **_12**
 PwC Luxembourg **_41**
 Quoi de 9 ? **_10**
 Randstad **_42**
 Rassel Georges **_30**
 RBB Group **_98**
 Rehazenter **_104**
 Restaurant Daniel Boulud **_16**
 Restaurant Pierre Gagnaire **_16**
 Revantage **_10**
 Rischard Paul **_18**
 Rodriguez Jose **_98**
 Rombo Oscar **_41**
 Rotomade Luxembourg **_45, 98**
 RTL **_104**
 RWE **_96**

O,P
Q,R

S,T,U

S.A.R. le Grand-Duc Henri **_06, 18**
 S.N.H.B.M. **_104**
 S&P **_58**
 Saharchitects **_36**
 Schaefer Pascal **_42**
 Schengen-Lyzeum Perl **_38**
 Schiltz Jean-Louis **_30**
 Scholtes Karin **_42, 74**
 Schroeder & Associés **_104**
 SES **_28**
 Sideshore Architecture + Urbanism **_36**
 Société Nationale de Crédit et d'Investissement (SNCI) **_18, 28**
 Sodexo **_08, 48**
 Sources Rosport **_08**
 Spotify **_38**
 SRA Architectes **_104**
 Statec **_42, 46, 62, 64**
 Stepstone **_90**
 Strasser Claude **_06**
 T6 - Ney & Partners **_104**
 Tadaweb **_38**
 TalentMindz **_42**
 Technoport **_22, 41**
 Thelen Carlo **_66, 96, 98, 100**
 Thines Netty **_10**
 Tiffosi **_20**
 Tik Tok **_42**
 Timmermans Frans **_67**
 Tourist Infos **_40**
 Tournon Alexandre **_82**
 Trauerwee a.s.b.l **_08**
 UEL **_42**
 Universal Investment Group **_26**
 Université du Luxembourg (UNI) **_29, 42**
 Ury Cheryl **_41**

V,W,X
Y,Z

Valloggia Philippe **_82**
 Ville de Luxembourg **_12**
 Wagener Alban **_36**
 Wagner Jerry **_08**
 Wandera Loise **_41**
 we love to travel **_14**
 Webasto **_16**
 Welter Marianne **_30**
 Wicker Werner J. Wilhelm **_07**
 WIDE ANDCO **_38**
 Wolter Thierry **_30**
 Women in Digital Empowerment(WIDE) **_38**
 WW + architecture + management Sarl **_104**
 YO Studio **_36**
 Youtube **_42**
 Zovilé-Braquet Marion **_18**

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

Directeur

Communication et Marketing

Patrick Ernzer — patrick.ernzer@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

Julie Wagener

Photographes

Laurent Antonelli
Emmanuel Claude
Pierre Guersing
Michel Zavagno
Jean-Christophe Verhaegen
Charly Petit

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

14 septembre 2023

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.**

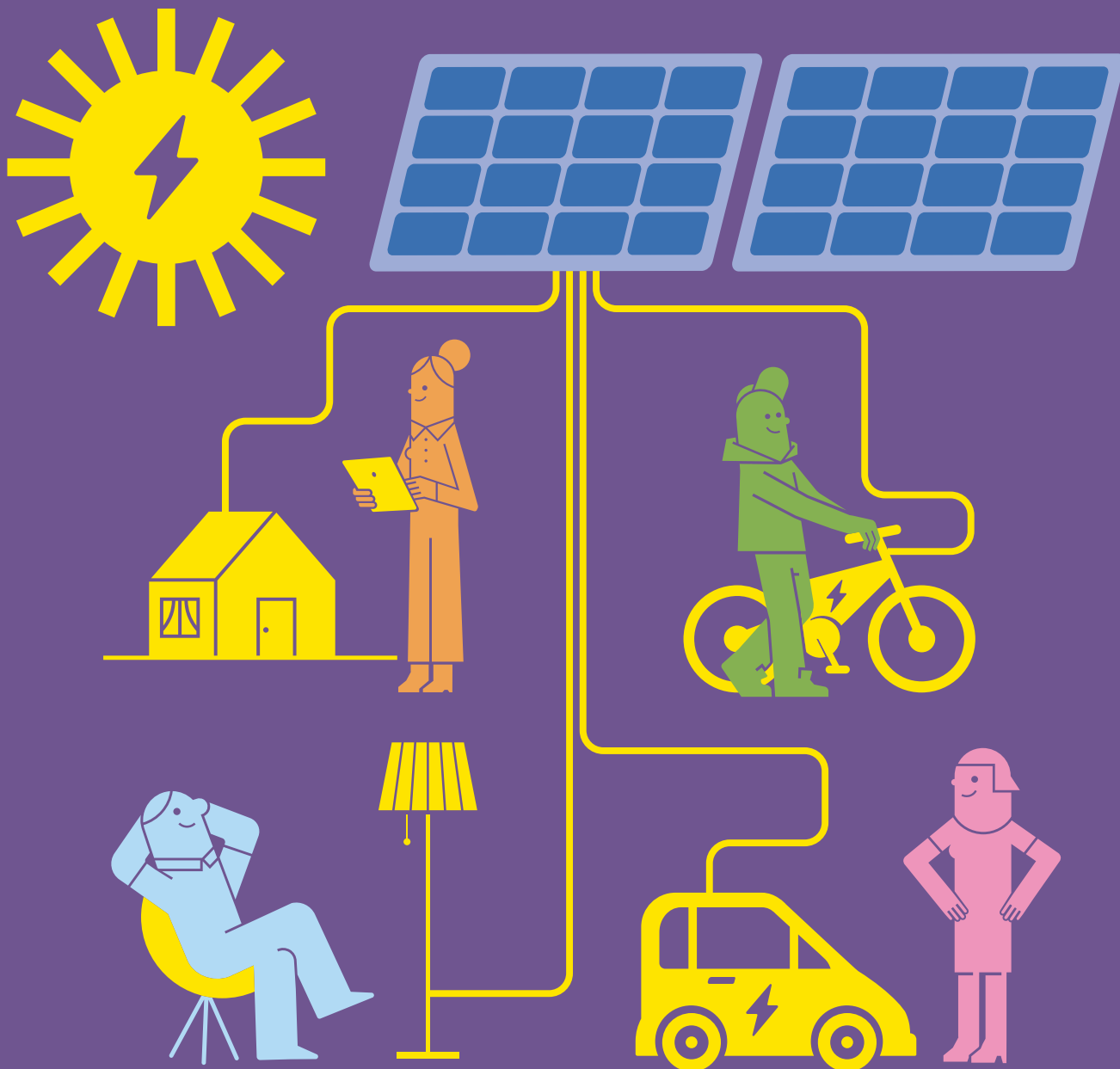


CHAMBER
OF COMMERCE
LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

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



Let the sunshine in.

Les subventions pour l'énergie solaire n'ont jamais été aussi intéressantes.

www.klima-agence.lu



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Énergie et de
l'Aménagement du territoire



En partenariat avec :

