

MERKUR

Magazine de la Chambre de Commerce du Luxembourg

Novembre | Décembre 2019

RARE TALENT

Stratégie des talents
Trouver les profils
dont l'économie a besoin

4€





Charles Kieffer Group

Depuis plus de 70 ans,
CK Charles Kieffer Group vous
accompagne dans le développement
de votre entreprise au Luxembourg.

healthy people, healthy business



accentalg

En tant que spécialiste du traitement du document et de l'image, notre mission prioritaire est de vous emmener sur le chemin de la transformation digitale. Grâce à nos imprimantes, nos photocopieurs et nos solutions numériques innovantes, vous gagnez en efficacité, en sécurité et en rapidité. En toute simplicité.

Découvrez nos produits et services au CK Experience Room
2, rue Léon Laval - L-3372 Leudelange

CK Charles Kieffer Group | ck-group.lu

Document
imaging



Digital
workflows



Sport
& Fitness

GAGNER LA GUERRE DES TALENTS

L'an dernier, en couverture de notre édition de mars / avril, nous posions la question « La fin du travail est-elle proche ? ». En guise de réponse, nous consacrons un dossier d'une quinzaine de pages à l'impact de la transformation digitale de l'économie sur le monde du travail. Avec, en toile de fond, une quasi-certitude : des ordinateurs et des robots dopés à l'intelligence artificielle, désormais capables d'apprendre de façon autonome en exploitant les données du *big data*, allaient rendre obsolètes un

pressante et bien plus concrète, qui se pose aussi bien pour les entreprises que pour les gouvernements : mais où diable trouver les talents pour occuper les nombreux postes à pourvoir ?

Toutes les études actuelles semblent confirmer que le problème numéro un des entreprises est la pénurie de talents. Pour décrire l'ampleur du phénomène, le monde anglo-saxon a adopté le terme de *talent war*, qui décrit une guerre perpétuelle et généralisée menée par les différents acteurs éco-

ment exposé à la crise du recrutement. Pour y faire face, le gouvernement, les Chambres professionnelles, les fédérations et le secteur privé multiplient les initiatives et travaillent souvent main dans la main. C'est dire que le Luxembourg a pris toute la mesure du défi posé. La mise en place de nouveaux titres de séjour visant à faire face à la pénurie de main-d'œuvre résultant du vieillissement de la population (lire à ce sujet l'éclairage juridique page 70) est une des nombreuses mesures prises par le gouvernement pour relever le défi du recrutement de talents. Et tandis que les cabinets de recrutement multiplient leurs efforts (lire notre portait page 94), l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) continue, de son côté, son processus de modernisation pour accompagner aussi efficacement que possible les entreprises dans leur recherche de profils adéquats, ainsi que les demandeurs d'emploi dans leurs efforts d'adaptation à un marché du travail changeant. Dans notre grand entretien du mois (page 78), la directrice de l'ADEM, Isabelle Schlessler, fait le point sur les avancées réalisées et les défis à venir.

Mais même en supposant qu'un employeur trouve enfin le profil recherché, il ne peut jamais être certain que le candidat savamment courtisé sera finalement à la hauteur de ce qu'il lui demande. Des études récentes sembleraient en effet indiquer que même l'expérience passée n'est plus forcément garante de performances assurées (lire l'article page 72).

Finalement, nous souhaitons informer nos lecteurs que le *Merkur* changera de visage en 2020, avec le lancement d'une toute nouvelle formule, que notre équipe espère encore plus attrayante. Nous remercions Maison Moderne pour la bonne collaboration de ces cinq dernières années et souhaitons d'ores et déjà à tous nos lecteurs d'excellentes fêtes de fin d'année. ●

Patrick Ernzer
Rédacteur en chef

“

Avec son économie ouverte, son taux de croissance élevé et sa très forte dépendance à la main-d'œuvre transfrontalière, le Luxembourg est particulièrement exposé à la crise du recrutement.

”

nombre grandissant de professions et pousser des milliers, voire des millions, de salariés au chômage et à l'inactivité. À l'époque, le directeur de la Banque mondiale, Jim Yong Kim, avait même estimé que jusqu'à deux tiers des emplois pourraient être détruits dans les pays en développement par l'automatisation galopante.

Et pourtant, un an plus tard, force est de constater que la question très théorique de la fin du travail reste largement supplantée par une autre question, bien plus

nomiques et publics pour mettre la main sur une ressource de plus en plus rare : les travailleurs qualifiés. La présente édition consacre donc son dossier thématique aux stratégies mises en place à l'international et au Luxembourg par les différentes parties engagées pour sortir gagnants de cette guerre des talents.

Avec son économie ouverte, son taux de croissance élevé et sa très forte dépendance à la main-d'œuvre transfrontalière, le Luxembourg est évidemment particulière-

MERKUR

Novembre | Décembre 2019

06 – 44 NEWS

06 ENTREPRISES

Plus de 50.000 entreprises créent, innove, produisent, embauchent, exportent, remportent des contrats, lancent de nouveaux projets... Rendez-vous avec la vie des entreprises du Luxembourg.

26 INSTITUTIONS

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

62 – 68 ÉCONOMIE

62 Aide au développement

Quand le Luxembourg s'engage pour les pays en développement

66 Classement de compétitivité

Le Luxembourg doit répondre au défi de sa croissance

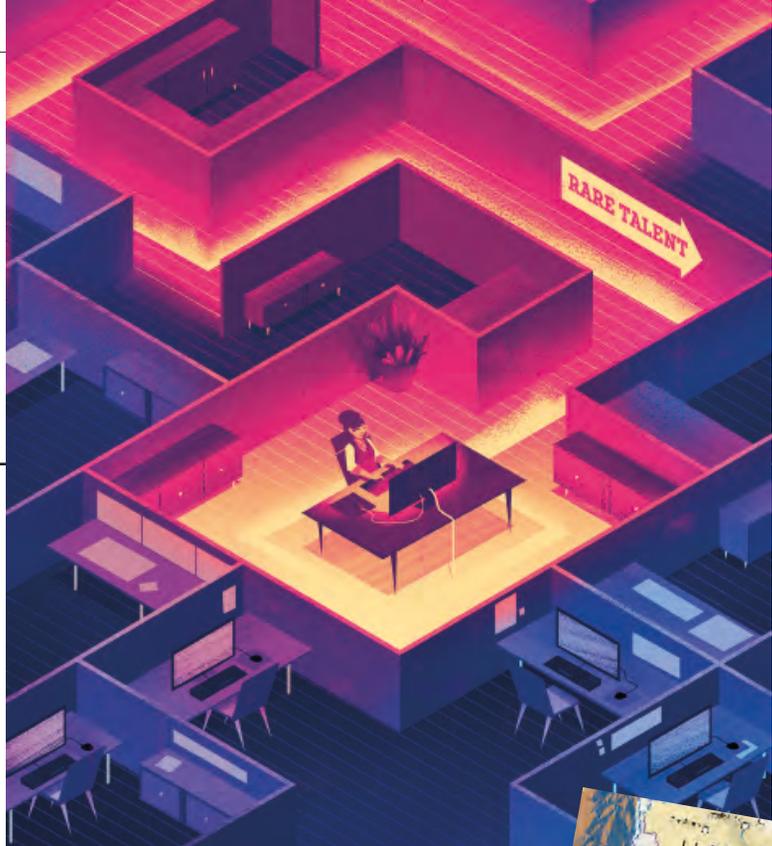
68 Le chiffre du mois

Aménagement du territoire et problématique du logement

70 – 71 ÉCLAIRAGE JURIDIQUE

70 Embauche de ressortissants de pays tiers

Focus sur les dernières nouveautés législatives



46 – 61

DOSSIER

Stratégie des talents Trouver les profils dont l'économie a besoin

Toutes les entreprises le disent, il devient très difficile au Luxembourg de trouver les ressources humaines nécessaires à leur développement. Ce phénomène est perceptible partout en Europe et ailleurs dans le monde. Au Luxembourg, la mobilisation s'organise pour trouver des solutions, forcément multiples.



POSTER
Luxembourg
(en)quête de profils

FICHE IDEA

FICHE DÉTACHABLE N° 20:
Responsabilité Sociale des
Entreprises: action!



78 – 81

GRAND ENTRETIEN

Isabelle Schlessler

78 « Aujourd'hui, la formation est une nécessité »

La compétition internationale pour attirer de nouveaux profils s'est intensifiée au cours des dernières décennies, obligeant le Luxembourg à se positionner dans cette course aux talents. Dans ce contexte, l'ADEM doit faire face au manque de candidats dans certaines professions.





86 – 92
STARTUPS

86 Irina Simoncini et Sylvie Rouen
Darmaxis: l'essentiel, et rien d'autre

90 Christophe Antoine et Romain Guillaud
Polaar Energy liquide les fuites



94 – 100
SUCCESS STORY

94 Nathalie Delebois et Sinead O'Donnell
DO Recruitment Advisors: just DO recrute!

98 Jean-Marc Demerdjian
Compass Group: les branches du Compas(s)



102 – 105
VISITE
ENTREPRISE

102 Solar Screen
Un leader dans son domaine

104 Mediation
L'humain avant tout



106 – 120
RETOUR EN
IMAGES

- Photo du mois
- 106 **Bibliothèque nationale: un espace nouvelle génération**
 - 108 **Mission économique au Maroc**
 - 110 **Schueberfouer 2019**
 - 112 **Expo Real: Erfolgreicher Auftritt**
 - 114 **Visite d'État du couple royal belge au Grand-Duché de Luxembourg**
 - 116 **Mission économique en Russie**
 - 118 **Cybersecurity4Success: anticiper les risques**
 - 120 **Subjective Atlas of Luxembourg**

122 – 125
AGENDA

130
CARTE BLANCHE
Tonika Hirdman
Comment combiner recherche du profit et soutien à une société durable ?



NEWS

- 18 **Corporate News**
- 42 **Institutional News**



MARKET WATCH

- 76 **The Republic of Belarus**
The inconspicuous neighbour east of us



BUSINESS VOICES

- 72 **Hiring**
Experience doesn't predict a new hire's success



INTERVIEW

- 82 **Mac Reynolds**
"Being a part of bringing something to life which can affect people all over the world is, without question, magical"
As Luxembourg gears up for the Sonic Visions Music Lab and Festival, Merkur took the opportunity to interview Mac Reynolds, keynote speaker at the music lab and manager of Las Vegas's own, Imagine Dragons.

BRÈVES



PREMIUM Le magazine rejoint Docler

Lancé en mai 2012, *Premium* rejoint le groupe Docler Holding, société digitale et média ayant son siège au Luxembourg, et s'offre un nouveau développement au-delà des frontières de la Grande Région. D'abord dédié au public masculin, le magazine *Premium* s'est diversifié en proposant deux hors-séries féminins publiés chaque année. *Premium* est aussi connu pour ses nombreux événements annuels dédiés aux produits de luxe. Pour Docler Holding, ce nouveau tournant offre des opportunités de développement pour ses produits liés à l'art et au lifestyle, mais aussi au domaine de la presse spécialisée.

CACTUS Tourné vers le futur

Cactus conforte son engagement de longue date en faveur de l'énergie solaire avec la mise en service de deux installations photovoltaïques supplémentaires sur les toitures de son supermarché à Bettembourg et de sa centrale logistique à Windhof. Ce projet commun à Enovos et Cactus répond au premier appel d'offres émis par l'État en vue de mettre en place des installations photovoltaïques de grande envergure sur le territoire luxembourgeois.



BATIMENTSMOINSCHERS.COM En finale en Pologne

L'entreprise luxembourgeoise spécialisée dans la vente de bâtiments métalliques via Internet a remporté le prix National Winner dans la catégorie « Growth Strategy of the Year » des European Business Awards, et est maintenant en lice pour la finale européenne en

Pologne en décembre. *Batimentsmoinschers.com* est également en lice pour le « Prix du public européen » qui regroupera le plus de votes sur sa vidéo de présentation répondant à « What we do » – « Success and achievements » – « How we did it » – « Why vote for us ». ●

MATCH – SMATCH 45 ans à Luxembourg

L'histoire des supermarchés Match & Smatch a débuté au Luxembourg avec l'ouverture du premier Match dans le complexe commercial de Helfent en 1974. Depuis, l'enseigne et sa société d'exploitation Courthéoux se sont progressivement développées pour compter actuellement 28 supermarchés (13 Match et 15 Smatch), implantés sur le territoire national et employant quelque 800 salariés. Attachés à leur ancrage local, les magasins Match/Smatch proposent de nombreux produits locaux et bio (fruits, vins, produits laitiers, viande, etc.) issus de productions luxembourgeoises ou de la Grande Région. ●

GAULT&MILLAU

CYRIL MOLARD, CHEF DE L'ANNÉE

Gault&Millau, l'éditeur de guides gastronomiques a dévoilé, fin octobre, les lauréats de sa toute nouvelle édition du guide Luxembourg 2020.



Gault&Millau franchit une étape supplémentaire et lance un guide Luxembourg à part entière. Il volera de ses propres ailes sous le nom *A Taste of Luxembourg* et sera édité en deux langues, français/anglais. Gault&Millau a choisi pour cette édition, de proposer d'autres adresses indispensables, car elles apportent aussi du plaisir... Ainsi, *A Taste of Luxembourg* reprend également les meilleurs bars du pays ainsi que ses meilleurs chocolatiers. Cette année, à l'aube d'une nouvelle décennie, Gault&Millau a « rebattu les cartes » et c'est Cyril Molard, chef propriétaire du restaurant *Ma Langue Sourit* à Moutfort qui a été récompensé comme premier Chef de l'Année de la

décennie. Autres lauréats : Lady Jane « Bar de l'année » ; Pas Sage, « Pop of the Year » ; Pierre Zehner (La Distillerie et Côté Cour), « Pâtissier de l'Année » ; Claude Rameau (Pefferkär), « Sommelier de l'Année » ; Sébastien Périé (L'Atelier Windsor), « Hôte de l'année » ; Thomas et Emeline Murer (An der Villa), « Nouveauté Remarquable de l'année », Giuseppe Molinaro (Tailors Concept), « Méditerranéen de l'année », et Baptiste Heugens (Two6Two), tout premier « Jeune Chef de l'Année » au Luxembourg. Stéphanie Jauquet, fondatrice propriétaire de Cocottes installée depuis peu dans ses tout nouveaux ateliers à Grass est devenue « Personnalité de l'année 2020 ». ●

CEGECOM 20 ans et toujours aussi fringant!

Cegecom a célébré, en octobre dernier, ses 20 ans d'existence. Depuis sa création en 1999, l'opérateur enchaîne les succès. Aujourd'hui, le Groupe Artelis, né du partenariat entre Cegecom et VSE NET en 2006, affiche un chiffre d'affaires annuel de 60 millions d'euros et compte 180 collaborateurs. Le groupe est désormais leader du secteur des télécommunications de la Grande Région. À la fin des années 90, le Luxembourg, comme ses voisins européens, entame une libéralisation du marché des télécommunications. Cegedel, qui deviendra Encevo, lance officiellement Cegecom dans un contexte de compétition intense et pose les bases d'un opérateur qui n'a pas peur d'offrir des services novateurs. La société fidélise rapidement ses clients et

s'impose très vite comme premier opérateur alternatif de télécommunications sur le marché national. En 2006, Cegecom se rapproche de VSE NET, située en Sarre. Le Groupe Artelis, prometteur, naît de cette union. Cegecom a vécu des changements technologiques majeurs. Ses premières années d'existence restent marquées par l'accompagnement à la démocratisation de la fibre en connectant physiquement ses clients. Aujourd'hui, Cegecom propose des solutions de réseau d'interconnexion, d'Internet, de téléphonie, d'hébergement et de cloud. Si l'industrie a longtemps représenté la part la plus importante du chiffre d'affaires (CA), aujourd'hui, les clients de ce secteur représentent une part égale à celui de la finance (40 %) et les PME gagnent du terrain avec 20 % du CA annuel. La capacité d'adaptation de Cegecom en fait aujourd'hui sa force. ●



PEINTURES ROBIN Maintenant à Bissen

Les Peintures Robin sont désormais installées dans la zone de Klengbousbiérg à Bissen. Les vastes halls de stockage s'étendent sur 3.200 m², dont 500 m² dédiés au magasin et au show-room. Ils permettront de partir d'une plate-forme centrale unique pour desservir les clients au Luxembourg et dans la Grande Région. Ce centre logistique moderne est, entre

autres, équipé de trois tours de stockage rotatif et permet de stocker 2.000 palettes. Les Peintures Robin, fondées en 1927, emploient aujourd'hui une centaine de salariés. Fortes d'un laboratoire de sept ingénieurs-chimistes, les Peintures Robin se sont fixé comme grand objectif de n'offrir plus que des produits écologiques à base de matières premières naturelles dans les années à venir. ●



POST LUXEMBOURG

UNE PREMIÈRE PIERRE POUR LE FUTUR SIÈGE

D'ici 2022, près de 1.000 collaborateurs intégreront le nouveau siège de Post Luxembourg, un des tout premiers bâtiments administratifs sans émissions carbone directes construit à Luxembourg.

Après des travaux de démolition de 18 mois de l'ancien bâtiment postal situé place de la Gare à Luxembourg-ville, Post Luxembourg a posé en octobre la première pierre du bâtiment qui deviendra son nouveau siège en 2022. Le nouveau bâtiment disposera d'une surface d'environ 28.000 m² (hors sol) et comportera neuf étages et quatre sous-sols.

Il se composera de bureaux pour quelque 1.000 collaborateurs Post, ainsi que d'un Espace Post au rez-de-chaussée. Le bureau d'architectes luxembourgeois Metaform Architects, lauréat d'un appel à idées en 2017, va réaliser ce nouveau bâtiment qui représentera le trait d'union entre le traditionnel - la façade classée des années 1950 du bâtiment

Accinauto sera conservée - et le contemporain. Très urbain, l'immeuble se composera d'une façade en lamelles verticales minérales liant le toit en pente de l'Accinauto par torsion.

La construction du futur siège de Post Luxembourg s'inscrit dans une stratégie immobilière à long terme, et dans la stratégie RSE (responsabilité sociale de l'entreprise) du groupe, en respectant des critères de construction écologique très stricts.

Il sera, avec le bâtiment Weierbaach de Post à la Cloche d'Or, le deuxième immeuble du groupe sans émissions carbone directes. Post Luxembourg vise la certification « Platine » de la DGNB, catégorie la plus élevée de la classification allemande de renommée mondiale. ●

CARLEX

EN ROUTE POUR LA VOITURE DU FUTUR

Carlex Glass Luxembourg investit dans « la voiture du futur » et adopte un rôle actif dans le projet proTRon EVOLUTION, développé par l'Université des sciences appliquées de Trèves (Hochschule Trier), en présentant son premier prototype de verre.



Carlex développe des produits de verre automobile innovants et légers depuis 2016 et a choisi pour cette raison de participer au projet proTRon EVOLUTION. Pour ce projet, Carlex a réussi à développer un pare-brise d'une épaisseur de 2,6 mm et d'un poids de seulement 5,4 kg. En comparaison, les pare-brise conventionnels pèsent environ le double. En outre, Carlex a dû relever le défi additionnel d'intégrer une fonction de chauffage sur toute la surface du pare-brise, comme dans le cas des véhicules à propulsion électrique, aucune chaleur résiduelle d'un moteur à combustion interne ne peut être uti-

lisée pour le dégivrage. Le projet de recherche et d'enseignement proTRon vise à fournir des solutions innovantes pour faire face aux défis actuels et futurs de l'industrie automobile. Le proTRon EVOLUTION, un véhicule électronique à haut rendement énergétique, conçu pour 4 personnes et un usage urbain, promet une solution de mobilité respectueuse de l'environnement, un meilleur bilan énergétique et une consommation d'énergie plus basse de la production aux composants, grâce à l'utilisation de fibres naturelles. La version finale de la voiture sera dévoilée au public en 2021. ●



CFL

Le Flex Carsharing plus convivial

Depuis fin octobre, la réservation des 100 voitures Flex disponibles dans les 42 stations publiques de Flex est plus facile grâce à une nouvelle appli. Il est aussi désormais possible d'effectuer un trajet aller simple OneWay entre des stations sélectionnées. Afin de

rendre cette nouvelle offre OneWay visible dès le départ et son utilisation plus pratique pour les clients, tous les trajets, OneWay ou aller-retour, peuvent être réservés en quelques clics. D'autres mesures concrètes sont déjà prévues afin de maintenir le cap sur une croissance durable. La nouvelle application est téléchargeable sur l'App Store et le Google Play Store. ●

SPUERKEESS

Première Luxembourgeoise

Spuerkeess a annoncé son adhésion en tant que premier participant bancaire luxembourgeois aux Nations unies (UNEP FI). Cette adhésion s'inscrit dans la continuité de l'orientation responsable de ses activités bancaires et financières et témoigne de la volonté de la Spuerkeess d'intensifier ses efforts en contribuant à la mise en place de ces principes dans le cadre de l'UNEP FI, partenariat mondial entre les Nations unies et les acteurs du secteur bancaire. Les « Principes for Responsible Banking » ont pour objectif de transformer l'industrie bancaire afin de lui permettre de jouer un rôle de premier plan dans l'atteinte par la société des objectifs de développement durable des Nations unies et des objectifs posés par l'accord de Paris sur le climat. ●

BRÈVES



ÉDITIONS EUROPE
LUXEMBOURG
**Luxembourg,
Gastronomie &
Patrimoine**

Luxembourg, Gastronomie & Patrimoine volumes 1 et 2, édités par les Éditions Europe Luxembourg, mêlent avec subtilité et élégance la présentation de chefs, de leurs restaurants, de recettes et le patrimoine architectural, culturel et naturel aux environs de leurs tables. La qualité et le nombre des photos permettent de découvrir les différentes régions du Luxembourg. Les textes et les recettes en français et en anglais donnent à ces ouvrages une dimension nouvelle, ils sont une parfaite carte de visite du Luxembourg.

ENCEVO

Certifiée!

Encevo est la première entreprise au Luxembourg à recevoir la prestigieuse certification ISO 50001/2018, attribuée aux entreprises qui font preuve d'une gestion efficace de l'énergie, et qui réduisent leur empreinte énergétique. Le Groupe Encevo a obtenu cette certification pour son site d'Esch-sur-Alzette. Toutes les procédures ont été revues à fond par l'équipe Énergie avec le support de divers experts des différentes filiales du groupe, comme Enovos Services ou Global Facilities.

DEPUIS 100 ANS
**COMME VOUS,
 ILS SAVENT
 TOUT FAIRE.**



NEW CITROËN BERLINGO VAN
 "VÉHICULE UTILITAIRE DE L'ANNÉE 2019"

CITROËN JUMPY

CITROËN JUMPER

GAMME CITROËN PRO



JOURS PRO
 DU 1^{ER} OCTOBRE
 AU 30 NOVEMBRE

JUSQU'À
14.900€
 D'AVANTAGE⁽¹⁾
 ET **50%**
 SUR TOUTES LES OPTIONS⁽⁴⁾

NEW BERLINGO VAN

JUMPY

JUMPER

citroen.lu

€ 4,1 - 5,7L/100 KM @ 107 - 131 G CO₂/KM (NEDC) | € 4,7 - 5,7L/100 KM @ 125 - 152 G CO₂/KM (NEDC) | € 5,8 - 6,8L/100 KM @ 153 - 179 G CO₂/KM (NEDC)
 € 5,3 - 6,6L/100 KM @ 137 - 173 G CO₂/KM (WLTP) | € 6,2 - 7,4L/100 KM @ 164 - 196 G CO₂/KM (WLTP) | NON COMMUNIQUÉ

CITROËN préfère **TOTAL** **DONNONS PRIORITÉ À LA SÉCURITÉ.** Informations environnementales : citroen.lu. Contactez votre point de vente pour toute information relative à la fiscalité de votre véhicule. (1) Avantage maximum, toutes remises comprises y compris les remises conditionnelles suivantes : prime EcoTech⁽²⁾ et prime de stock⁽³⁾, valable à l'achat d'un nouveau CITROËN Jumper Driver Fourgon 35 L3H2 2.2 BlueHDi 165 BVM6. L'avantage maximum peut varier selon les modèles et les finitions. (2) CITROËN vous propose une prime EcoTech de 1.400€ HTVA pour la reprise et le recyclage de votre ancien véhicule à l'achat d'un nouveau CITROËN Jumper utilitaire. Le véhicule doit être complet et immatriculé depuis au moins 6 mois au nom de l'acheteur du nouveau véhicule. (3) CITROËN vous offre une prime de stock de 1.600€ HTVA à l'achat d'un nouveau CITROËN Jumper utilitaire de stock commandé et livré avant le 30/11/2019. (4) CITROËN vous offre 50% de remise sur toutes les options. Offres réservées aux détenteurs d'un numéro d'entreprise et valables du 01/10/2019 au 30/11/2019 dans la limite des stocks disponibles. Photo non contractuelle. Plus d'informations et conditions dans le réseau Citroën participant ou sur citroen.lu. E.R. : A-L. Brochard, avenue du Bourget 20, 1130 Bruxelles. N° d'entreprise: BE0448.813.060, n° IBAN : BE55 4829 0520 2144. Tél. 0032/2.206.68.00.

**INSPIRED
 BY PRO
 SINCE 1919**

BRÈVES



KNEWLEDGE

10 bougies pour l'agence de digital marketing !

Née en même temps que la révolution mobile, l'agence Knewledge a fêté ses 10 ans d'existence. Créée en 2009 par Gérald Claessens, l'agence n'a cessé de croître, passant de 3 collaborateurs à bientôt 17. Son 10^e anniversaire marque aussi le franchissement d'un cap symbolique avec la gestion de 10 millions de budget média en 2019. En acquérant sans cesse de nouvelles compétences, Knewledge est également l'agence la plus certifiée du marché, avec plus de 8 titres majeurs à son actif.

FOYER

Lancement de Cyber pro

Dans un monde où les cyberattaques sont nombreuses, Foyer lance Cyber pro, une offre inédite sur le marché luxembourgeois, destinée aux indépendants et aux PME. Avec Cyber pro, Foyer accompagne ses clients dans la lutte contre les cyberattaques en s'appuyant, entre autres, sur l'expertise et les outils d'évaluation du ministère de l'Économie et de l'Initiative Securitymadein.lu, et propose une assistance pour gérer la crise, ainsi qu'une indemnisation des pertes de marge si une solution n'est pas rapidement trouvée.

Plus d'informations : www.cyberpro.foyer.lu



NATURALIA

Et de 2 pour le bio en ville !

Naturalia ouvre un deuxième point de vente, rue Philippe II, à Luxembourg-ville. Ce nouveau magasin s'étend sur 280 m² répartis sur trois niveaux et compte 6.000 références de produits bio et naturels avec un tout nouveau rayon beauté et compléments alimentaires. Outre une grande variété de fruits

et de légumes ultra frais et un large choix de produits en vrac, un rayon boulangerie en libre-service propose des pains spéciaux, sans gluten, de campagne ou encore complets. Et au sous-sol, une cave dispose d'une soixantaine de références de vins et champagnes bio et biodynamiques. La livraison à domicile est offerte aux clients à partir de 50 euros d'achats. ●

LA BELLE ÉTOILE

45 bougies pour le centre

La Belle Étoile a ouvert ses portes le 3 juillet 1974. Le centre commercial est alors parmi les plus grands du pays avec ses 21 magasins, dont un supermarché Cactus et deux restaurants. Depuis ces 45 années, La Belle Étoile n'a cessé de croître et de s'adapter aux besoins de sa clientèle, en gardant toujours son objectif de départ : être le *Treffpunkt glücklicher Familien* – le rendez-vous des familles heureuses. En 2013, La Belle Étoile présente encore un tout nouveau visage au public avec une nouvelle extension et 35 nouveaux magasins. Avec une surface de vente de 39.000 m², La Belle Étoile est actuellement le plus grand centre commercial de la Grande Région avec 105 magasins et restaurants. ●

TOTAL

80 ANS AU LUXEMBOURG

Présent au Grand-Duché de Luxembourg depuis 1939, Total fait partie des premiers pétroliers implantés au Luxembourg. L'enseigne, qui n'a cessé d'évoluer depuis 80 ans, a célébré cet anniversaire en grande pompe.

Si les premières pompes à essence étaient uniquement accessibles auprès des concessionnaires automobiles, Total, à l'époque encore sous l'enseigne Fina, a fait partie dès 1939 des premières stations-service installées au Luxembourg. En 1964, l'enseigne Total apparaît au Grand-Duché pour ensuite fusionner avec Elf en 2000. Durant les 80 dernières années, Total à Luxembourg n'a cessé de grandir, et compte à ce jour 40 stations, 2 stations en projet et plus de 400 collaborateurs. L'avenir, Total le voit en grand. Le groupe ambitieux d'être un pionnier de l'énergie responsable et intègre, pour cela, les enjeux climatiques au cœur



de sa stratégie, dont le choix porté, pour les produits pétroliers, sur le pétrole à bas coût. Au Luxembourg, Total a déjà équipé 12 de ses 40 stations-service de panneaux solaires, dont six sont raccordées sur le réseau électrique, les six restantes le seront très prochainement. Devenir partie prenante de la transition énergétique et amener le savoir-faire du groupe au Grand-Duché est une volonté prononcée de la part de la direction luxembourgeoise. Le groupe a ainsi créé une nouvelle direction Mobility & Fleet services, qui a l'ambition de proposer et développer des solutions alternatives pour les clients luxembourgeois de Total. ●

Le Transporter 6.1

La légende, mise à jour.



Véhicules
Utilitaires

Transporter 6.1 Fourgon

2.0 TDI 90 ch

- > Avec 3 places
- > Climatisation manuelle
- > Autoradio « Composition Audio »
+ Interface pour téléphone mobile
- > Plancher universel dans
le compartiment de charge

Prix net

18.590,- € HTVA

Soit un avantage de

6.240,- € HTVA

230,- € HTVA/mois*

FinancialRenting.

sans acompte

48 mois / 60.000 km

Capable de tout transporter sur la route.

Il y a plus de 70 ans, il était la solution aux problèmes de transport. Aujourd'hui, le Transporter 6.1 Fourgon est plus performant que jamais. Avec sa remarquable hauteur de chargement, son offre de place généreuse et ses systèmes innovants d'aide à la conduite, il veille à ce que vous, votre équipe et votre matériel arriviez au travail en toute sécurité.

Découvrez nos offres de lancement ainsi que la liste des partenaires Volkswagen Utilitaires au Luxembourg sur : volkswagen-utilitaires.lu

Consommation moyenne : 7,6 l/100 km. Émissions CO₂ : 199 g/km. ⁽²⁾

Les valeurs de CO₂, consommation et puissance indiquées sont actuellement en cours d'analyse.

Il n'est pas exclu que le résultat de ces analyses entraînera une mise à jour de ces valeurs.

* Exemple de tarif FinancialRenting. avec une durée du contrat de 48 mois, sans acompte, kilométrage total 15.000 km/an.

BRÈVES


**PANELUX
Tout change !**

Panelux a récemment changé d'identité visuelle afin d'illustrer la nouvelle dimension de l'entreprise. Les fondamentaux de la marque sont conservés, dont la signature « Savoir-faire & tradition » qui traduit l'engagement de l'entreprise. De plus, depuis cet automne, Panelux a franchi une étape supplémentaire avec la construction d'un nouvel atelier de boulangerie de 3.000 m² où l'intervention humaine sera toujours omniprésente, de la production à la division de la pâte pour mise en banneton, en passant par la mise au four, puis la mise sur chariot du pain.

**LUXAIR CITY BREAK
Produit dynamique**

Luxair Luxembourg Airlines lance un nouveau produit dynamique : « Luxair City Break », permettant de coupler un vol avec un hébergement, et complétant ainsi son offre digitale. En partenariat avec Hotelbeds, leader mondial sur le marché des offres d'hébergement, Luxair Luxembourg Airlines pourra offrir à ses clients l'accès à 7.000 hôtels répartis sur la vingtaine de destinations européennes desservies par la compagnie nationale.



**AIO TECHNOLOGIES / BECOLUX / CDCL
Partenariat stratégique**
Les sociétés luxembourgeoises familiales All In One Technologies (AIO), Becolux et CDCL (Compagnie de construction luxembourgeoise) ont conclu un partenariat stratégique dans lequel elles fonctionneront dès à présent sur un pied d'égalité. L'objectif de cette alliance est de proposer sur le marché luxembourgeois de l'immobilier un éventail complet de services allant

de la construction de bâtiments, en collaboration avec les bureaux d'études et cabinets d'architectes luxembourgeois, à un ensemble de solutions durables dans le domaine de l'équipement technique, de l'entretien et de l'exploitation des bâtiments réalisés. Les trois sociétés conservent leur autonomie juridique et économique, il n'y a pas de changement au niveau de la structure des différentes entreprises et du personnel. ●

**CODIC / TRALUX
Regus prend de l'« Altitude »**

Codic Luxembourg et Tralux Immobilier ont signé un contrat de bail avec International Workplace Group (IWG) pour un centre Regus de 2.535 m² dans l'immeuble Lhassa du projet Altitude développé à Leudelange. Dans le cadre de sa stratégie d'expansion, Regus, fournisseur mondial d'espaces de travail, a choisi le complexe Altitude afin d'étendre ses activités au Luxembourg. Le centre Regus occupe le rez-de-chaussée et les deux premiers étages du bâtiment Lhassa. Il compte 300 postes de travail, dont 25 espaces de coworking, 82 bureaux et 2 salles de réunion pouvant être loués à l'heure, à la journée, à la semaine ou de manière permanente. ●

**ARHS
LE GROUPE
PREND SES
QUARTIERS
À BELVAL**

Naos, le nouveau siège du groupe ARHS, a accueilli ses premiers collaborateurs à Belval cet été dans une zone qui était jadis synonyme d'activités industrielles lourdes et qui est, désormais, un centre d'innovation intelligente.

L'objectif principal du nouveau bâtiment baptisé Naos, certifié BREEAM, est de soutenir la croissance rapide de l'entreprise et de permettre d'exploiter son réservoir de talents diversifiés. Mais sa fonction s'étend bien au-delà d'une simple capacité d'hébergement. Conçu pour encourager la créativité et l'esprit d'entreprise, le nouveau siège englobe et promeut la culture de plus en plus vaste d'ARHS. Ses huit étages spacieux accueillent des bureaux, des points de vente, des restaurants, une authentique salle de conférences au cœur du bâtiment matérialisée en un auditorium de 300 sièges, une terrasse de 200 m² et une esplanade qui sert tant de lieu de rencontres professionnelles



que de lieu de détente, le tout sur une surface totale de 14.000 m². Des installations de haute technologie à l'environnement lumineux, tout a été pensé pour favoriser le bien-être et le développement des collaborateurs. Le nouveau bâtiment sera un écosystème pour les talents d'ARHS et doit être également un catalyseur pour les activités commerciales du groupe. Avec une infrastructure aussi complète et orientée vers l'avenir à sa disposition, ARHS pourra encore mieux servir ses clients. Fondé au Grand-Duché en 2003, le groupe s'est développé jusqu'à être constitué de 10 entités rassemblant plus de 1.300 collaborateurs au Luxembourg, en Belgique, en Italie, en Grèce et en France. ●

Le nouvel Opel

GRANDLAND X HYBRID4

Ne faites aucun compromis. Obtenez tout.



Info environnementale (AR 19/03/2004) : opel.be  DONNONS PRIORITÉ À LA SÉCURITÉ.

 1,7 L/100KM  39 G/KM CO₂ 17,4 KWH/100KM

La consommation et les émissions de CO₂ sont déterminées selon la World Harmonized Light Vehicle Test Procedure (WLTP) conformément aux directives R (CE) n° 715/2007, R (UE) n° 2017/1153 et R (UE) n° 2017/1151.



DATACENTER LUXNETWORK Entrée au capital de LuxNetwork

Les deux sociétés, Datacenter Luxembourg et LuxNetwork, confirment leur partenariat initié en décembre 2016. Ce rapprochement permet l'émergence d'un nouvel acteur majeur du secteur du cloud et des télécommunications au Luxembourg, qui réunira 35 collaborateurs pour un chiffre d'affaires de plus de 17 millions d'euros. « Suite à notre partenariat il y a 3 ans, ce rapprochement était inévitable. Il souligne non seulement une volonté très forte des deux entreprises de s'aligner et créer plus de synergies qui profiteront à nos clients, mais également de contribuer à l'évolution du paysage des télécommunications luxembourgeois et de se positionner de manière forte en Europe », explique Manuel Coelho, CEO de Datacenter Luxembourg.

Ce groupement 100 % luxembourgeois a pour objectif de renforcer le positionnement, la visibilité et le savoir-faire de chacune des entités sur le marché national et d'accroître leur compétitivité à l'international. « Les relations humaines sont toujours à l'origine des orientations stratégiques des sociétés. La confiance et les interactions sont essentielles. Ce rapprochement entre nos deux sociétés s'inscrit dans la continuité de nos relations depuis décembre 2016. C'est une nouvelle étape de croissance qui positionnera un acteur majeur dans le secteur des télécommunications luxembourgeois », ajoute Luc Lutot, CEO de LuxNetwork. L'alliance de 20 années d'expérience en colocation de serveurs et en hébergement de systèmes d'information, avec l'expertise des services de connectivité, consolidera le partenariat de ce nouvel acteur complet et incontournable. ●



COCOTTES Un nid à Belval!

Cocottes a ouvert une nouvelle boutique dans les Terres Rouges. Ce magnifique écrin joue avec le patrimoine industriel sidérurgique omniprésent à Belval : une immense ouverture vitrée au plafond donne directement sur les hauts fourneaux, et les convives peuvent admirer deux bouches de sortie de coulée de métal, vestiges

de l'époque sidérurgique, qui entrent dans la boutique. La décoration et le mobilier brut rappellent le style industriel. Le lieu offre la gamme complète des recettes Cocottes et est également le premier à tester les frigos à lamelles en verre, qui s'ouvrent automatiquement pour se servir, évitant toute perte d'énergie. ● Cocottes Belval, 6 avenue des Hauts Fourneaux, Luxembourg



ATENOR

PREMIÈRE PIERRE DU BUZZCITY POSÉE

Société de développement et de promotion immobilière, Atenor réalise et développe des projets de grande envergure sur le territoire luxembourgeois depuis 20 ans. BuzzCity, le dernier en date, verra le jour à Leudelange.

Atenor vise à apporter des réponses adaptées aux challenges que présente l'évolution constante des villes, notamment en développant de nouveaux quartiers ou en redynamisant des lieux prometteurs.

Le projet BuzzCity à Leudelange, développé en partenariat avec Fidentia, investisseur actif dans des projets immobiliers durables, s'inscrit clairement dans cette approche. BuzzCity propose quatre immeubles de bureaux sur 16.000 m², répondant au besoin d'espaces de travail des entreprises désireuses de s'installer au Grand-Duché et d'y attirer les talents de demain.

Sa conception tant intérieure qu'extérieure a été pensée comme un campus d'affaires, favorisant les connexions entre les lieux, les entreprises et les personnes. Le campus, dont la

livraison est prévue au printemps 2021, atteindra les plus hautes normes de certification environnementale.

Ainsi, les quatre bâtiments de quatre étages communiquent entre eux par un système innovant de passerelles et de promenades au travers de patios paysagers. Les espaces sont prévus pour accueillir des équipements à la pointe de la technologie.

BuzzCity prévoit des aménagements flexibles pour répondre aux différentes activités tout au long de la journée : un corner et un restaurant avec terrasse extérieure, des jardins et des commerces de proximité pourraient y trouver leur place. BuzzCity encourage la mobilité douce en mettant à disposition 12 bornes de recharge pour véhicules électriques et dispose d'emplacements de parking pour les vélos. ●



FOR BUSINESS - FOR PLEASURE

ALFA ROMEO STELVIO

DÉCOUVREZ VOTRE NOUVEAU PARTENAIRE PROFESSIONNEL

Vous êtes passionné par votre business. Goûtez au plaisir de conduire votre entreprise vers le succès au volant de l'inimitable Alfa Romeo Stelvio.

CONTACTEZ VOTRE BUSINESS CENTER ALFA ROMEO POUR UNE OFFRE FLEET SUR MESURE.
PLUS D'INFOS SUR ALFAROMEU.LU

E.R.: Yann Chabert. Annonceur: FCA Belgium S.A., Rue Jules Cockx 12a - 1160 Bruxelles. RPM: Bruxelles. BCE 0400.354.731. IBAN FCAB: BE 86 4829 0250 6150. Informations environnementales [règlement grand-ducal 17/03/2003]: www.alfaromeo.lu.

5.2-8.1 L/100 KM • 138-187 G/KM CO₂ (NEDC 2.0)

Contactez votre concessionnaire pour toute information relative à la fiscalité de votre véhicule.

FCA | FLEET & BUSINESS

La meccanica delle emozioni



BRÈVES



LUXPROVIDE Pour la gestion de Meluxina

LuxProvide, filiale de LuxConnect, assurera aussi, outre l'implantation du supercalculateur Meluxina de 10 pétaflops de puissance à Bissen, les diverses activités liées à cette capacité de calcul à haute performance, ainsi que la fourniture de services qui s'y rapportent, notamment en matière de connectivité haut débit et des applications de pointe. LuxProvide a également pour mission de faciliter l'accès à l'utilisation des capacités de Meluxina en mettant en place un centre de compétences pour guider et accompagner les entreprises dans leurs projets relevant du calcul de haute performance.

BRASSERIE NATIONALE Plus de transparence

L'association des brasseurs européens et ses membres, dont fait partie le groupe Brasserie Nationale, qui produit les bières Bofferding, Battin et Funck-Bricher, ont signé un accord volontaire, s'engageant à mentionner les ingrédients et la valeur énergétique de leurs produits sur tous les emballages (étiquettes bouteilles, cans, packs) d'ici 2022 afin de fournir aux consommateurs une information compréhensible, adéquate et précise.



VICTORINE Une boutique au Royal-Hamilius

Le Royal-Hamilius étoffe son offre food en accueillant l'enseigne luxembourgeoise Victorine. Située au cœur de la future place Hamilius, la boutique Victorine proposera une restauration de qualité, exclusive et innovante.

Les plats choisis par les clients pourront être consommés sur place ou emportés. Une salle de restauration d'environ 120 couverts située à l'étage offrira à l'ensemble des clients de Victorine une vue exceptionnelle sur la place et l'Hôtel des Postes. L'ouverture de la boutique Victorine est prévue au premier trimestre 2020. ●

TALKWALKER NOUVEAU BUREAU À NEW YORK

Talkwalker a récemment inauguré ses nouveaux bureaux new-yorkais en présence du Premier ministre luxembourgeois Xavier Bettel, de son CEO américain Todd Grossman, et de son CEO global Robert Glaesener.



Talkwalker est un outil de veille et d'analyse du web et des réseaux sociaux utilisé par plus de 2.000 marques et agences partout dans le monde pour donner plus d'impact à leur communication. Il fournit aux entreprises une plateforme puissante et facile à utiliser pour protéger leur marque, mesurer leur performance et optimiser leur image au niveau mondial, sur tous les canaux de communication. Sa technologie de pointe surveille et analyse les conversations sur les réseaux sociaux, les sites d'information, les blogs et les forums en 187 langues. L'entreprise a ouvert son premier bureau new-yorkais en 2015, et compte désormais une équipe de plus de

65 employés. Lors de cette inauguration, Todd Grossman a souligné que « ces quatre années de présence sur le sol américain nous ont permis d'établir Talkwalker comme leader dans le domaine du social listening. Ce nouvel espace nous permettra d'accélérer notre progression sur les marchés au nord et au sud du continent américain. » Et Robert Glaesener d'ajouter qu'« avec plus de 300 employés et 6 bureaux à travers le monde, Talkwalker est réellement devenue une entreprise globale (...) ». Le Premier ministre luxembourgeois Xavier Bettel a quant à lui souligné le fait que le succès international d'entreprises comme Talkwalker démontre l'évolution incroyable du secteur technologique local. ●

IMMOPASS Le contrôle technique de l'immobilier débarque à Luxembourg

L'idée est simple, mais n'existait pas encore sur le marché : proposer un service d'expertise immobilière pour les futurs acquéreurs afin de vérifier les éventuels vices techniques d'un bien. Fondée en octobre 2018 par Marc Guilmot et Nicolas Biquet, ImmoPass est une jeune startup lancée au mois de septembre dernier au Luxembourg. Il s'agit d'un service d'inspection technique immobilière basé sur plus de 80 points de contrôle. Le diagnostic est assuré par un réseau partenaire d'architectes et d'ingénieurs-conseil de longue expérience. L'entreprise compte une centaine d'inspections à son actif en Belgique et a étendu son activité au marché luxembourgeois. ●

Acceptez des paiements via smartphone et smartwatch directement sur votre terminal

Tous nos terminaux de paiement au Luxembourg sont en mesure de traiter rapidement et en toute sécurité des transactions réalisées via les principales méthodes de paiement mobile basées sur des cartes.

Pour en savoir plus sur les paiements via smartphone ou smartwatch sur nos terminaux, rendez-vous sur : six-payment-services.com/paiements-mobiles

worldline.com
six-payment-services.com

IN BRIEF



CARGOLUX

"You book it, we fly it"

Cargolux Airlines has launched a new online booking tool enabling customers to streamline their booking process. The service allows for connectivity through the tool "You book it, we fly it", which echoes the company's motto. The new digital tool offers a faster, smoother and more personalised experience, streamlining and accelerating the customer quoting and booking process and making it easier to do business on the customers' terms. Cargolux's digital transformation is powered by PROS Solutions.

ASSMANN / LUXEMPART

Growing together

Under the umbrella of Assmann Holding, Assmann Group, a leading supplier of data network technology, network infrastructure, and ICT accessories with more than EUR 60 million in revenue, is accelerating its development with a new partner: Luxempart, a Luxembourg-based listed investment company. Luxempart has acquired 50% of Assmann Group's share capital and will co-control the group alongside CEO Stephan Assmann. This partnership will allow Assmann Group to continue growing while focusing on strengthening their product offering and geographical footprint with an active mergers and acquisitions strategy.



BIL

SWIFT seconds

Banque Internationale à Luxembourg (BIL) has participated in SWIFT GPI global instant payment trials to help make seamless cross-border payments. The trials recently concluded in Europe between the European Central Bank (ECB), SWIFT and a group of 19 banks using the

TARGET Instant Payment Settlement (TIPS) platform.

12 banks successfully sent cross-border payments from 9 countries into Europe via 5 banks, among which was BIL, the only Luxembourg bank to participate successfully in the trials. The fastest payment took just 41 seconds. Work continues to move this initiative to a fully optimised, live service. ●

3C PAYMENT / XN PROTEL SYSTEMS

Partners in payment

3C Payment, a global payment service provider offering secure processing of hotel payments for over three decades, has partnered with Xn protel Systems, a global hospitality management software firm, to enhance its range of hospitality solutions. The integration of xnPOS by Xn protel with 3C Payment's Pay@Reception, Pay@Table and Pay@Counter solutions offers clients a full end-to-end solution, supporting tokenization, as well as Point-to-Point Encryption (P2PE) validation across the payment chain. The new integrated xnPOS-3C Payment solution has already been deployed in a number of hotels across Europe. ●

AVERY DENNISON

FOOTPRINTS IN RODANGE

Avery Dennison has expanded its Rodange plant in Luxembourg, completing a USD 65 million project to strengthen its European presence.

The expansion of Avery Dennison, a global manufacturing company specialising in the design and manufacture of labelling and functional materials, incorporates state-of-the-art equipment, a new packaging line and an automated warehouse.

The space in Rodange has increased by more than 12,000 square metres and will deliver top sustainability benefits related to waste management, energy consumption and water-use efficiency. In addition, the location is closer to more of its customers and the company is anticipating an annual reduction in greenhouse gases of 700 tons from reduced delivery-related energy consumption.



Tim Presto, vice president of Supply Chain & Operations Europe at Avery Dennison, stated: "The new expansion supports our sustainability ambitions. It leverages our footprint to minimize our CO₂ impact by reducing the need for transport within the production process, while putting us closer to more of our customers."

Equally, Étienne Schneider, Deputy Prime Minister and Minister of the Economy, welcomed that "Avery Dennison values the Luxembourg economic environment for innovative and sustainable manufacturing and has built its project on sustainability right from the beginning." ●

Indépendant, profession libérale,
votre retraite, vous la voyez
comment ?



Préparez-vous une retraite agréable avec **lalux-Safe Future**

IN BRIEF



PAYCONIQ

Licensed to pay

Payconiq International has received a Payment Initiation Service (PIS) license from the Luxembourg Minister of Finance, Pierre Gramegna, and is the first payment company in Luxembourg to obtain the license. Luxembourg is now one of the few EU countries that have issued a PIS license and under the EU Payments Directive (PSD2); as PISs become regulated providers like Payconiq can operate across the EU and compete in the market.

"Luxembourg is our home country and we're proud to be part of its fintech community. It's exciting to receive the first PIS license and we hope to open the way for many more players," said Duke Prins, CEO of Payconiq International.

FINOLOGEE / LAFINBOX

Asset application

Finologiee, the Luxembourg-based leader in financial-industry digitisation, has announced that its platform of fintech solutions now features LaFinBox's Personal Financial Management (PFM) application. This partnership is the next step for two digital finance pioneers, who, by aligning their strengths, make the market's best fintech solutions accessible to Luxembourg's financial community. Thanks to the LaFinBox application, Finologiee now helps financial institutions give clients a 360-degree real-time view of their assets in a single glance.



JOBSEUROPE

Innovation in quest for finance talent

Financial experts can now find jobs in Luxembourg via a new online job portal launched by startup JobsEurope. It is the first job board in the region to focus exclusively on financial experts and to offer a location-based search as well as a transparent pricing policy. These features allow candidates to

find jobs quickly and also speed up the recruitment process for companies. "We are very pleased to provide companies and candidates with a tool for a dedicated finance job search," said Pascal Schäfer, founder and CEO of JobsEurope. "A quicker recruitment process is a win-win situation on both ends – candidates and companies." ●
More info: www.financejobs.lu

EY

Technical guide

EY has published the 2019 edition of its technical guide, "Investment Funds in Luxembourg – A technical guide". The purpose of this guide is to provide in a clear and concise format an introduction to Luxembourg as a centre for investment funds, the types of funds available and a summary of the regulations applicable to the creation and operation of Luxembourg investment funds. The guide also covers the regulations applicable to management companies and Alternative Investment Fund Managers (AIFM) based in Luxembourg, as well as provisions applicable to Luxembourg service providers in relation to the fund industry. ●

IMMOBEL

INFINITY SHOPPING KIRCHBERG

The real estate operator Immobel has announced the opening of the retail centre Infinity Shopping in early December in the European district of Luxembourg City.



On 12 December, 22 cafés, restaurants and shops in the Infinity Shopping centre will open their doors to the public. Themed restaurants, a bakery, a wine bar, a fitness and beauty centre, a hairdresser's, a Delhaize supermarket with a delicatessen service, and yet more facilities dedicated to making daily life more comfortable, will now be available right in the European district in Kirchberg.

In 2015, Immobel responded to a European consultation organised by the Kirchberg plateau planning fund (Fonds d'Urbanisation du Plateau de Kirchberg) to develop a mixed use real estate

project at the entrance of the European district that would include housing, shops, services, restaurants and cafés. The Infinity project won the competition thanks to its "Live. Shop. Work" concept, promising to respond to the needs of a population looking for services and comfort close at hand.

The shops are spread over two levels and surround a forecourt for use by the public that encourages relaxation and conviviality. The centre is also connected to the Europe car park by an underground passage, and soft mobility, notably the Philharmonie-Mudam tram stop located at the doorstep of the shops. ●

19

Liberté

PRIVATE
BANKING

VALORISER VOTRE
PATRIMOINE

UNE MISSION À LA **HAUTEUR**
DE NOTRE **EXPERTISE**



SPUERKEESS

IN BRIEF



BIL Starting block in Beijing

Banque Internationale à Luxembourg (BIL) has established a representative office in Beijing, with the Minister of Finance Pierre Gramegna in attendance at the opening ceremony. BIL aims to play a greater role in promoting business exchanges as well as economic and trade cooperation between China and Luxembourg, and has already established relationships with Chinese companies and entrepreneurs to help them do business in Europe.

2BE.LU / SPRII Baby boom

2be.lu Investments, a Luxembourg early stage venture capital fund, has become a cornerstone investor in Sprii, an online marketplace of favourite global brands for mothers and one of the most promising e-commerce startups in the Middle East. 2be.lu Investments began investing in Sprii starting in 2015 and during these years the startup has shown excellent results. Today, Sprii is a multi-million-dollar business with more than 100 employees and a strong presence in the Middle East region where they are currently delivering 20% month-on-month growth as one of the most dominant forces within the regional e-commerce mum and baby market.



KLEOS SPACE / USAF Out of this world

Kleos Space, a space-powered radio frequency reconnaissance data-as-a-service (DaaS) company, is proud to announce that it has been awarded a contract to participate in the United States Air Force Space Vehicle Directorates Catalyst (AFRL/RV) Space Accelerator programme (CSA).

Danny McGrane, the newly appointed vice president of business development for the programme, will represent Kleos Space in the 12-week, semi-residential programme in Colorado Springs, which is unique in its kind in that it connects participants with customers and provides 'sherpas' to steer military and commercial engagement. ●

FOYER / GB LIFE Assuring insurance

Luxembourg's leading privately owned financial group Foyer, has signed an agreement to acquire 100% of the shares of the company GB Life Luxembourg, with the deal subject to approval by the Commissariat aux Assurances. With this purchase, Foyer invests in a company with significant growth potential as well as strengthens its position in the international life insurance sector. By joining Foyer, GB Life will benefit from being part of a solid and renowned Luxembourg financial group to develop its business model, which is based on an innovative and digitised concept aimed at the affluent customer segment. ●

KUEHNE+NAGEL / ON

OFF AND RUNNING

Kuehne+Nagel has held the groundbreaking ceremony of a new contract logistics centre in Luxembourg, an event which also marked the ten-year contract extension between Kuehne+Nagel and On, the Swiss company specialised in performance running shoes.



The new contract logistics centre, due to open in the second half of 2020, will serve On as its advanced European distribution centre for both off- and online channels and will play an important role in the rapid international expansion of On.

The new state-of-the-art facility is ideally located in Luxembourg, within close proximity to highways and airports that enable fast access to all European destinations. With 20 loading bays, the total warehouse capacity built will be 20,000 square metres and is extendable up to 30,000 square metres.

Tobias Jerschke, managing director of Kuehne+Nagel BeLux, stated, "in view of the increasing demand for pan-European e-fulfilment services for dynamically growing companies like On, Kuehne+Nagel is positioning itself as an integrated logistics provider in Europe."

Once completed, Kuehne+Nagel will leverage the new hub to offer even more customers its proven end-to-end expertise, especially in the area of e-commerce. The main focus lies on consumer and industrial goods as well as spare parts. ●



ConnectedOffice Essentials



Détendez-vous

L'essentiel pour vous concentrer sur votre activité : **on s'occupe de TOUT !**

NEW!

Disponible dans
nos shops Telecom



www.post.lu • 8002 4000





DHL EXPRESS LUXEMBOURG

SCOOT OVER CARBON!

The StreetScooter, an innovative and 100% electric utility vehicle, is now roaming the streets of Luxembourg as part of a test carried out by DHL Express Luxembourg.

Used for the delivery and collection of packages throughout the city centre, the StreetScooter is popular with its drivers thanks to the more relaxed driving style. Equally, urban spaces profit from the reduced noise and air pollution.

At DHL Express Luxembourg, this is not the first attempt at zero-emission delivery. The company has been using a bicycle in the city centre since 2014, and October saw new tests begin with the Silence electric scooter.

François Remogna, Managing Director of DHL Express, confirms that the various tests underway will enable DHL Express to position itself towards zero-emission vehicles when renewing its fleet of vehicles. Reducing emissions in the

delivery process is part of the Deutsche Post DHL Group's (DPDHL) GoGreen environmental protection programme. Its mission is to reduce all logistics-related emissions to zero by 2050.

Malik Zeniti from Cluster for Logistics points out that one of the future challenges of logistics is to reduce the carbon footprint and that the tests carried out by DHL Express are promising and show a new way towards greener delivery methods, also in the framework of the Lean and Green programme in Luxembourg, which encourages the reduction of CO₂ in transport. By setting new logistics standards, DPDHL is taking an important step towards carbon-neutral shipments and sustainable logistics. ●

STEEL SHED SOLUTIONS

Winning formula

Steel Shed Solutions has been selected as a National Winner in the 2019 European Business Awards, one of the world's largest business competitions, by a panel of independent judges including business leaders, politicians and academics. It has been named the best business in Luxembourg in the category "Award for Growth Strategy of the Year" and will represent Luxembourg in the final stage of the competition that will take place in Warsaw in December. The Luxembourg-based group Steel Shed Solutions, created in 2001, is a digital platform for the sale of steel kit buildings. Steel Shed Solutions sells functional, low-cost, easy-to-assemble buildings suitable for various purposes: storage or livestock hangars, industrial buildings, agricultural structures, etc., and are made with galvanized, high-strength

steel in strict compliance with European standards. Today, the group sells more than 1,000 buildings yearly in 48 zones and countries, with around 10 languages spoken by its 35 employees. Steel Shed Solutions proposes its products across different websites adapted to the group's international clientele. These websites target a broad customer base, including entrepreneurs, SMEs, and multinationals, for example Renault, Lafarge and Eiffage, as well as institutional customers such as city councils and government ministries. The European Business Awards is now in its 12th year and its primary purpose is to support the development of a stronger and more successful business community throughout Europe. ●

More info:
www.easysteelsheds.com



BGL BNP PARIBAS 100-year history

A virtual exhibition has been created with the University of Luxembourg to celebrate 100 years of BGL BNP Paribas. The retrospective covers the history of the bank from 1919 to today and marks the bank's centenary year, as well as its role and participation in the economy and development of Luxembourg. BGL: L'histoire d'un siècle was designed and created in collaboration

with the University of Luxembourg's Centre for Contemporary and Digital History (C2DH). It aims to give a modern, educational presentation of the bank's history in digital format that is accessible to a wide audience and displays a chronological overview in the form of an interactive timeline of the bank's history within the political and socioeconomic context of the time. ●

More info:
depuis100ans.lu

your business advisors



Energise your business

corporate finance & modeling / strategy & sustainability / operations & performance

arendt.com/advisory

BRÈVES



BUSINESS CLUB LUXEMBOURG Treffen mit Luc Frieden

Am 13. September war Berlin erneut Treffpunkt der deutsch-luxemburgischen Wirtschaft. Hier trafen sich die Vertreter des Business Club Luxemburg mit dem neuen Präsidenten der Handelskammer, Luc Frieden sowie Carlo Thelen, Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Luxemburg. Der Besuch in der Bundeshauptstadt war auch von symbolischer Bedeutung, da Deutschland der wichtigste Handelspartner des Großherzogtums ist und die Handelskammer 2012 hier erstmals eine Wirtschafts- und Handelsabteilung in Kooperation mit der luxemburgischen Botschaft eröffnet hat. Bei einem gemeinsamen Mittagessen im Rahmen der jährlichen Mitgliederversammlung des Business Club Luxemburg sprach Luc Frieden über die Bedeutung und Notwendigkeit, grenzüberschreitende Geschäftsbeziehungen zwischen den Nachbarländern weiterhin zu stärken, insbesondere in Zeiten des Brexit und drohender Handelskriege. Frieden sprach auch über seine Prioritäten in seinem neuen Amt. Im Anschluss empfing Dr. Martin Wansleben, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, Luc Frieden zum Antrittsbesuch im Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin.



BUSINESSMENTORING LUXEMBOURG

PRÊT(E) À DÉCOLLER... POUR L'AVENTURE MENTORALE ?

BusinessMentoring Luxembourg donne rendez-vous le 5 décembre prochain à la Chambre de Commerce pour venir s'imprégner de parcours entrepreneuriaux. Cette soirée sera également l'occasion de découvrir le visage des entrepreneurs de demain et de rencontrer le réseau de mentors et de mentorés.

Proposé par la Chambre de Commerce et la House of Entrepreneurship, le programme BusinessMentoring Luxembourg offre un accompagnement personnalisé par un chef d'entreprise aguerri (le mentor) au bénéficiaire d'un entrepreneur « junior » (le mentoré). Cet accompagnement est encadré par des règles d'éthique (confidentialité, absence de conflits d'intérêt, désintéressement financier). Pour pouvoir participer au programme et déposer sa candidature en ligne, le mentoré doit disposer d'un plan d'affaires, d'une lettre de motivation et doit pouvoir démontrer que sa société présente un potentiel de développement. Dès lors, un comité de sélection pourra lui attribuer un mentor en fonction de ses besoins et affinités. L'aventure, à laquelle 170 entrepreneurs ont déjà pris part, durera entre 6 et 18 mois. Les béné-

fices pour le mentoré sont nombreux. Il bénéficie des retours d'expérience de son mentor, lui permettant ainsi d'acquérir les bons réflexes de dirigeant pour éviter, par exemple, les écueils en phase de démarrage, d'apprendre à mieux appréhender la croissance de son entreprise ou à reprendre plus sereinement les rênes d'une société. L'efficacité du mentorat n'est plus à démontrer, avec un taux de survie des entreprises des mentorés de l'ordre de 80 %. Stéphanie Jauquet sera l'invitée d'honneur de la soirée. Aujourd'hui à la tête du restaurant Um Plateau, de la brasserie À Table et des magasins traiteurs Cocottes (140 salariés, 3.000 clients/jour), elle livrera les secrets de sa réussite. ●

Inscriptions et informations :
www.businessmentoring.lu



HOUSE OF TRAINING Un écosystème pour la formation

Depuis 2015, la House of Training épaula les entreprises et les particuliers dans leur volonté d'évoluer via la formation professionnelle continue. Le catalogue 2020 va plus loin en établissant un véritable écosystème axé sur le concept du Lifelong Learning. Le catalogue 2020 et les outils digitaux qui

l'accompagnent mettent ainsi à disposition les informations et les infrastructures administratives et opérationnelles permettant l'acquisition de compétences dans le cadre d'un cursus personnalisable qui s'inscrit dans la durée, et qui va de la formation individuelle à des parcours de formation certifiants, voire diplômants. ●
Plus d'informations: www.houseoftraining.lu

GLOBAL VENTURES SUMMIT Silicon Valley heads to Luxembourg

Silicon Valley-based investors and digital industry pioneers will descend on Luxembourg from 19-21 November for a summit designed to connect them with some of Europe's leading venture capitalists and most exciting start-ups. The Global Ventures Summit (GVS) is being held in Europe for the first time, having toured Indonesia and Mexico earlier this year. The summit is known for attracting inspirational and high-profile speakers from Silicon Valley's leading VC funds and big tech firms. Luxembourg was chosen as a venue in 2019 due to its burgeoning startup community and globally oriented financial ecosystem, which has been further boosted by around 60 financial firms choosing to relocate their activities to the Grand Duchy as a result of Brexit. ●

BRÈVES



CSSF / SNT

Accord de partenariat

Dans un monde où la rapidité et la fiabilité du traitement de données sont un enjeu majeur, la Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) et l'Université du Luxembourg, par l'intermédiaire du Centre for Security, Reliability and Trust (SnT), ont signé fin octobre 2019, un accord-cadre de partenariat. Celui-ci contribuera à positionner le Luxembourg en tant que centre européen d'excellence et d'innovation en matière d'intelligence artificielle appliquée au traitement de données financières.

BEI/ UNI

Ensemble pour 5 ans

La Banque européenne d'investissement (BEI) et l'Université du Luxembourg ont renouvelé leur accord de coopération portant sur la recherche académique, l'enseignement et le partage de ressources documentaires. L'accord prévoit, entre autres, la collaboration en recherche, tels que la réalisation de projets de recherche communs ; la coopération dans le domaine de l'enseignement, par des cours et séminaires respectivement à la BEI et à l'Université, ainsi que la coopération dans le domaine de la formation et de l'organisation de stages.

NASA/ LSA

TO FURTHER DEEPEN US-LUXEMBOURG COOPERATION IN SPACE

In May 2019, a Memorandum of Understanding (MoU) on space between the Governments of the United States of America and the Grand Duchy of Luxembourg designated both NASA and LSA to exchange information about prospective collaboration.

Based on this MoU, NASA Administrator James F. Bridenstine and LSA Chief Executive Officer Dr Marc Serres signed at the 70th International Aeronautical Congress in Washington DC a joint statement of intent to further deepen US-Luxembourg cooperation in space. These developments have set the stage for fruitful collaboration in areas of mutual interest, particularly in the context of NASA's priority on returning humans to the surface of the Moon by 2024 through the Artemis programme, and its plans to establish the basis for a long-term human presence there by 2028, with a view towards human exploration of Mars. They also underlined



the potential these initiatives have for space resources exploration and utilisation as well as for private sector entities and public private partnerships to contribute to the exploration and utilisation of space. The joint statement details a number of potential areas for future collaboration such as space applications, space exploration and utilisation, including the sustainable utilisation of space resources, as well as sharing of scientific data and education. NASA and LSA will continue to explore these areas with the objective of identifying potential collaboration and pursuing a framework agreement as a means of facilitating future collaboration. ●

ENQUÊTE

Le MMUST de la mobilité

Financé dans le cadre du programme Interreg V A Grande Région, le projet MMUST (Modèle multimodal et scénarios de mobilité transfrontaliers) est porté par un groupement de plusieurs acteurs comprenant le ministère de la Mobilité et des Travaux publics du Grand-Duché de Luxembourg, l'AGAPE (Agence d'urbanisme et de développement durable Lorraine Nord), le CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement), le LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research), et les universités de Namur et de Liège qui se sont unis pour améliorer les déplacements des habitants de la Grande Région. Un outil d'aide à la décision et à l'évaluation des politiques

de transport est en cours de développement, afin d'aider aux prises de décisions en faveur de la mobilité et de répondre concrètement et efficacement aux problèmes rencontrés sur le territoire (embouteillages, trains bondés, etc.). Pour améliorer l'efficacité de cet outil, une enquête sur la mobilité doit être menée dans le nord lorrain français, le Grand-Duché de Luxembourg et la Province de Luxembourg en Belgique. Elle a pour objectif principal de mieux comprendre comment les individus pourraient modifier leurs comportements de mobilité en fonction de nouveaux choix possibles ou de modifications de certains facteurs. L'ensemble de la population (de plus de 16 ans, travailleurs, étudiants, retraités, lycéens, frontaliers ou résidents luxembourgeois) peut y répondre via le lien www.mmust.eu/enquete. ●



**LABEL MADE IN LUXEMBOURG
88 nouvelles entreprises mettent en valeur l'origine luxembourgeoise**

Remis deux fois par an par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, le label « Made in Luxembourg » édition automne 2019 a été décerné, début octobre, à 88 entreprises actives dans des secteurs très variés, en présence du ministre des Classes moyennes et du Tourisme Lex Delles. Le label

« Made in Luxembourg » vise à encourager les entreprises à afficher l'origine de leur savoir-faire. Il est attribué pour un ou plusieurs produits ou services. Il est à la fois un repère pour le consommateur et une source de fierté pour les entreprises qui le détiennent. ●

Pour plus d'informations, contacter Edith Stein - Chambre de Commerce au 42 39 39 - 482 ou label@cc.lu.



FIT 4 START

20 JEUNES POUSSÉS DANS LES STARTING-BLOCKS!

Plus de 400 personnes ont assisté, le 3 octobre 2019, à la 9^e édition du *Fit 4 Start Selection & Graduation Day* au Kinopolis Kirchberg. Cette année, 20 startups actives dans les domaines des TIC, des technologies de la santé et de l'espace ont été sélectionnées.

Lancé par le ministère de l'Économie et géré par Luxinnovation avec la collaboration du Technoport, le Luxembourg-City Incubator, la Luxembourg Space Agency et la House of BioHealth, le programme *Fit 4 Start* aide les jeunes entreprises innovantes à se lancer à partir du Luxembourg, en transformant les idées novatrices et la forte volonté de réussir des porteurs de projets en des entreprises à fort potentiel de croissance. Initialement ouvert aux seules startups du secteur TIC, *Fit 4 Start* cible désormais aussi les sociétés actives dans les technologies de la santé et de l'espace. Un pari réussi, puisqu'avec près de 300 candidatures reçues, *Fit 4 Start* est devenu le principal événement de pitch du Luxembourg. Le rendez-vous startup de l'automne a une fois de plus tenu ses pro-

messes. Près de 80 startups venues du monde entier se sont retrouvées toute la journée pour présenter en 4 minutes leur solution devant l'un des trois jurys - TIC, technologies de la santé et technologies de l'espace - de cette 9^e édition. Une expérience intense pour ces entrepreneurs qui, pour certains, venaient pour la première fois au Luxembourg. Au final, 20 startups (10 du secteur des TIC, 5 du secteur des technologies de la santé et 5 du secteur des technologies de l'espace) ont été sélectionnées par les membres du jury pour participer à la 9^e édition de *Fit 4 Start*. Toutes ces sociétés se sont vu remettre la somme de 50.000 euros, offerte par le ministère de l'Économie, et ont intégré le programme de coaching d'une durée de 16 semaines débutant en ce mois de novembre. ●



Et vous,
comment
**IMAGINEZ-
VOUS**
l'avenir ?

ACTIF

Oui, vous pouvez imaginer l'avenir avec sérénité : innovant, audacieux même, ou simplement confiant.

Oui, vous pouvez oser aller toujours plus loin ; au bout de vos projets et de vos rêves parce que vous êtes parfaitement bien accompagné par nos équipes d'experts.

Des équipes dédiées qui prennent activement soin de votre patrimoine pour que demain vous appartienne.

Vous souhaitez en savoir plus ?
www.degroofpetercam.lu

ou prenez rendez-vous au **+352 45 35 45 42 19**

BRÈVES



CLUSTER FOR LOGISTICS

Le Luxembourg : une place de choix

La résistance aux chocs et l'adaptation des processus logistiques étaient au menu de la conférence « Change Management and Resilience in Supply Chain » du 10 octobre dernier organisée par le Cluster for Logistics. L'événement dédié à l'optimisation de la chaîne logistique en situation de crise a permis de souligner l'importance du Luxembourg comme étant une place de choix face aux risques logistiques et offrant la possibilité de recruter des talents variés pour améliorer leur processus face à ces crises.

CYBERSÉCURITÉ

Tout en cartographie

Reprenant les différents acteurs du secteur public et privé, ainsi que leur spécialisation, cette cartographie de l'écosystème cybersécurité national a été élaborée conjointement par l'équipe Market Intelligence de Luxinnovation, et par la plateforme Securitymadein.lu. Pour ce qui est du secteur privé, cet écosystème compte 304 entreprises (prestataires ICT, bureaux d'avocats, assureurs, prestataires de services). 22% des entreprises recensées sont des startups. Au cours des 5 dernières années, 46% des entreprises qui ont la cybersécurité comme activité principale se sont créées au Luxembourg.

CYCLE DE CONFÉRENCES

FIT4INTERNATIONAL – PME, OSEZ L'INTERNATIONAL !

Une cinquantaine de chefs d'entreprise ont assisté en octobre dernier au 1^{er} volet du nouveau cycle de conférences « Fit4International - PME, osez l'international! », lancé par l'Enterprise Europe Network de la Chambre de Commerce, en présence du ministre des Classes Moyennes et du Tourisme, Lex Delles.

Cette nouvelle série de conférences fait suite aux anciennes initiatives « FIT4Fairs » et « FIT4Business » qui avaient rencontré un grand succès avec la participation de quelque 300 PME. Le cycle « FIT4International » se veut être une réponse aux demandes des entreprises moyennes à très petites de recevoir conseils et accompagnement tout au long du processus d'internationalisation, pour développer leurs activités à l'étranger. Dans son allocution de bienvenue, Carlo Thelen, CEO/directeur général de la Chambre de Commerce, a relevé que beaucoup de chefs d'entreprise souhaitant élargir leur clientèle grâce aux marchés frontaliers et internationaux, émettaient certaines craintes. La



Chambre de Commerce leur propose une panoplie de services pour les soutenir dans leurs démarches, notamment à travers des missions économiques, des journées d'opportunités d'affaires, l'accueil de délégations étrangères, ou encore l'organisation de séminaires dédiés à un pays. Le cadre de cette conférence a également été l'occasion d'annoncer que dans le cadre du Brexit, un nouveau bureau commercial ouvrirait à Londres dans le courant de l'année 2020. Ce nouveau cycle de conférences « FIT4International » proposera chaque année plusieurs conférences thématiques qui aborderont de manière approfondie les différents aspects du processus d'internationalisation d'une PME. ●



LUXEXPO THE BOX

SE TOURNER VERS L'AVENIR

Home & Living qui s'est tenu à Luxexpo the Box au mois d'octobre a été l'occasion pour ses responsables de faire passer quelques messages dans les discours inauguraux quant à l'avenir de l'espace d'exposition luxembourgeois.

Ainsi, a-t-il été relevé que le secteur des expositions et des congrès est en progression continue depuis l'accès généralisé des foyers à Internet il y a environ 20 ans. Le nombre d'événements accueillis à Luxexpo the Box a été multiplié depuis par 10, le nombre d'entreprises qui participent aux événements par 4 et le nombre de visiteurs par 2. Internet est aujourd'hui devenu l'outil par excellence pour informer et faire venir le public et dans un même temps le besoin de face à face, de se retrouver et de partager des expériences fortes s'est substantiellement accru dans un monde digitalisé. Au cours des deux dernières années, l'activité de Luxexpo The Box, a progressé de plus de 30%,

preuve que cette filière est une filière d'avenir et que son potentiel est insoupçonné. Dans les 8 prochaines années, sur base des progressions récentes et des perspectives de croissance que Luxexpo the Box projette d'atteindre, les retombées économiques de son activité sont estimées à plus de 3 milliards d'euros. Des perspectives qui obligent à imaginer le futur en termes de croissance économique mais également en termes d'infrastructures, afin que Luxexpo the Box devienne un nouveau site d'expositions et de congrès unique en Europe et dans le monde et que le Luxembourg puisse s'inscrire sur l'échiquier des destinations d'événements et de congrès internationaux de premier ordre. ●



Des bâtiments modulaires sur-mesure

Portakabin®

Portakabin dont le siège est établi au Grand-Duché de Luxembourg, est aujourd'hui leader européen de la conception et de la fabrication de bâtiments modulaires de qualité.

Dans le cadre de l'installation d'une nouvelle école Internationale à Mondorf-Les-Bains, la commune a demandé la possibilité de doubler la capacité des élèves en mettant pour la rentrée scolaire de septembre 2019 un étage avec un laboratoire de science, une classe de théâtre, une classe de musique, des classes de cours et des sanitaires sur le premier étage déjà réalisé par Portakabin.

288 687 21
contact@portakabin.lu
portakabin.lu

BRÈVES



MICROLUX

Le million dépassé et le FEI au capital

Créée en 2016, Microlux est la première institution de microcrédit au Luxembourg qui soutient la création et le développement d'entreprises au Luxembourg n'ayant pas accès au crédit bancaire « traditionnel » par un accompagnement et des microcrédits. En juin 2019, avec son 72^e microcrédit accordé à une créatrice d'entreprise spécialisée dans la décoration florale, Microlux a franchi la barre des un million d'euros déboursés pour des microentreprises. En octobre, le Fonds européen d'investissement (FEI) est entré au capital de Microlux pour soutenir la microfinance inclusive et solidaire au Luxembourg. L'opération est possible grâce au programme européen pour l'emploi et l'innovation sociale EaSI, mis en œuvre par le FEI et dont l'objectif est d'augmenter la capacité d'action de Microlux et de l'accompagner dans sa trajectoire de croissance. Microlux, la première institution de microcrédit du pays, qui en trois années d'activité a déjà permis la création de 80 emplois, pourra, grâce à cette entrée au capital de FEI, développer sa force de frappe et ainsi son rôle inclusif dans le tissu économique et social au Luxembourg et dans la Grande Région.

LUXEMBOURG-CITY INCUBATOR

PREMIER ANNIVERSAIRE !

Lancé en octobre 2018 par la Chambre de Commerce avec le soutien de la Ville de Luxembourg, le Luxembourg-City Incubator (LCI) met la priorité sur la prospection des startups et le développement de son offre d'accompagnement. Un an après ce lancement, il affiche un bilan positif.



Aujourd'hui, l'incubateur accueille 42 startups représentant 112 emplois, dont 74 créés cette année. L'accompagnement de ces startups représente près de 400 heures de coaching, 160 mises en relation et 220 contacts et candidatures. Son approche généraliste, principalement dédiée aux secteurs urbantech, commerce, tourisme, environnement, logistique, construction et logement, soutient les initiatives économiques, environnementales et de mobilité de ses deux grands partenaires. En tant que membre de la House of Startups et du Groupe Chambre de Commerce, le Luxembourg-City Incubator s'appuie sur une

panoplie de services, formations, événements et réseaux, qui contribuent à soutenir le développement des jeunes startups. Le Luxembourg-City Incubator a réussi aujourd'hui à se positionner comme l'un des acteurs majeurs de l'écosystème luxembourgeois. Les deux partenaires du LCI, la Chambre de Commerce et la Ville de Luxembourg, sont fiers de ces développements et se félicitent de la présence d'un incubateur aussi dynamique dans la capitale luxembourgeoise. Ils sont également confiants quant à son avenir. ●

Pour plus d'informations : www.cityincubator.lu



BCFL
4 ans d'existence et un pied à Marseille

Le Business Club France-Luxembourg, qui compte à ce jour 236 membres, a célébré en octobre dernier son quatrième anniversaire en présence de nombreuses personnalités et de son invité d'honneur, Luc Frieden,

président de la Chambre de Commerce du Luxembourg. L'occasion de faire plusieurs annonces importantes, notamment l'ouverture d'une antenne économique à Marseille, représentant les intérêts économiques et commerciaux du Luxembourg dans le sud de la France plus spécifiquement. ●

MULLERTHAL TRAIL

Maintenant accessible

Après une fermeture d'un peu plus d'un an, la partie du Mullerthal Trail longeant les rochers jusqu'à la cascade Schéissendëmpel est à nouveau accessible aux randonneurs. Les fortes inondations en juin 2018 avaient ravagé le sentier, du parking Schéissendëmpel à la cascade. Un glissement de terrain avait enlevé des parties du sentier, qui avait dû être fermé au public. Après 5 mois de travaux, les randonneurs peuvent désormais emprunter un escalier pratiquement volant d'environ 90m, ne reposant pas sur la pente mais fixé directement aux rochers. L'ensemble s'appuie sur 16 supports ancrés dans le sol et sept pinces fixées aux rochers, en faisant une construction unique en son genre. ●

BUSINESS SOLUTIONS



TRAVEL | MOBILITY | BUSINESS

Voyages Emile Weber is your dedicated operator for business solutions: **business travel, bus or taxi services**, conferences, meetings and all kind of **corporate events**. With our many years of experience we ensure professional and innovative services for business clients, nationally and internationally.

Let our expertise guide you.



voyages
emile weber

business.emile-weber.lu

BRÈVES


**ATTF
20 ans de partage
d'expertise**

Le ministre des Finances, Pierre Gramegna, et la ministre de la Coopération et de l'Action humanitaire, Paulette Lenert, ont participé à la célébration des 20 ans de l'Agence de transfert de technologie financière (ATTF), qui fait partie de la House of Training. Créée en octobre 1999 à l'initiative du gouvernement luxembourgeois, l'ATTF a pour mission de favoriser l'inclusion et le développement de pays émergents ou en développement par le partage d'expertise du secteur financier; une approche qui participe également à la promotion de la place financière luxembourgeoise à l'étranger, et sert à créer des liens entre professionnels au niveau international. En 20 ans, plus de 30.000 professionnels ont participé à près de 2.000 programmes de formation de l'ATTF. Les experts luxembourgeois ont notamment été en mesure d'aider des banques centrales à mieux appréhender des réglementations complexes, de fournir aux banques les connaissances nécessaires à la prise de décisions opérationnelles et stratégiques, tout en permettant aux professionnels de développer les compétences nécessaires à leur travail et de faire progresser leur carrière à travers des formations de qualité certifiées.

IDEA - OAI

NOTRE CADRE DE VIE FACE À L'ÉVOLUTION DE LA DÉMOGRAPHIE

Comment appréhender et gérer la hausse du nombre d'habitants et de frontaliers ? C'est à cette question, essentielle pour l'avenir du Luxembourg, qu'un panel participant à une table ronde organisée par l'OAI et IDEA a répondu, en posant des pistes de réflexion cruciales pour ne pas répéter les erreurs du passé.

La table ronde, intitulée « Démographie 'à la luxembourgeoise' : quelles conséquences pour notre cadre de vie ? » a été animée par Michel-Edouard Ruben, économiste chez Idea, tandis que le cadre de la discussion a été dressé par Pierre Hurt, directeur de l'OAI. Ce dernier a souligné que « *la cohésion sociale passe par le logement* », mais aussi par une politique d'aménagement qui, faute de cohérence, ne peut que renforcer l'effet Nimby (Not in my Back Yard). Muriel Bouchet, directeur d'IDEA, a décrit, quant à lui, des simulations démographiques illustratives à l'horizon 2060. À politique inchangée, la population grand-ducale atteindrait le million d'habitants, avec un nombre de frontaliers qui passerait à 600.000 personnes, contre 200.000 actuellement. Autre conséquence :

un vieillissement de la population, entraînant des nécessités d'encadrement et des infrastructures adaptées. Les pistes de réflexion évoquées se sont attachées à la décentralisation et à l'implication de la Grande Région, afin de ne pas concentrer les problèmes sur Luxembourg-ville. Il faut s'attaquer à la problématique des logements vides et densifier l'habitat, en impliquant davantage les communes. À ce niveau, une évolution de l'appareil législatif est nécessaire pour faciliter le développement de logements. Le segment des logements locatifs abordables fait cruellement défaut, ce qui implique aussi une réflexion sur l'accession à la propriété. En effet, le prix du foncier est un élément majeur, car, bien plus que le coût de la construction, il influe sur le prix du logement. ●



Photos: Emmanuel Claude / Focalize, MAEE / coopération

Win with Win with you

Ensemble vers la transition énergétique

On a tout à gagner à développer les énergies renouvelables. Enovos s'engage pour le futur énergétique du Luxembourg et vous accompagne dans vos démarches pour l'environnement. En tant qu'expert en matière de production d'énergie verte, Enovos vous aide à mettre en place votre projet photovoltaïque, de la planification à l'exploitation de votre installation.

Renseignez-vous sur renewables.enovos.lu et devenez, vous aussi, partenaire de la transition énergétique.

Energy for today. Caring for tomorrow.



FIT 4 DIGITAL PACKAGES

UN NOUVEAU PROGRAMME DE DIGITALISATION « TOUT EN UN » POUR LES TPE

Fit 4 Digital Packages propose aux TPE une pré-analyse et un accompagnement par l'équipe Go Digital de la House of Entrepreneurship, aboutissant au choix d'un package précis pour mettre en place un outil digital dans leur société.

La Direction générale des classes moyennes du ministère de l'Économie, la House of Entrepreneurship de la Chambre de Commerce et Luxinnovation, l'agence nationale de promotion de l'innovation, ont présenté le 10 octobre un nouveau format du programme d'aide à la digitalisation *Fit 4 Digital Packages*,

spécialement conçu pour accompagner les TPE (très petites entreprises de moins de 50 salariés) dans leur transition digitale, en mettant en œuvre une solution sur mesure. Ce nouveau projet repose sur trois piliers : la pré-analyse et l'accompagnement, l'implémentation d'un outil digital et le soutien financier. Ce nouveau format



Fit 4 Digital Packages, complémentaire à *Fit 4 Digital*, propose aux TPE une pré-analyse et un accompagnement par l'équipe Go Digital de la House of Entrepreneurship, aboutissant au choix d'un package précis, par exemple dans le marketing digital, la gestion des clients ou la gestion de l'organisation, afin de mettre en place un outil digital par un pres-

tataire affilié et expérimenté. L'implémentation de l'outil digital est prise en charge en partie par un voucher digital du ministère plafonné à 5.000 euros. Une phase pilote a permis à plus de dix entreprises de se faire accompagner dans leur transition digitale et un intérêt fort pour une participation au programme s'est déjà manifesté. ●



LUXINNOVATION

C'EST PARTI POUR LE LUXEMBOURG DIGITAL INNOVATION HUB

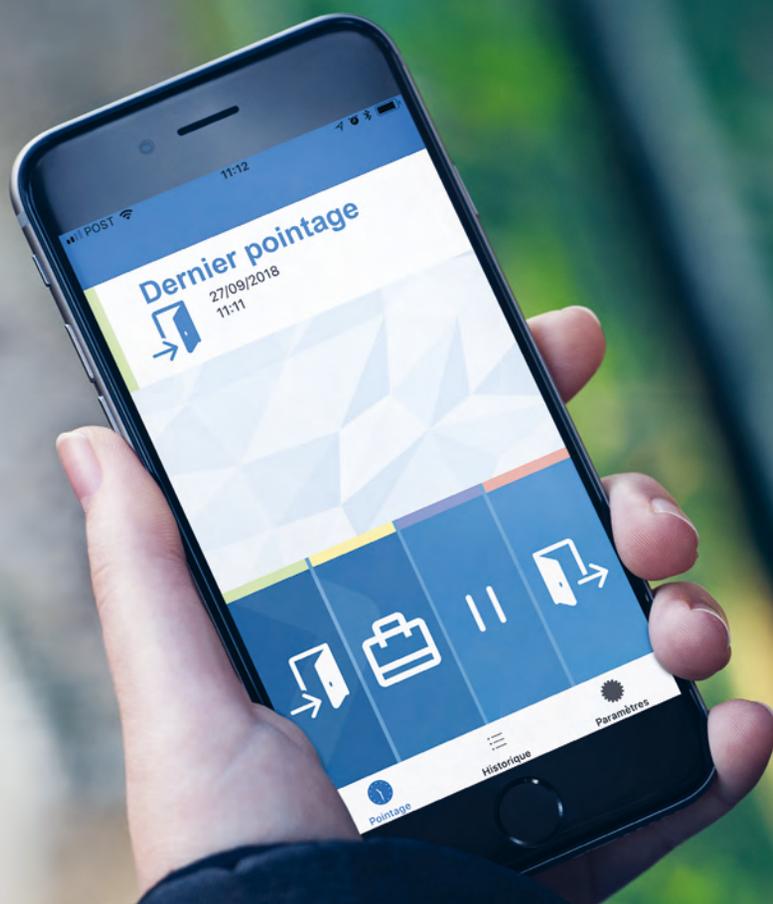
Élément-clé de la stratégie nationale d'économie basée sur les données, le Luxembourg Digital Innovation Hub (L-DIH) a été officiellement lancé, en présence du Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie, Étienne Schneider.

Le Luxembourg Digital Innovation Hub (L-DIH) est une plateforme hébergée et gérée par Luxinnovation, qui s'intègre dans l'initiative européenne visant à réunir l'offre et la demande dans le cadre de la numérisation de l'industrie, en particulier des PME. Sa mise en place est le fruit d'un partenariat regroupant le ministère de l'Économie, la Fedil, Luxinnovation, la Chambre de Commerce, l'Université du Luxembourg, le Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) et le Fonds national de la recherche (FNR). La mission du L-DIH est de contribuer activement à la transformation digitale en accompagnant les entreprises dans leurs réflexions et démarches. Il facilitera les contacts entre, d'un côté, les entreprises qui ont besoin d'ac-

céder aux compétences, technologies, services et mécanismes de soutien en matière de digitalisation et, de l'autre, les fournisseurs de technologies et de services numériques répondant aux besoins de l'industrie. L'initiative du Luxembourg Digital Innovation Hub a été portée par Luxinnovation et la Fedil, et appuyée par une enquête menée au printemps 2018 auprès de 123 entreprises (dont près de la moitié du secteur industriel) portant sur leurs besoins en matière de transformation numérique.

L'hébergement et la gestion du L-DIH seront assurés par Luxinnovation, qui sera le point de contact national de la Commission européenne dans le cadre de la mise en place des pôles d'innovation numérique nationaux et régionaux à travers l'Europe. ●

NOS OUTILS DE GESTION DU TEMPS VONT VOUS EN FAIRE GAGNER



Gestion du temps - Vidéosurveillance - Gestion des accès

CHAMBRE DE COMMERCE

CINDY TEREBA AUX AFFAIRES INTERNATIONALES

L'assemblée plénière de la Chambre de Commerce a validé, en septembre dernier, la nomination de Cindy Tereba à la tête de la direction des Affaires internationales de la Chambre de Commerce. Elle remplace Jeannot Erpelding, qui occupait ce poste depuis juin 2014.



Après un parcours auprès de l'Université Heinrich Heine et l'Académie des Beaux-Arts à Düsseldorf, en Allemagne, Cindy Tereba a fait ses débuts dans l'e-commerce au sein d'une startup allemande en 2006. Dès 2008, elle a été en charge du développement des affaires internationales auprès de la Chambre de Commerce et d'Industrie allemande (AHK) aux Émirats arabes unis, à Abu Dhabi, avant de rejoindre, en février

2012, la Chambre de Commerce pour lancer le premier bureau permanent de celle-ci à Berlin, en tant qu'attachée économique et commerciale. Forte d'une solide expérience à l'international et d'une excellente connaissance de l'écosystème entrepreneurial luxembourgeois, Cindy Tereba aura pour mission de contribuer à l'internationalisation des entreprises du Grand-Duché et de développer les échanges écono-

miques et commerciaux, avec l'appui d'un riche réseau de partenaires professionnels au Luxembourg et dans le monde. À ce titre, Cindy Tereba devient également nouveau membre du comité exécutif de la Chambre de Commerce. Carlo Thelen, CEO/directeur général, a remercié chaleureusement Jeannot Erpelding pour l'engagement constant dont il a fait preuve lors des responsabilités et a souligné notamment

le travail important réalisé au cours de ces dernières années, avec une intensification marquée des activités des Affaires internationales. « Nous sommes persuadés que le choix de Cindy est idéal pour poursuivre sur les réussites du passé et pour mettre en œuvre la nouvelle stratégie CC2025 au niveau international, à la satisfaction des entreprises et de tous les partenaires de la Chambre de Commerce », s'est réjoui Carlo Thelen. ●



HOUSE OF STARTUPS

NOUVELLES TECHNOLOGIES ET ÉDUCATION

Afin d'analyser l'impact des technologies sur l'éducation, le SCRIPT et la House of Startups (HoST) ont invité décideurs et influenceurs issus du monde de l'enseignement et de l'écosystème d'innovation luxembourgeois à une conférence sur l'impact de l'edtech, mettant en vedette le professeur Sheizaf Rafaeli.

Venu d'Israël pour l'occasion, le professeur Sheizaf Rafaeli a livré sa vision, devant une salle comble, de *Learning in a Networked Society*, en présence du ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Claude Meisch, qui a lui aussi pris la parole en début de soirée. Le professeur Rafaeli a décrit les impacts les plus significatifs des technologies sur l'enseignement, dont notamment : l'importance des systèmes d'information, l'apprentissage qui s'étalera tout au long de la vie et ne se limitera pas aux salles de classe, l'approche individuelle, et l'importance des startups, qui impacteront fortement les modes d'apprentissage. À l'occasion de cette conférence, quelques startups liées à l'ed-

tech - Young Speakers, SOVI, CheckMath, Kwan Academy, Hackages, EduGamitec, MathemaTIC, Kids Life Skills, MaGrid, SOS Math, Aqoona et meinUnterricht - ont été présentées aux décideurs et influenceurs du monde scolaire, académique et économique. Les participants ont pu échanger leurs points de vue avec les 12 startups invitées pour l'occasion. Première collaboration entre le SCRIPT et la House of Startups, cette conférence edtech s'est avérée une expérience aussi enrichissante que positive pour ces deux organisations issues du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (SCRIPT) et de la Chambre de Commerce du Luxembourg (House of Startups). ●



**Soutenir ceux qui font l'économie,
de près comme de loin.**

COMMISSION EUROPÉENNE

« CONSUMER LAW READY » POUR ÊTRE MIEUX INFORMÉ!

Consumer Law Ready est un programme de formation spécialisé et unique, financé par la Commission européenne, aidant les PME à comprendre les dernières lois sur la consommation de l'UE et à s'y conformer.



Le programme de formation aide les PME à comprendre les aspects importants du droit de la consommation, afin d'éviter les litiges coûteux ou les plaintes embarrassantes des consommateurs. Il aide à améliorer le service client et à renforcer la confiance dont l'entreprise bénéficie auprès

des consommateurs. Chaque session de formation est réalisée et adaptée dans la langue du pays afin que les PME puissent comprendre pleinement la législation du pays dans lequel elles évoluent. Le contenu de la formation, développé par des experts, couvre tous les aspects de la

vente, tels que les exigences d'information précontractuelle, le droit de rétractation, les droits des consommateurs et les garanties en cas de produits non conformes, les pratiques commerciales déloyales et les modes alternatifs de résolution des litiges. Au Grand-Duché de Luxembourg, la

Chambre de Commerce organisera les sessions de formation, via la House of Training. ●

Pour de plus amples informations, consultez le site : www.consumerlawready.eu/lu/SME/local-courses



Battle of Beyoncé, 200x400 cm, oil, acryl spray on canvas, Melbourne, January 2019

ART CUBE

ERIC MANGEN – LET THEM EAT CAKE

L'espace d'exposition Art Cube, situé au sein du centre de conférences de la Chambre de Commerce, accueille, à partir du 18 novembre prochain, Eric Mangen.

Associée à l'asbl art contemporain.lu, afin d'offrir aux galeries luxembourgeoises une nouvelle fenêtre de promotion pour leurs artistes grâce au mécénat de l'institution, la Chambre de Commerce met tous les trimestres, par le biais du projet Art Cube, une galerie à l'honneur et permet à un artiste luxembourgeois de présenter une exposition individuelle. Pour cette nouvelle

exposition, Valerius Art Gallery a proposé à Eric Mangen de prendre ses quartiers dans l'Art Cube de la Chambre de Commerce. L'exposition intitulée *Let them eat cake* présente une série d'œuvres qui ont été réalisées, pour une partie, lors d'une résidence d'artiste à Melbourne, en Australie, et pour une autre partie, dans son nouvel atelier ouvert début 2019 au centre équestre du Bouferterhaff. Après son périple aux États-Unis et l'exposition *The American Paintings*, Eric Mangen revient, chargé d'énergie et d'inspiration nouvelle. Au cœur de ses nouvelles œuvres : l'énergie, le mouvement, la couleur. En rentrant au Luxembourg, le projet de son nouvel atelier lui a permis de trouver un nouvel élan pictural. L'éclat et la force des couleurs australiennes, la chaleur de l'été austral, et, au retour, le calme de son atelier, ont eu un effet considérable sur son style. ●

Art Cube de la Chambre de Commerce, à partir du 18 novembre 2019

Telkea

GROUP

#HumanConnected



IT



Telecom



Cloud



Building
Security



Web &
Development



Workplace &
Datacenter

FOURNISSEUR DE SOLUTIONS & SERVICES
POUR LES PROFESSIONNELS

Notre exigence : votre satisfaction

EXPERTISE & INNOVATION - FLEXIBILITÉ & PROXIMITÉ

TELKEA Group . 1, rue de Bitbourg . L-1273 Luxembourg . telkea.com . info@telkea.com . 42 83 83 1

ULBC

Ukraine rockets ahead!

The Second Ukraine-Luxembourg Technology Forum was held in September at the Luxembourg Chamber of Commerce. Organised by the Ukraine-Luxembourg Business Club (ULBC), this one-day event gathered speakers and participants from Ukraine, Luxembourg, Germany, Belgium and France. Following the economic growth of Ukraine in 2017, the ULBC has boosted its activities together with the Embassy of Ukraine in Belgium and in Luxembourg and over the past two years has become a part of Luxembourg's business ecosystem. As part of this expansion, the first edition of the ULBC's Ukraine-Luxembourg Technology Forum was held in September 2018 and aimed to share knowledge and experiences on trends, cooperation, opportunities and challenges

on three topics: cybersecurity, fintech, and software development. The 2019 edition featured four main topics: cybersecurity, software development, fintech, and space. The ULBC sees the development of new technologies as the future, in alignment with the economy of Luxembourg, which is also focused on fintech, cybersecurity and space. Of those topics, the key topic for this year's forum was space, which is a priority for Luxembourg and is extremely promising for deepening cooperation between the two countries, given Ukraine's many years of experience as a cosmic nation. The forum also brought together representatives from the industrial sector, hi-tech laboratories, cybersecurity specialists, and IT leaders from both countries to discuss cooperation at the public and private levels. ●



LOIC

Innovating Dating

In October, the LOIC (Luxembourg Open Innovation Club), an initiative dedicated to the development of business relations between both large and intermediate-sized enterprises and innovative startups through open innovation, held their fourth annual 'Innovation Dating' event. For this year's edition, LOIC members selected human-centered design as the theme, bringing together

both corporates and human-centered design solution providers. The event was held at Foyer's headquarters in Luxembourg and was a perfect opportunity to showcase not only human-centered design solutions and processes, but also to tackle different aspects of this theme, such as user experience (UX) and user interface (UI), and their impact on technology and digital transformation. ●
More info: www.loic.lu



FEDIL

CYBERSECURITY ON THE RISE

On the occasion of the Cybersecurity Week Luxembourg, FEDIL – The Voice of Luxembourg's Industry officially launched its 'Cybersecurity Assessment Online Tool'.

Cybersecurity challenges are growing rapidly across all sectors and the 100% free online tool will allow every company and organisation to evaluate its current level of security thanks to a set of 50 'cyber hygiene' rules.

"It is unfortunate that nowadays, no industry is spared from cyber threats. All areas of activities should be concerned by cybersecurity. Consequently, companies from all industries need to bolster their cybersecurity environment and take appropriate actions to prevent cyberattacks," stated Jean-Louis Schiltz, vice-chairman of FEDIL.

The online tool will allow companies and organisations to carry out their own assessment in order to evaluate their current level of security and thus adopt the best security policy to reach

security objectives and fulfil security requirements. Users will also have the opportunity to compare against counterparts within the same sector or even other sectors. Another added value of the tool lies in the fact that users can redo the assessment as many times as they need and thus see the evolution of their own cybersecurity environment and the one of their counterparts after implementing security practices. Through this tool, FEDIL aims to raise awareness regarding cybersecurity within companies and organisations and support Luxembourg's ecosystem through its cybersecurity journey. ●

More info: www.fedil.lu/cybersecurity-assessment

Photos: LOIC



EMILEFRISCH



Iwwerall
ënnerwee

Autocars Emile Frisch
Tél. (+352) 49 61 51-1
www.emile-frisch.lu
info@emile-frisch.lu

IN BRIEF



LSA
First anniversary

The Luxembourg Space Agency (LSA) is celebrating its first anniversary with a new website that hosts a Luxembourg space directory and the SpaceResources.lu initiative. The LSA has also been promoting Luxembourg's commercial space industry on a global stage, launching the Interdisciplinary Space Master and increasing international presence. Luxembourg also hosts around 80 research projects, conducted both at the University of Luxembourg and the Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST).

BUSINESS CLUB
LUXEMBURG-SCHWEIZ
Trade facilitation

A business club has been established to facilitate trade between Luxembourg and Switzerland. The Business Club Luxembourg-Schweiz will act as a local point of reference for private entities having a commercial interest in industries between Luxembourg and Switzerland. François Muller, chairman of the club, lauded the establishment: "We have put together a dynamic team with diverse backgrounds - with the support of the Luxembourg embassy and the Chamber of Commerce, we are confident to be able to make a positive contribution to business relations between our two countries."



SERBIA / MINISTRY
OF THE ECONOMY
Cross-border collaboration

Kicking off the back-to-school season, this September, the Luxembourg Chamber of Commerce and the House of Startups held a seminar on the occasion of the visit to Luxembourg of H.E. Ms Ana Brnabić, Prime Minister of Serbia, during which she highlighted her government's two current

priorities: digitalisation and education. Luc Frieden, President of the Luxembourg Chamber of Commerce, welcomed the Prime Minister by pointing out the importance of the Luxembourg-Serbian cross-border relationship. A memorandum of understanding (MoU) was also signed between the Luxembourg Chamber of Commerce and the Chamber of Commerce and Industry of Serbia to foster collaboration. ●

STEPPING STONE
Test your pitch!

This summer, Luxembourg consulting firm Stepping Stone launched the Test my Pitch service to provide individuals with a safe and friendly environment in which to receive constructive feedback about how they pitch, allowing participants to improve their delivery, as well as their content, through practical exercises and techniques. Test my Pitch sessions take place in small group workshops or in one-to-one sessions in which participants have opportunities to try out their pitch by presenting projects or ideas, and then they receive analysis, feedback, coaching, and have the chance to put into practice their newly acquired skills. ●

More info:
www.testmypitch.eu

HANALYTICS / BIOMIND

**INNOVATION
IN HEALTHTECH**

A memorandum of understanding (MoU) was recently signed between Hanalytics, the Hôpitaux Robert Schuman and the radiologists of the institution, in the presence of Luxembourg Deputy Prime Minister, Minister of the Economy and Minister of Health, Étienne Schneider, as part of an innovation in healthtech event.

Hanalytics is the Luxembourg subsidiary of the Singapore group of the same name. Lux-innovation, the Ministry of the Economy and the House of Entrepreneurship assisted the company to develop in the European market and set up in Luxembourg.

The company quickly found its way into the local ecosystem with the development of their application BioMind, a radiological image analysis solution based on artificial intelligence and one of the world's first CE-certified AI diagnostic support systems for brain conditions.



BioMind has been jointly developed by world-renowned medical specialists and machine-learning experts. It uses deep learning technology to analyse neurological disorders such as brain tumours, vascular diseases and stroke conditions.

This AI application can also be upgraded to analyse medical images of other body systems and ultimately benefits patients, as well as physicians, who can make better analyses in diagnoses and treatments and thus improve patient outcomes. ●

Photo: Pierre Guersing

GAMME COMPLETE DE SERVICES RH ET ASSISTANCE PERSONNALISEE

Bénéficiez d'une offre de services complète et d'un accompagnement sur-mesure

CONSEIL RH

Accompagnement individualisé de votre entreprise dans la Gestion de ses Ressources Humaines.

Parcours modulables sur la fonction RH et sur le management de proximité.

FORMATION

Organisation à la carte de votre teambuilding de A à Z sur Luxembourg et Grande-Région, Montpellier ou Ibiza.

TEAM-BUILDING

MANAGEMENT RH DE TRANSITION

Intervention par un intervenant qualifié sur une fonction RH, quelques heures par jour, par semaine ou par mois.

Coaching professionnel de dirigeants, de managers ainsi que d'équipe avec un coach certifié.

COACHING



EXPERTISE RH

www.eivi-lux.com
(+352) 27 99 43 45
Route de Luxembourg,
Lieu-dit Le Moulin, L-5670 ALTWIES
info@eivi-lux.com

DOSSIER

RARE TALENT

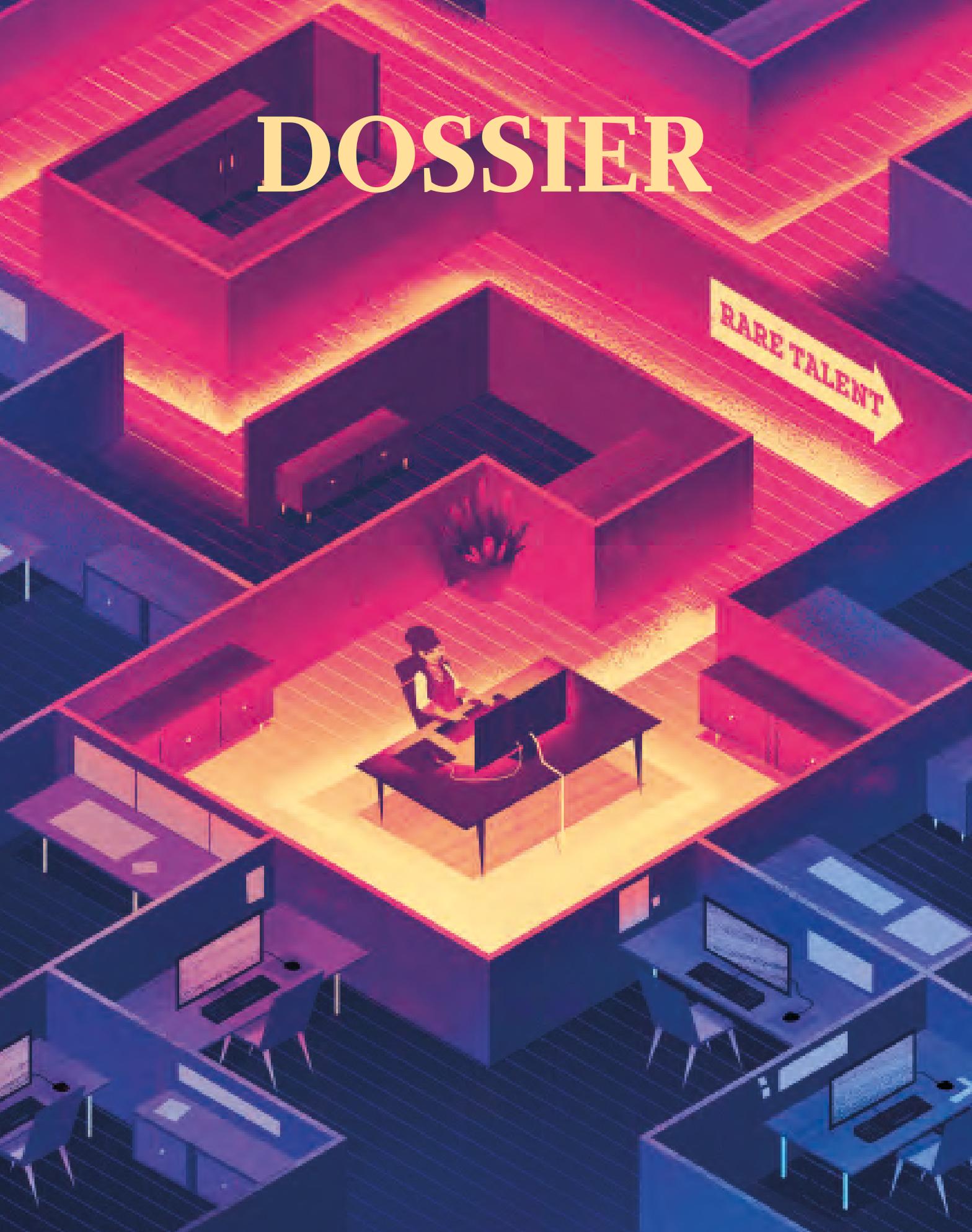
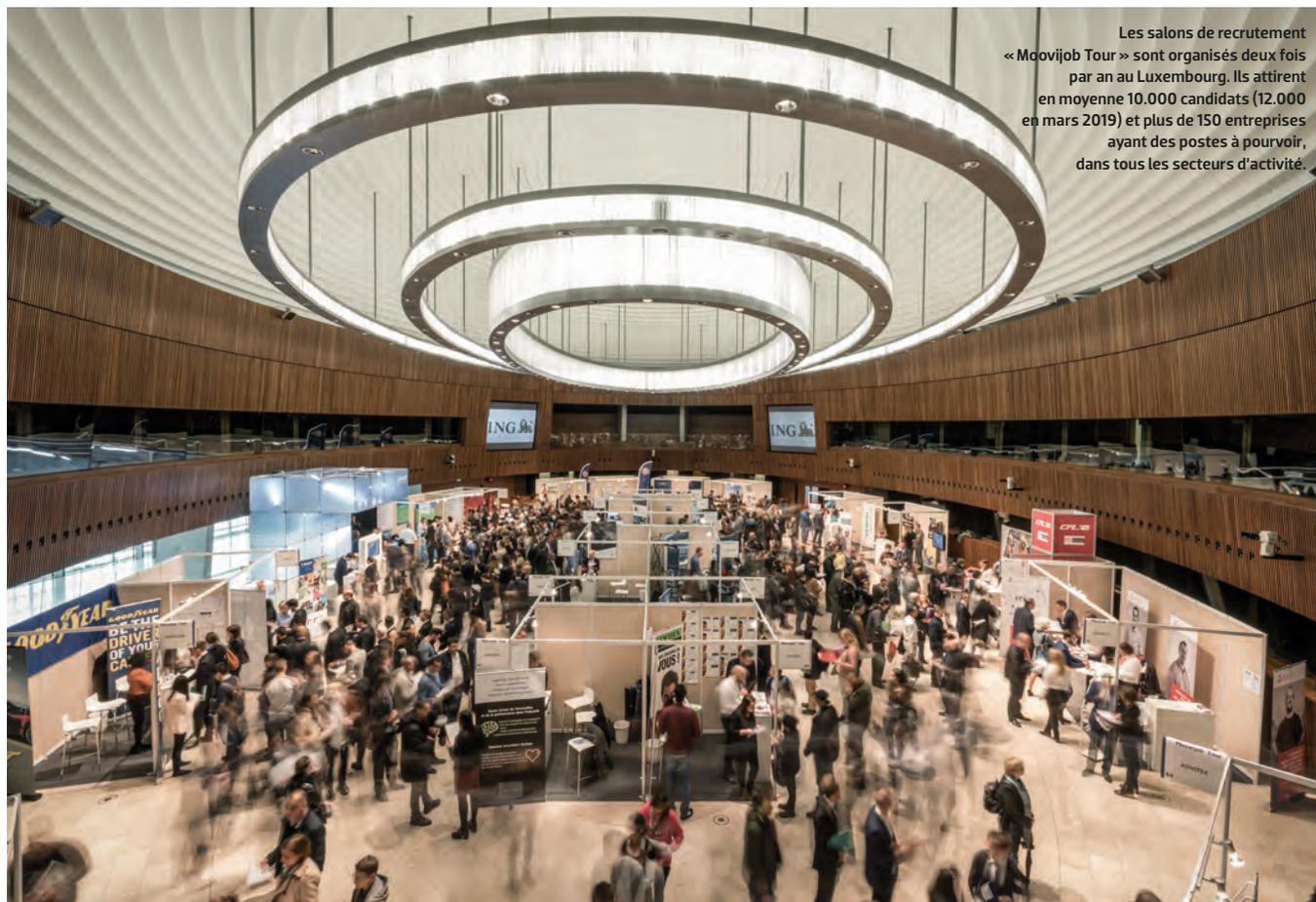


Photo : Moovijob



Les salons de recrutement « Moovijob Tour » sont organisés deux fois par an au Luxembourg. Ils attirent en moyenne 10.000 candidats (12.000 en mars 2019) et plus de 150 entreprises ayant des postes à pourvoir, dans tous les secteurs d'activité.

STRATÉGIE DES TALENTS

TROUVER LES PROFILS DONT L'ÉCONOMIE A BESOIN

Toutes les entreprises le disent, il devient très difficile au Luxembourg de trouver les ressources humaines nécessaires à leur développement. À cela trois explications principales : la croissance est au rendez-vous et crée une forte demande de talents, la digitalisation transforme les métiers et donc les besoins en main-d'œuvre, et enfin les baby-boomers continuent d'arriver à l'âge de la retraite et doivent être remplacés. Ces phénomènes se retrouvent partout en Europe et ailleurs dans le monde. Au Luxembourg, la mobilisation s'organise pour trouver des solutions, forcément multiples.

Texte : Laure Demezset, Catherine Moisy

Group a publié une enquête réalisée dans 43 pays pour mesurer la pénurie des talents ; la même année, le World Economic Forum a actualisé son étude sur le futur du travail, en interrogeant des dirigeants et cadres RH de grandes entreprises de 20 pays (représentant ensemble 70% du produit intérieur brut mondial). Toujours à l'initiative du WEF mais en partenariat avec INSEAD et Adecco, l'enquête annuelle *Global Talent Competitiveness Index* classe les pays selon leur capacité à développer, attirer et retenir des talents. Fin mai 2019, l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) a, à son tour, présenté un nouveau document de travail intitulé *Mesurer et évaluer l'attractivité des talents au sein des pays de l'OCDE*. À travers un nouvel ensemble d'indicateurs sélectionnés par l'Organisation, ce document cherche à comparer la manière dont les pays de l'OCDE parviennent à attirer des travailleurs qualifiés. Dans une autre optique, le cabinet Deloitte a interrogé en 2019 des milliers de millennials (nés entre 1980 et 2000) et de ▶

Comme un écho à la voix des entreprises, les études et enquêtes sur le sujet de la pénurie des talents se multiplient. Elles permettent de se faire une idée assez précise de l'ampleur du phénomène et des différents visages qu'il prend, grâce à des analyses souvent complémentaires. Au cours des derniers mois, pas moins de huit enquêtes significatives ont été publiées, avec des angles d'approche différents. En 2018, Manpower





Donner envie de venir vivre et travailler au Luxembourg

La Chambre de Commerce publie une brochure intitulée "Vivre et travailler au Luxembourg", disponible en français, anglais et allemand. Celle-ci est à la disposition des entreprises ou organisations qui ont besoin de faire connaître le Luxembourg en tant que destination pour débiter ou poursuivre une carrière et installer une famille le cas échéant. La publication renvoie vers quantité d'adresses utiles pour compléter son information et est dotée d'un index thématique permettant de trouver rapidement les informations recherchées. Elle est téléchargeable sur le site www.cc.lu et peut être également commandée gratuitement : www.cc.lu/services/publications

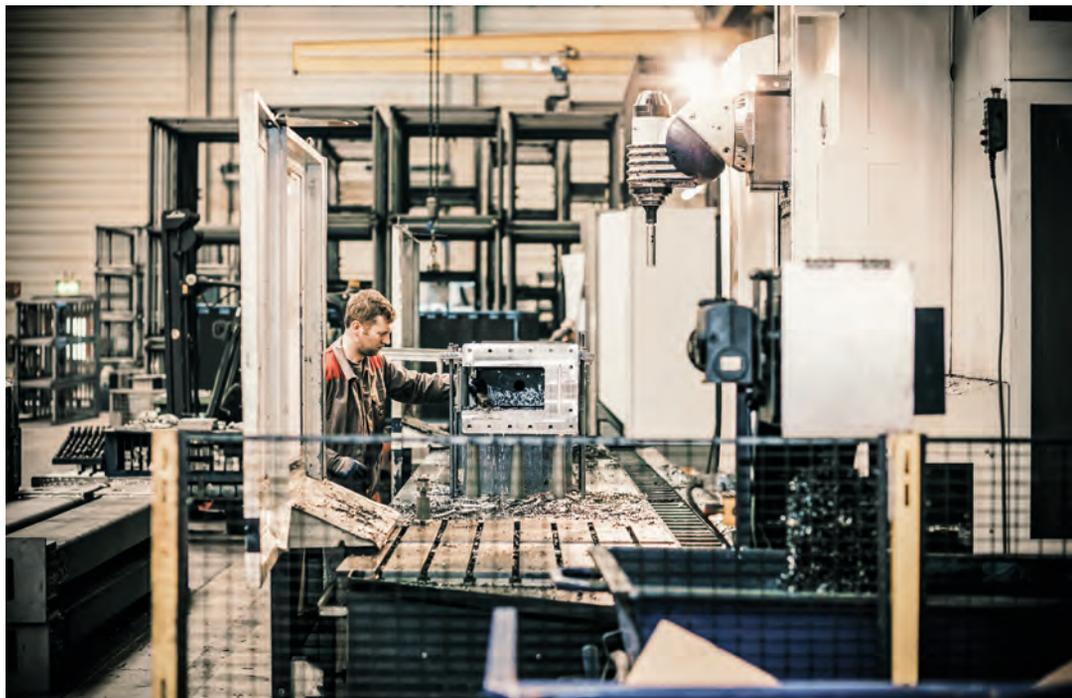


Photo: Pierre Guersing

01.

jeunes de la « Gen Z » (nés après 2000), dans 42 pays, pour connaître leur opinion sur le monde du travail. Plus près de nous, le cabinet de recrutement Morgan Philips s'est intéressé à l'attractivité du Luxembourg en interrogeant des DRH et directeurs financiers de la place, en mai 2018. La FEDIL, évalue quant à elle, tous les deux ans en alternance, les besoins en recrutement de deux secteurs qu'elle représente, l'industrie et les TIC (technologies de l'information et de la communication). Enfin, dernière enquête en date, le tout nouveau Baromètre de l'économie publié par la Chambre de Commerce a consacré un volet thématique au recrutement. Toutes ces études apportent une part d'éclairage et montrent, s'il fallait s'en convaincre, le très grand intérêt que le sujet suscite.

UN CONSTAT MONDIAL

Tout d'abord, et avant d'axer notre analyse sur le territoire national, ces multiples études montrent que le Luxembourg n'est pas le seul concerné par la « pénurie ». Preuve en est, la dernière étude Manpower Talent Shortage dont les données sont reprises par Statista (fournisseur de données pour le marché et les consommateurs), sous le titre *The Countries Facing the Greatest Skill Shortages* (octobre 2019), montre que près de 90% des entreprises japonaises sont affectées par le manque de talents, ce qui est aussi le cas pour 50 à 65% des entreprises en Turquie, en Grèce, en Inde et en Allemagne, mais aussi pour plus de 45% des entreprises aux États-Unis. Fait des plus frappant, toutes les études sur le sujet utilisent des mots du champ lexical du manque drastique, tels

que « pénurie », « perte », etc. Le mot « talent » n'a jamais été autant utilisé. Certains assimilent le terme aux seuls emplois qualifiés alors que toutes les formes de talent sont concernées par la pénurie. Les analyses montrent que les travailleurs moins qualifiés se font également rares. L'une des erreurs possibles serait donc de les négliger dans la stratégie d'attraction des profils.

QUELLE AMPLEUR ? QUELS SECTEURS ? QUELS PROFILS ?

Le Luxembourg n'est malheureusement pas couvert par l'étude précitée, mais le constat y est semblable.

En 2017, 28% des offres d'emploi transmises à l'ADEM n'ont pas trouvé de candidat adéquat (notamment pour les métiers de l'informatique, de la banque et de la finance en général). Début 2019, l'ADEM déclarait plus de 7.000 emplois vacants.

La première édition du Baromètre de l'Économie de la Chambre de Commerce, publié au premier semestre 2019, consacrait son focus thématique au recrutement, et ce n'était pas un hasard. Les résultats de ce baromètre mettent en exergue le fait que plus de la moitié des répondants ont déjà rencontré de grandes difficultés pour recruter du personnel. Et que ces difficultés semblent s'être particulièrement accentuées ces deux dernières années. De plus, les recrutements et besoins en recrutement seront, pour près de 60% des sondés, des créations de postes et non des remplacements. Cette tendance n'est donc pas prête de s'atténuer. En parallèle, selon l'enquête de la FEDIL *Les Qualifications de demain dans l'indus-*



Photo: Luxtram

02.

trie, parue en mars 2019, le secteur de l'industrie prévoit près de 1.400 embauches pour les deux années suivant l'enquête, dont 55 % de créations de poste. Dans celle effectuée en mars 2018 *Les Qualifications de demain dans les TIC*, le secteur TIC anticipait près de 700 embauches pour les deux années suivant l'enquête, dont près de 70% de créations de postes. Tous les profils seraient donc courtisés.

Trois de la dizaine d'études passées en revue mettent en avant un top 3. Ainsi, le podium du baromètre de la Chambre de Commerce (premier semestre 2019) indique que l'on recherche d'abord des ouvriers, puis des techniciens et des employés administratifs, ce qui met à mal certaines idées reçues. Selon l'enquête Manpower Group 2018, réalisée au niveau mondial, ce sont les ouvriers encore, puis les commerciaux et les ingénieurs qui sont les plus demandés. Et selon l'étude du WEF, *Future of Jobs Report 2018*, les compétences les plus recherchées par les DRH interrogés sont la créativité/l'innovation, l'esprit d'analyse et la prise d'initiative. Les profils les plus recherchés ne sont donc pas tous des profils à très hautes qualifications. Au Luxembourg, le secteur de l'Horeca est particulièrement touché par la pénurie de main-d'œuvre. Le personnel de cuisine/restauration arrive d'ailleurs en sixième position des profils les plus difficiles à recruter dans le focus Recrutement du premier *Baromètre de l'économie*. La Chambre des Métiers relaie régulièrement un besoin constant d'employés supplémentaires dans l'artisanat. Ce secteur, pour répondre au manque de main d'œuvre auquel il fait face, a toujours fait appel à des travailleurs frontaliers et résidents étrangers, qui ▶

01, 02. Les ouvriers sont les profils les plus recherchés, aussi bien au Luxembourg que dans le reste du monde et cela impacte au premier chef l'industrie et le secteur de la construction.



INTERVIEW
LUC HENZIG
Directeur Formation,
Chambre de Commerce

“ La formation professionnelle continue est une solution pour faire évoluer les compétences en entreprise ”

En quoi la House of Training peut-elle contribuer à résoudre la problématique de la pénurie des talents au Luxembourg ?

« Pour se doter des compétences dont elles ont besoin, les entreprises peuvent soit avoir recours au recrutement, soit investir dans la formation. Pour recruter, toutes n'ont pas les importants services de ressources humaines dont sont dotés les grandes banques et autres cabinets de conseil, aptes à aller chercher des profils aussi loin que nécessaire, aidés par leurs réseaux internationaux et avec la possibilité de pouvoir proposer des packages salariaux attractifs. Pour la plupart des entreprises luxembourgeoises, le bassin d'emploi se limite à la Grande Région, où la main d'œuvre qualifiée manque indéniablement. À ce jour, le système éducatif au Luxembourg ne forme pas assez de personnes qualifiées et dans la Grande Région, les universités peinent également à répondre, par une formation adéquate, à une demande croissante de profils toujours plus qualifiés. Dans ce contexte, la formation professionnelle continue peut donc être une solution, pour faire évoluer les compétences des dirigeants et collaborateurs des entreprises et les adapter aux nouvelles exigences des marchés. Nous avons donc entrepris un travail d'envergure, avec les fédérations et associations professionnelles sectorielles, afin d'identifier les

compétences requises, attachées aux profils professionnels types, existants dans les entreprises concernées. Nous avons ainsi construit une offre de formation qui permet l'acquisition de compétences, dans un cursus personnalisable dans le temps, allant du simple cours à des parcours de formation certifiants, voire diplômants.

Est-ce que certaines formations peuvent attirer au Luxembourg des profils étrangers intéressants pour notre économie ?

« Au travers de coopérations académiques nationales et internationales, nous sommes en train de mettre en place des cursus d'enseignement supérieur qui s'intègrent parfaitement dans la formation professionnelle continue proposée par profil. Nous profitons aussi de ces coopérations pour délocaliser, partiellement, certains programmes de formation au Luxembourg. Ce passage à Luxembourg est mis à profit pour organiser des interactions avec le tissu économique local. Cela permet de présenter les atouts de notre pays à un public cible qui intéresse nos entreprises. À titre d'exemple, je peux citer l'Executive Mastère en Gestion Internationale de Patrimoine. C'est un cursus que nous proposons en collaboration avec l'ESCP Europe, dans un secteur où le Luxembourg peut offrir de nombreux débouchés aux futurs diplômés. »



INTERVIEW
MATTHIEU VAN ROY
 Head of HR, Talkwalker

“
Nous savons que le premier mois est crucial pour convaincre les gens qu’ils ont fait le bon choix en venant au Luxembourg
 ”

Le développement de Talkwalker est extrêmement rapide. Comment faites-vous pour recruter les profils dont vous avez besoin ?

« Ces deux dernières années, nous avons en effet recruté plus de 270 personnes, dont plus de 170 pour le Luxembourg. La tendance pour l’avenir s’annonce identique. Trois personnes travaillent à plein temps sur le recrutement. Il s’agit d’excellents recruteurs, eux-mêmes embauchés pour leur capacité à envisager le métier de manière très proactive. Ils ne se contentent pas de poster des annonces et d’attendre que des CV leur parviennent. Ils utilisent tous les outils possibles, au premier rang desquels LinkedIn, et nous leur laissons une grande autonomie de décision. Chacun d’entre eux recrute 25 à 30 personnes par an. Pour atteindre ce niveau d’efficacité, nous avons adopté un fonctionnement très simple. Chaque candidat ne passe pas plus de deux entretiens et obtient une réponse rapidement. L’ensemble du processus de recrutement est ainsi finalisé en deux à trois semaines. Nous disposons ensuite de bons outils, qui automatisent certaines étapes administratives. Un deuxième aspect très important pour réussir à recruter est de ne pas se mettre de barrières. Nous faisons en sorte de n’avoir aucun biais d’appréciation lié au sexe, à l’âge, au diplôme ou à la culture du candidat. Il faut accepter la prise de

risque car le candidat prend aussi un risque en venant parfois de loin pour nous rejoindre.

Comment faites-vous ensuite pour garder vos talents, sur un marché très concurrentiel ?

« Nous accordons une grande importance à l’accueil des nouveaux et nous apportons un soin particulier à la pédagogie sur l’environnement luxembourgeois (fonctionnement de la Sécurité sociale, la fiscalité...), car nos salariés viennent de cultures parfois très éloignées. Nous savons que le premier mois est crucial pour convaincre les gens qu’ils ont fait le bon choix en venant au Luxembourg. Nos salariés sont presque tous des millennials dont c’est le premier ou le deuxième emploi. Il faut donc prendre le temps d’expliquer beaucoup de choses. Nous leur présentons aussi tout ce que peut leur apporter le service RH et quels sont leurs droits. Puis, nous nous efforçons de développer leur employabilité au travers d’un programme de formation adapté à chacun et nous les faisons évoluer. Nous avons un turnover assez faible, notamment sur les postes purement IT car la technologie que nous utilisons est encore assez rare au Luxembourg. Et enfin nous proposons des possibilités de mobilité interne internationale vers nos différents bureaux (Allemagne, Etats unis, Singapour, ndr). »



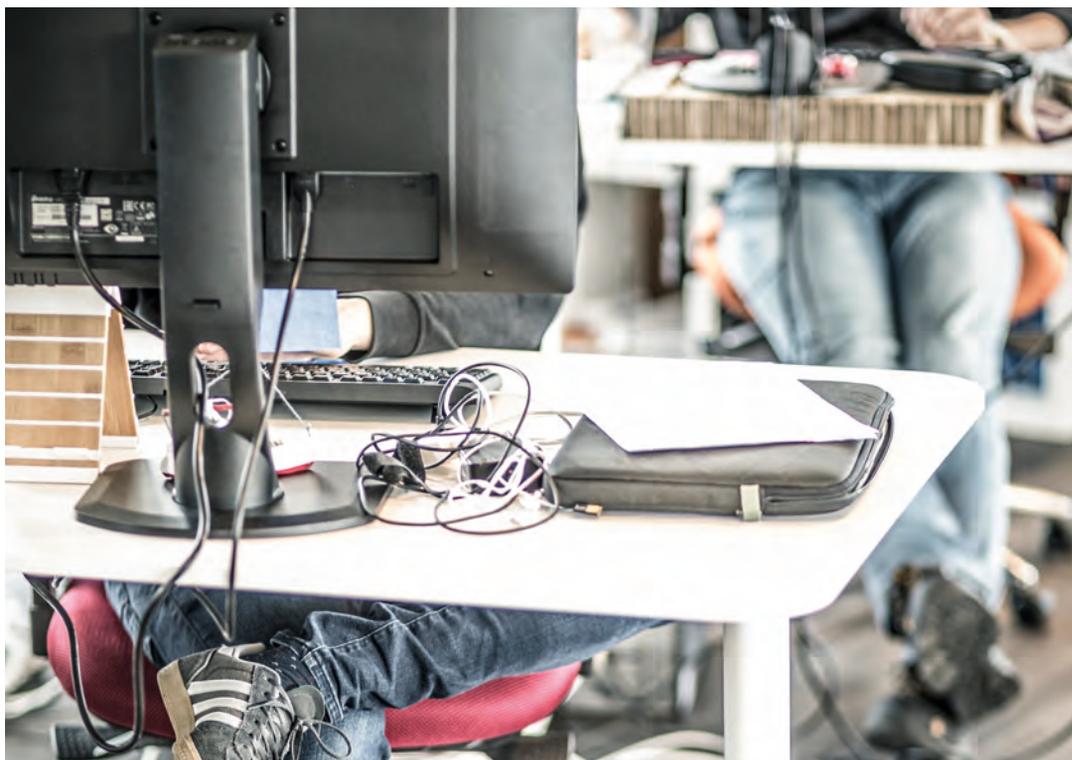
03.

constituent respectivement 51% et 34% de l’emploi dans l’artisanat. Selon Tom Wirion, directeur général de la Chambre des Métiers, « *l’envergure de la problématique de besoin en main-d’œuvre est soulignée en analysant les résultats de l’enquête de conjoncture trimestrielle dans l’artisanat sur les dernières années. Par rapport à la question ‘L’activité de votre entreprise est-elle gênée par le manque de main-d’œuvre’, un nombre accru d’entreprises affirme constater un impact négatif substantiel.* »

Le fait que le nombre de frontaliers ne fasse qu’augmenter (2013 : 160.000, 2015 : 178.000, 2017 : 180.000, 2018 : 190.000 et 2019 : 200.000) est une preuve supplémentaire du phénomène de manque. Si l’augmentation était de 3,7% en moyenne par an entre 2005 et 2018, elle est de 4,6% entre janvier 2017 et janvier 2018, et de 4,7% entre cette dernière date et janvier 2019. On ne trouve pas suffisamment de profils dans le pays, alors on cherche plus loin. Et ce phénomène s’étend au-delà des contours de la Grande Région et des frontières des autres pays européens. Les salariés-résidents issus de pays tiers sont eux aussi en constante augmentation selon les chiffres du STATEC (2013 : 10.000, 2015 : 12.000, 2017 : 15.000 et 2019 : 17.000). Recruter à l’étranger arrive d’ailleurs en 2^e position sur plus de 10 solutions énoncées par les entreprises luxembourgeoises pour faire face aux difficultés de recrutement lors de l’enquête effectuée pour le Baromètre de l’Économie.

03. Selon l’enquête Future of Job Report publiée par le World Economic Forum, les premières compétences recherchées par les entreprises chez leurs candidats sont la créativité et l’esprit d’innovation. Dans un monde en perpétuel changements, de plus en plus rapides, elles estiment en effet que ces compétences, ainsi que l’esprit d’analyse et la prise d’initiative, qui arrivent respectivement en 2^e et 3^e positions du classement, s’avéreront plus utiles que des connaissances techniques qui peuvent s’apprendre plus aisément lors de formations.

04. 13.400 jeunes nés entre 1980 et 2000 ont été interrogés par Deloitte dans 42 pays pour son étude Global Millennial. D’après ces jeunes, ce sont les entreprises qui portent la première responsabilité quand il s’agit de préparer les individus aux métiers de demain.



04.

Dans ce contexte, les entreprises ne cessent d'annoncer un nombre croissant de postes vacants. Les CFL proclamaient par exemple avoir plus de 400 postes à pourvoir en 2019 et dans la même proportion pour 2020. Le rapport de juillet 2019 de l'ADEM montre que le nombre de nouveaux postes vacants enregistrés a augmenté de 8,4% en un an pour atteindre 3.914 postes. Comptables, informaticiens ou banquiers, mais aussi personnels de cuisine ou secrétariat : ces professions font en effet partie de la liste des dix métiers les plus fréquemment recherchés par les employeurs selon l'ADEM. L'agence recensait par exemple 223 postes vacants en comptabilité, 125 en développement informatique, ou encore 89 dans l'analyse de crédit et les risques bancaires. Le secteur Horeca faisait également partie des secteurs les plus touchés, avec 88 postes vacants dans le service en restauration et 82 pour le personnel de cuisine.

UN CONTEXTE FAVORABLE

Comme montré précédemment, le Luxembourg n'est pas le seul à faire face à des difficultés de recrutement. Cependant, ses spécificités (petit pays au cœur du marché européen, particulièrement ouvert, à l'économie très productive, avec une place financière prépondérante...) font que la recherche accrue de profils s'y fait plus visible.

Dans le classement Global Talent Competitiveness Index 2019, le Luxembourg est classé 10^e sur 125 pays concernant sa compétitivité en termes

d'attraction de talents et il figure dans le top 10 sur les trois piliers Attirer, Conserver et Développer les connaissances globales (Global Knowledge Skills). Ces « bons » classements sont un atout pour le pays, puisqu'ils lui permettent de valoriser ses points forts auprès de la main-d'œuvre internationale. Mais ces classements participent aussi à une sorte de spirale, qui va de pair avec la croissance. Plus on attire des entreprises/entrepreneurs, plus on a besoins de nouveaux profils, et ainsi de suite. Autrement dit, plus le pays est attractif (classements, salaires, conditions de vie...), plus la course aux talents s'accroît. Les atouts du Luxembourg participent à son dynamisme, qui va plus vite que la capacité à attirer les talents nécessaires à ses besoins. Ce classement montre une autre réalité. Le pays est classé 2^e sur 125 en ce qui concerne son attractivité, mais il n'est classé que 8^e pour sa capacité à retenir les talents. Cette différence peut aussi expliquer une partie du problème. Dans le classement OCDE *Indicators of Talent Attractiveness 2019*, le Luxembourg est à la 11^e place (sur 35) concernant sa capacité à attirer des travailleurs hautement qualifiés, à la 19^e place concernant les entrepreneurs et à la 20^e place concernant les étudiants universitaires étrangers. Mais si le Grand-Duché est « si bien » classé, pourquoi n'arrive-t-il pas à avoir les bonnes ressources ? Comment mieux faire ?

En fait, ces positions dans les classements sont à relativiser ; ils ne sont pas si « bons » si l'on considère, le niveau et la qualité de vie que l'on peut trouver ►



Plus de 850 formations

Le catalogue 2020 de la House of Training vient de paraître. Il recense plus de 850 formations dont 266 nouvelles. Conçu pour que chaque besoin de formation trouve une réponse sur mesure, il guide ses utilisateurs, particuliers ou entreprises, à travers une offre construite en blocs de compétences, combinés entre eux pour former des parcours complets pouvant mener à une certification ou à un diplôme. Le catalogue est conçu avec les fédérations professionnelles pour répondre précisément aux besoins de formation des différentes fonctions de l'entreprise.

Pour obtenir un conseil ou une aide : customer@houseoftraining.lu



Photo: Sophie Marquie pour l'Université du Luxembourg

05.

au Luxembourg. Premièrement, le taux de chômage est de 5,4% (STATEC, août 2019). Autrement dit, le pays fait face à une situation de quasi plein-emploi (défini par l'Organisation internationale du travail par un taux de chômage inférieur à 5%). Ensuite, la croissance que connaît le pays (un PIB qui augmente plus fortement (2,6%) que le PIB européen (environ 2%) en 2018, ce qui semble se confirmer pour 2019 et 2020) requière toujours plus de travailleurs, constat qui a été fait lors des longs débats autour de la croissance qualitative souhaitée pour le Luxembourg. La productivité luxembourgeoise est reconnue et les entreprises s'installant dans le pays souhaitent en profiter et embauchent pour cela. Tant que la productivité sera plus forte qu'ailleurs, le besoin constant de talents continuera.

Du fait de la prédominance de certains secteurs au Luxembourg, les besoins en recrutement correspondent majoritairement à des postes qualifiés, voire très qualifiés. Il est toujours plus difficile de trouver « chaussure à son pied » pour des compétences particulières, demandant des qualifications très spécifiques. Et ce phénomène s'accroît encore plus avec la transition digitale et le progrès technologique en général. Une requalification devient de plus en plus indispensable en cours de carrière,

voire plusieurs fois au cours de la vie professionnelle d'un individu. Dans l'histoire économique, lors des phases de transition, une période d'ajustement est généralement nécessaire. Le manque de main-d'œuvre qualifiée que nous constatons peut s'expliquer, au Luxembourg comme ailleurs, par ce temps d'adaptation inévitable et nécessaire.

Le Luxembourg doit faire face à un challenge supplémentaire pour attirer des talents. Les secteurs porteurs du pays sont, en effet, ceux qui attirent dans le monde entier. Le Luxembourg est par exemple « en compétition » avec des places financières comme Londres, New-York, Hong Kong, Singapour ou plus proche, celle de Francfort.

Cette course au recrutement est accentuée depuis 2 ans par la perspective du Brexit. En effet, le pays se retrouve parfois terre d'accueil des entreprises européennes et internationales qui souhaitent se préparer à de nouvelles règles du commerce international. Ainsi, de nouvelles sociétés (majoritairement financières) viennent s'installer sur le territoire depuis 2017. Mais selon Maxime Durant, directeur de Michael Page Luxembourg, une crainte est née pour ces entreprises : elles se demandent si elles trouveront du personnel qualifié et pour un salaire raisonnable, puisqu'une des conséquences de



Photo : Luxembourg Science Center

06.

la pénurie sur certains postes est qu'ils se « vendent chers ».

Autre spécificité luxembourgeoise, la coexistence de trois langues administratives, peut constituer un handicap dans cette course internationale aux talents alors même qu'elle représente un atout au global pour l'économie. En effet, les trois langues officielles du pays sont souvent nécessaires, voire requises par les employeurs. Or, cumuler toutes les qualifications et compétences nécessaires pour un poste, ainsi que la compréhension des trois langues administratives, relève du profil exceptionnel. La maîtrise des langues arrive d'ailleurs en pole position pour 55% des entreprises lorsqu'on leur demande de citer les « obstacles rencontrés au moment de recruter à l'étranger », dans le volet thématique du *Baromètre de l'Économie*.

Face à l'ampleur du phénomène, mais aussi au contexte et nombreux constats énoncés, des réflexions et solutions s'imposent. Et la première indication de la direction à emprunter peut venir de l'enquête Deloitte *Global Millennial Survey 2019*.

Selon les *millennials* (nés entre 1980 et 2000) et les « Gen Z » (nés après 2000), ce sont respectivement les entreprises/employeurs ainsi que les institutions d'éducation qui ont la plus grande responsabilité ▶

05. L'Université du Luxembourg, très ouverte sur le reste du monde, attire de nombreux étudiants étrangers. Le cadre législatif assoupli (voir notre « Éclairage juridique » page 70) et les interactions organisées avec le monde économique rendent plus facile leur éventuelle intégration au marché du travail luxembourgeois.

06. L'ouverture du Luxembourg Science Center en octobre 2017 est une initiative visant à mettre en lumière l'attrait de la science et des métiers scientifiques. Le centre propose de nombreux ateliers interactifs et des conférences sur des thèmes variés, parmi lesquels l'électricité, l'optique, les matériaux, la chimie, les fluides...



INTERVIEW
YANNICK FRANK

Directeur, Moovijob Luxembourg

“ Nous touchons des profils venus d'Europe, voire du monde entier ”

Quelles sont vos différentes solutions dédiées au recrutement ?

« Moovijob a la particularité de jouer sur deux tableaux : la mise en relation en ligne, via le site Moovijob.com ou alors la mise en relation en face-à-face, grâce aux événements de recrutement que nous organisons tout au long de l'année : les deux salons Moovijob Tour, le salon Unicareers.lu organisé avec l'Université du Luxembourg et les soirées de recrutement Plug&Work. Nous laissons ainsi le soin aux entreprises de choisir la solution la plus adaptée à leurs besoins en recrutement et à leur stratégie de communication.

Laquelle de ces formules a le plus de succès auprès des employeurs et auprès des candidats ?

« Nous ne pouvons pas dire qu'une solution soit plus efficace qu'une autre car cela dépend des profils que l'entreprise souhaite trouver. Un salon permettra par exemple de rencontrer une quantité importante de personnes mais aussi de donner un coup de boost à sa marque employeur. Une participation à une soirée est beaucoup plus spécifique et privilégie l'aspect qualitatif des profils invités. Le site Moovijob.com permet quant à lui une présence digitale primordiale de nos jours. Les entreprises apprécient notre offre *online* car elle leur permet de voir leurs annonces reprises sur les sites des principaux médias luxembourgeois tels que RTL, L'essentiel et Eduit par exemple. Nos services de

recrutement s'accompagnent tous de services de communication. C'est devenu une nécessité au vu de la complexité du marché actuel.

Quelles évolutions observez-vous dans les profils recherchés ?

« L'évolution du recrutement au Luxembourg est complexe mais passionnante. Moovijob travaille avec plus de 800 entreprises luxembourgeoises issues de tous les secteurs d'activité. L'enjeu est le même pour l'ensemble des secteurs : il est de plus en plus difficile de trouver les bons profils. Les entreprises sont de plus en plus exigeantes dans leurs recrutements. Les candidats doivent avoir les compétences techniques mais cela ne suffit plus. Il faut souvent maîtriser plusieurs langues. À cela s'ajoute également le côté personnalité et savoir-être qui reste primordial. Bref, tout le monde recherche le fameux 'mouton à 5 pattes'. Pour répondre à cela, Moovijob a étendu sa communication. Nous touchons des profils venus d'Europe, voire du monde entier. Nous sommes en quelque sorte devenus ambassadeur du Grand-Duché et faisons la promotion de l'économie luxembourgeoise à l'étranger. Nous jouons également un rôle important de conseiller et de formateur en guidant les candidats mais également en accompagnant pas à pas les entreprises qui travaillent avec nous. »



Photo: FEDIL

07.

pour préparer les employés à l'industrie 4.0, suivis des individus eux-mêmes, et enfin des États.

MOBILISATION GÉNÉRALE

Au Luxembourg, le thème est suivi de près par le gouvernement. Le ministère de l'Économie a identifié les risques que cette situation de pénurie de main-d'œuvre fait courir au Luxembourg. Il y voit une menace pour l'essor économique, une entrave à la compétitivité internationale des entreprises du pays et, à terme, le danger de voir celles-ci tentées par des relocalisations dans des bassins d'emploi plus favorables.

Pour ne pas en arriver là, le ministère a proposé de coordonner une réflexion concertée, sous la forme d'un groupe de travail interministériel réunissant tous les portefeuilles concernés : Finances, Éducation nationale, Enseignement supérieur, Digitalisation, Affaires étrangères et ministère d'État, auxquels s'ajoutent l'ADEM, Luxembourg for Finance et Luxinnovation. Cette *task force* a pour mission de passer en revue tout ce qui pourrait être fait pour développer et retenir les talents qui sont déjà disponibles dans le pays et, en complément, pour attirer des talents venus d'ailleurs.

Le processus est en route. Il consiste pour le moment en un vaste programme consultatif des différentes parties prenantes pour déterminer des priorités. Quelques idées sont sur la table, comme l'élaboration d'un portail d'information exclusivement conçu pour renseigner les personnes intéressées à venir travailler au Luxembourg ; l'identification de mar-

chés porteurs (système éducatif de qualité, langues parlées correspondant aux besoins du Luxembourg, nombreux candidats à l'immigration, partenariats possibles sous forme d'échanges...) ; communication autour des *best practices* de recrutement de certaines entreprises à forte croissance ; politique de rétention des étudiants ou chercheurs venus effectuer une partie de leur cursus au Luxembourg ; ou encore identification des meilleures foires internationales de recrutement... Un plan national complet doit être annoncé en fin de cette année.

Rappelons que le Luxembourg dispose déjà de pas mal d'atouts pour attirer des talents : une place financière reconnue, des infrastructures IT de premier plan, des avantages sociaux généreux, un écosystème entrepreneurial de plus en plus dynamique, un environnement naturellement multiculturel, une qualité de vie reconnue et une certaine audace des pouvoirs publics dans l'identification et le soutien de secteurs de niche ou en pointe (espace, économie circulaire, *smart tech...*), ce qui donne au Luxembourg l'image d'un pays incontestablement innovant.

Plusieurs modifications récentes du cadre légal sont intervenues pour faciliter les recrutements à l'étranger. Le cadre législatif concernant les modalités d'immigration a été adapté, avec notamment l'introduction de dispositions spécifiques concernant les étudiants, stagiaires et chercheurs. Ces modalités sont rappelées dans notre rubrique « Éclairage juridique » à lire en page 70. Au niveau fiscal, une circulaire du directeur des contributions prévoit depuis 2013 le trai-



08.

tement avantageux de certains frais occasionnés par la relocation au Luxembourg de salariés hautement qualifiés. Sous certaines conditions restrictives, ces frais sont déductibles de l'imposition de la société et, bien que ces avantages constituent un élément de rémunération, ils ne viennent pas gonfler l'assiette de l'impôt sur les revenus du salarié. Cet avantage peut être accordé pour une durée maximale de 5 ans. La liste des frais concernés contient aussi bien des dépenses non répétitives (déménagement, aménagement du nouveau logement, frais de voyage) que répétitives (frais de logement, voyage annuel vers le pays d'origine, frais de scolarité des enfants du salarié et éventuellement indemnité visant à couvrir un différentiel de coût de la vie avec le pays d'origine).

AUGMENTER LE VIVIER LOCAL

Dans d'autres domaines, certaines mesures déjà en place ou annoncées ont un impact sur la main-d'œuvre locale disponible et rappellent l'importance de jouer sur plusieurs tableaux. C'est ainsi que le LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) relevait récemment que le bilan après 10 ans de la mise en place du Chèque-Service Accueil faisait apparaître un impact positif sur le taux d'emploi des mères de jeunes enfants et sur leur durée hebdomadaire de travail.

En ce qui concerne le développement de la main-d'œuvre de demain, le ministère de l'Éducation, lors d'une conférence de presse organisée en juin 2019, listait l'ensemble des pistes prochainement mises

en œuvre afin d'adapter l'enseignement aux besoins du marché de l'emploi. Parmi elles, on peut citer des innovations dans les parcours destinées à favoriser les doubles diplômes ou les passerelles entre enseignement technique et général; de nouvelles possibilités de formations duales (écoles et entreprise) y compris au niveau BTS (par exemple le BTS commerce au Lycée du nord); des formations de techniciens proposées dans davantage de langues (par exemple la formation de Technicien en *smart technologies* proposée en français, anglais ou allemand, dans trois lycées différents); ou encore la modernisation des contenus de cours pour y introduire des notions nouvelles comme le développement durable par exemple. Le ministre Meisch annonçait également la simplification des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) et la promotion accrue de la diversité des métiers grâce au Luxembourg Science Center d'une part, et grâce à un Festival des métiers prévu en 2020, d'autre part.

Pour autant, le gouvernement, qui souhaite ainsi bâtir un cadre favorable au développement de la main-d'œuvre aussi bien locale que venue d'ailleurs, estime que beaucoup de cartes sont dans les mains du secteur privé et encourage de ce fait les initiatives sectorielles à se poursuivre.

DEMAIN SE PRÉPARE AUJOURD'HUI

Vu l'ampleur des besoins en recrutement des entreprises luxembourgeoises, le sujet est pris très au sérieux par les fédérations et chambres professionnelles ainsi que par d'autres organisations institutionnelles. Celles-ci ►

07. L'initiative HelloFuture de la FEDIL, met des jeunes lycéens en contact avec le monde de l'industrie. Lors de ces ateliers, des entreprises se présentent et font découvrir la palette de métiers qu'elles peuvent offrir. Les jeunes ont la possibilité de participer également à des visites de sites industriels, qui remportent généralement un vif succès.

08. Les nombreuses activités proposées par l'association Jonk Entrepreneuren Luxembourg ambitionnent de développer chez les jeunes participants des compétences qui leur seront utiles s'ils décident de créer un jour leur propre entreprise mais aussi, quel que soit leur futur milieu professionnel, qui leur permettront de s'adapter et de s'intégrer aux changements dans une organisation en lui apportant de la valeur ajoutée.



INTERVIEW

CAROLE THEISEN

Directrice, Lycée technique de Bonnevoie

Donner aux jeunes un bagage complet et prêt à l'emploi

Quelle est la réflexion du LTB derrière la mise en place d'un programme pour former des techniciens ?

« Nous proposons deux formations distinctes : technicien division administrative et commerciale, et technicien en logistique. Notre but est de permettre aux élèves de développer des compétences correspondant aux exigences du monde professionnel. Les diplômés connaissent les spécificités du secteur, le fonctionnement des différents services d'une entreprise et les enjeux du métier ; ils sont donc formés pour être opérationnels dès l'embauche. La formation du technicien est très poussée dans l'enseignement professionnel, sans pour autant négliger les langues. Un des grands atouts de cette formation est qu'elle prévoit une immersion professionnelle à travers des stages ou un contrat d'apprentissage. Ainsi, les élèves peuvent transférer leurs compétences théoriques dans des situations professionnelles réelles et être en contact avec des employeurs potentiels.

Avez-vous rencontré des obstacles lors de la mise en place de ce programme ?

« La mise en place d'une telle formation comporte certains défis. Un contact étroit avec les patrons et les entreprises est de mise pour connaître leurs exigences et la dynamique de leurs secteurs. Certains modules de l'enseignement professionnel sont

tellement spécifiques que nous devons faire appel à des experts externes. Un autre défi de la formation du technicien est son organisation modulaire très complexe qui a subi plusieurs changements et réformes auxquels il a fallu s'adapter. De ce fait, l'encadrement des élèves par les enseignants est un point très important à ne pas négliger.

Avez-vous déjà des retours positifs ? Quelles sont vos perspectives ?

« Actuellement, nous accueillons quelque 250 élèves pour cette formation. Elle connaît un franc succès. Nous avons chaque année plus de demandes d'inscription que de places disponibles. Le taux de réussite des élèves du LTB est élevé. Un bon nombre d'entre eux continuent ensuite leur formation et entament des études techniques et professionnelles supérieures dans la spécialité correspondant à leur diplôme. Il faut toutefois rester vigilant par rapport aux exigences du marché et adapter régulièrement les contenus et les modules des formations existantes, pour donner aux jeunes les moyens d'entrer sur le marché du travail avec un bagage complet et prêt à l'emploi. L'échange avec le monde professionnel ainsi que la collaboration étroite avec les chambres professionnelles nous permettent de faire ces adaptations. »



09.

sont à l'origine d'initiatives diverses, visant à développer la main-d'œuvre disponible ou à attirer de nouveaux talents au Luxembourg. En voici quelques exemples.

Un certain nombre de ces initiatives visent les jeunes pour traiter la question « à la racine » et préparer la main-d'œuvre de demain. Le point commun entre elles toutes est de donner aux jeunes une ouverture vers des secteurs et métiers parfois méconnus d'eux et de susciter une curiosité et une appétence pour le monde de l'entreprise, notamment aux moments cruciaux de leur parcours scolaire où ils sont amenés à faire des choix d'orientation. Dans cette catégorie, on peut citer les efforts de la FEDIL autour des métiers de l'industrie et de l'ICT, au travers de son action phare « HelloFuture », cofinancée par la Chambre de Commerce et le Gouvernement. Depuis 2017, chaque année, la fédération organise un Road Show qui va à la rencontre de plus de 3.000 élèves, dans une vingtaine de lycées. Les jeunes se voient proposer des quiz et présentations ludiques, préparés avec des entreprises membres de la Fedil qui parlent de leurs produits, leurs secteurs et des métiers qu'ils proposent. Ces ateliers peuvent être complétés par des visites d'entreprises.

De son côté, l'association Jonk Entrepreneuren Luxembourg, créée il y a maintenant presque 15 ans, offre chaque année la possibilité à plus de 12.000 jeunes de participer à l'un de ses 11 programmes, selon leur tranche d'âge. 42 des 50 lycées que compte le pays participent à ces actions dont « l'objectif est

09. La Chambre de Commerce propose un programme de relations écoles-entreprises afin que les deux mondes se rencontrent. Ici, une classe de 10^e du Lycée technique de Bonnevoie a été reçue par Christophe Diederich, CEO et fondateur de Concept + Partners, une société qui possède et exploite plusieurs restaurants au Luxembourg.

10. Le 23 octobre 2019, dans le cadre du Day Care, IMS (Inspiring More Sustainability) a lancé un nouveau concept pour sensibiliser les entreprises aux changements inévitables engendrés par la digitalisation des métiers : Digital Explorer. Pendant une journée, des duos constitués de jeunes et de salariés d'entreprises volontaires (ici BioneXt Lab) ont planché sur la transformation concrète des métiers et fonctions.

Photo: Pierre Guersing



Photo: IMS

10.

d'apprendre à entreprendre, au sens large », comme l'explique Stéphanie Damgé, directrice de l'association, avant de poursuivre : « Il s'agit d'équiper les jeunes avec des compétences, des aptitudes et des connaissances qui leur permettent de devenir entrepreneurs de leur vie. Cela nous semble très utile dans un contexte où l'on ne sait pas quels seront les emplois de demain. Parmi les compétences et savoir-être que nous tâchons de transmettre, nous pouvons citer la créativité, le sens des responsabilités, la prise d'initiatives, l'esprit d'équipe, la prise de décision, l'adaptabilité, le fait d'être visionnaire, de savoir communiquer, négocier, vendre... En résumé des soft skills de plus en plus importantes et pas seulement pour de futurs créateurs d'entreprise. ».

La Chambre de Commerce a également un programme de relations écoles-entreprises, visant à développer la connaissance du monde de l'entreprise par le monde de l'enseignement, qu'il s'agisse des élèves - au travers d'ateliers de présentation de l'économie du Luxembourg et de l'entrepreneuriat - ou des enseignants au travers de l'initiative « Teachers meet Businesses » qui emmène ceux-ci à la rencontre d'entreprises, sur le terrain, les acteurs économiques ayant ainsi l'occasion de présenter la variété des métiers qu'ils peuvent proposer.

Avec le même objectif d'augmenter les interactions entre les jeunes et le monde de l'entreprise, et avec la digitalisation en ligne de mire, IMS (Inspiring More Sustainability) a proposé, pour la première fois cette

année, Digital Explorer, une initiative originale pour compléter le traditionnel Day Care organisé depuis 10 ans par l'association Care. Le 23 octobre dernier, une quarantaine de jeunes ont formé des binômes avec une quarantaine de salariés d'entreprises volontaires, pour réfléchir à la version digitalisée de leur métier. Le livrable devait être le plus concret possible : à quoi ressemblera le métier dans 5 à 10 ans, quels seront ses outils, les compétences nécessaires, ses challenges et missions...

Toujours à destination des jeunes mais dans un tout autre univers professionnel, la fédération Horesca (Hôtels, restaurants, cafés) prépare pour 2020, en collaboration avec la Chambre de Commerce, une vaste campagne de séduction pour valoriser la filière, ses métiers, compétences et carrières. La fédération souhaite en particulier susciter des vocations de cuisiniers, barmans et serveurs.

ICI ET MAINTENANT

Les mêmes institutions et quelques autres agissent également dans une optique à court terme pour répondre aux besoins qui ne peuvent attendre la génération montante.

Dans le secteur de la finance, qui reste prépondérant au Luxembourg, les profils qualifiés se raréfient et doivent bien souvent aller se chercher à l'étranger. LFF (Luxembourg for Finance) a donc décidé de lancer la campagne Move to Lux, qui met en scène, dans de courtes vidéos, des expatriés venus vivre ►



Une école pas comme les autres

Pour former les talents digitaux de demain, une école pas comme les autres a vu le jour en 2016. La Luxembourg Tech School est une asbl qui propose des cours extra-scolaires destinés à des jeunes de 13 à 19 ans, passionnés de digital. Les jeunes y apprennent à utiliser les technologies les plus innovantes, sur des cas pratiques issus d'entreprises réelles ou sur leur propre projet. Ces cours, fréquentés la première année par 30 étudiants, accueillent désormais 120 élèves et sont proposés dans 11 lycées du pays. Les thèmes abordés sont variés et très en phase avec le monde économique : le gaming, le big data, les fintech, les technologies de l'espace ou encore l'intelligence artificielle appliquée à la finance.

Plus d'informations :
www.techschool.lu



Photo : Luxembourg for Finance

11.

au Luxembourg et pleinement satisfaits de leur décision. *Le storytelling* est basé sur l'expérience de leur nouveau cadre de vie, le but étant de montrer que l'on peut mener une carrière épanouie dans des branches variées du secteur financier tout en cultivant sa passion, et donc jouir d'une très bonne qualité de vie. 20 vidéos sont déjà disponibles, rassemblées sur le site www.movetolux.com et diffusées sur les réseaux sociaux. Une version synthétique compilant les meilleurs moments peut être demandée à LFF pour être diffusée dans le cadre d'événements ou d'opérations de recrutement.

Toujours dans la finance, la LHoFT (Luxembourg House of Fintech) est très active pour aider les startups à trouver du personnel hautement qualifié. Elle propose sur son site internet, un *job board* très performant et elle met gratuitement à la disposition de ses membres la plate-forme Moberries qui utilise l'intelligence artificielle pour opérer des *matches* en temps réel entre les postes à pourvoir et une base de données européenne de 60.000 profils. Le partenariat signé avec Moberries prévoit que les startups ne payent ce service qu'en cas de recrutement réussis. La LHoFT entretient également des rapports étroits avec des instituts de formation et de recherche renommés, UNI, List, HEC Liège... En outre, la maison des fintech a lancé en mars 2019 le Mois des talents (Talent Month), durant lequel pas moins de 6 événements de networking et de recrutement ont été organisés à Luxembourg, Paris et Londres. Devant le succès de l'opération, il a été décidé de recon-

duire celle-ci chaque année. Dans un autre secteur, la FEDIL, déjà citée pour son action en direction des jeunes a inscrit la recherche des talents dans ses missions prioritaires. Elle convie ses membres à une présence collective sur des salons ou événements de recrutement (Unicareers, Reel...) dont certains très pointus, comme le premier salon des métiers de la cybersécurité, organisé par Securitymadein.lu le 22 octobre dernier. Mais la FEDIL va plus loin et s'attache à trouver des solutions à des problèmes parfois très « terre à terre », comme l'absence de trains desservant Echternach qui porte préjudice à l'attractivité de la zone pour les candidats employés.

Du côté de la clc (confédération luxembourgeoise du commerce), le travail consiste à trouver des solutions concrètes pour pallier des manques de main-d'œuvre dans des fonctions très spécifiques. La majorité de ces actions sont menées main dans la main avec l'ADEM, qui propose de former des demandeurs d'emploi à certains métiers en particulière tension : vendeurs, chauffeurs de poids lourds ou de bus, bouchers, poissonniers... En se rassemblant, les membres des différentes fédérations rattachées à la clc atteignent plus facilement la taille critique permettant de déclencher ces formations (8 personnes minimum).

LES ENTREPRISES RESTENT EN PREMIÈRE LIGNE

Comme les millennials le soulignent dans l'enquête Deloitte, les entreprises elles-mêmes sont en pole



Photo: ADEM

12.

position pour trouver des réponses à la pénurie de main-d'œuvre. Poussées par la nécessité, beaucoup d'entre elles mettent déjà en place une batterie de solutions : système de cooptation et de primes pour les employés qui contribuent à un recrutement réussi, communication sur les réseaux sociaux et entretiens par skype pour les candidats basés à l'étranger, ouverture de bureaux de représentation à l'étranger, embauche de personnes disposant de *soft skills* solides et formation en interne aux aspects techniques, recours à l'outsourcing... Schématiquement, pour se doter des ressources humaines nécessaires, les entreprises peuvent agir principalement sur deux tableaux : la formation des salariés déjà en place et le recrutement.

L'apprentissage, qui combine formation et embauche, est un mode de recrutement choisi par de plus en plus d'entreprises. Chaque année, environ 1.000 nouveaux contrats sont conclus, et le nombre total d'apprentis a augmenté ces dernières années pour s'établir à 2.000 jeunes. Les métiers concernés par l'apprentissage se diversifient pour s'adapter aux besoins des entreprises, les deux diplômes créés le plus récemment étant celui de mécanicien et celui de technicien en *smart technologies*. L'apprentissage permet de former des jeunes au contexte et aux exigences spécifiques de l'entreprise. C'est l'une des voies choisies par le groupe de distribution automobile Kontz, comme l'a expliqué Benji Kontz, administrateur délégué, dans une interview

accordée à *Merkur* en mars 2018 : « *Nous formons en permanence 15 apprentis, sur un cycle moyen de 3 ans. Nous les formons à nos méthodes. Nous les voyons évoluer et ensuite nous proposons une embauche aux meilleurs d'entre eux.* » C'est aussi l'une des techniques utilisées par les Voyages Flammang, dont le patron Gilbert Lentz nous expliquait : « *L'apprentissage est l'un de nos principaux viviers de recrutement. Chaque année, nous recevons une cinquantaine de dossiers de la Chambre de Commerce. Parmi ceux-ci nous retenons 1 à 3 candidats que nous formons.* »

ORGANISATIONS FLEXIBLES

Le recours à la formation pour adapter en continu les compétences internes aux changements de contexte des entreprises est largement soutenu par les experts RH. L'une des recommandations de l'étude de Manpower citée au début de cet article est de construire la compétence interne grâce à des programmes de formation et à la promotion d'une certaine culture de l'apprentissage pour faire évoluer les talents une fois qu'ils sont dans l'entreprise. C'est aussi le credo de Caroline Lamboley (cabinet Lamboley Executive Search) qui ne dit pas autre chose quand elle insiste sur la nécessité de former des équipes agiles, capables de se reconfigurer. Dans un monde changeant à grande vitesse, il apparaît logique que les entreprises ne figent pas leur organisation et qu'elles encouragent la mobilité dans toutes ses dimensions : géographique mais aussi intellectuelle et organisationnelle. ►

11. La campagne *Move to Lux*, initiée en 2018 par Luxembourg for Finance met en scène des expatriés venus au Luxembourg pour y poursuivre leur carrière et qui y apprécient la qualité de vie. Chaque portrait souligne la possibilité de concilier facilement l'épanouissement professionnel et la pratique d'une activité de loisir. Ici, Fernando, Portugais venant d'Australie, se présente avec son vélo-cross. Comme lui, une vingtaine de personnes partagent leur expérience, pour donner à d'autres l'envie de venir découvrir la diversité culturelle du Luxembourg.

12. L'ADEM est aux côtés des entreprises pour les accompagner dans leur quête de profils. L'agence peut par exemple organiser des *jobdays* pour certains secteurs (ici pour la construction), ou planifier des formations pour des métiers très spécifiques, à partir de 8 participants.



Ressortissants de pays tiers : les étapes pour pouvoir travailler au Luxembourg

1^{re} étape :

avant l'entrée sur le territoire :

Demander une autorisation de séjour temporaire auprès du ministère des Affaires étrangères et européennes ; Être en possession d'un passeport valide ; Demander un visa de type D, le cas échéant ;

2^e étape :

après l'entrée sur le territoire :

Effectuer une déclaration d'arrivée auprès de sa nouvelle commune de résidence ; Se soumettre à un contrôle médical ; Demander un titre de séjour pour salarié ressortissant de pays tiers.

Plus d'informations : www.guichet.public.lu



13.

Mais, le recrutement externe apparaît parfois comme la seule solution pour adapter son organisation ou la faire grandir. Les entreprises, dans la concurrence qu'elles se livrent pour attirer les meilleurs candidats, doivent s'assurer de leur attractivité. Dans les TIC et les services Internet, les meilleures armes de séduction semblent être l'intérêt des missions proposées, la rareté de la technologie utilisée ou encore un matériel de travail haut de gamme, à la pointe de la technique. Les entreprises de ce secteur visent de préférence des jeunes, en général plus mobiles que leurs aînés, intéressés à apprendre et à se forger une expérience « revendable ». La difficulté sera alors parfois de les retenir, sur un marché très tendu où les salaires s'envolent. C'est là qu'intervient la culture de l'entreprise et le bien-être proposés par l'intermédiaire de locaux agréables ou d'organisations flexibles. « Dans tous les cas, ce sont les entreprises dont la réputation est bonne et qui offrent une grande cohérence entre leurs discours internes et externes, qui attirent le plus de candidatures spontanées et les meilleurs CV, quel que soit le secteur dans lequel elles interviennent », explique Caroline Lamboley. D'où la nécessité d'intégrer le recrutement dans une démarche globale. Caroline Lamboley renchérit : « La réputation se nourrit de tous les aspects de l'entreprise, les dossiers sur lesquels elle travaille, la satisfaction de ses clients et enfin l'ambiance et la gestion RH. Ces différents aspects doivent former un

tout cohérent pour garantir l'attractivité d'une entreprise. » Se montrer conscient des difficultés quotidiennes rencontrées par les employés ou candidats pour leurs déplacements ou leur logement et réfléchir à des solutions peut faire partie de cette logique, comme l'a compris l'hôtel Le Royal par exemple, qui possède des logements en centre-ville pouvant servir d'hébergement provisoire à de nouveaux salariés ou d'endroit de repos pour le personnel travaillant en coupure.

Dans le cas de recrutements à l'étranger et encore plus quand les candidats viennent de pays lointains, le soin apporté à l'accueil du salarié mais aussi de sa famille sera très important. Des attentions comme l'assistance à la relocation ou le financement de voyages réguliers vers le pays d'origine seront des atouts. De même que l'instauration d'une ambiance ouverte aux autres cultures, l'utilisation de l'anglais comme langue d'échange ou l'organisation de cours de langue, pour faciliter l'intégration des nouveaux venus.

DEUX INITIATIVES WIN-WIN

Pour les entreprises qui voudraient allier un projet d'embauche avec une action à caractère social, une initiative pilote, le projet Inter-C, vise à les accompagner pour trouver des candidats parmi des personnes bénéficiaires de la protection internationale (BPI). Au cœur de ce projet, l'association Touchpoints (www.touchpoints.lu) est à l'écoute des besoins des entre-



Photo: Silversquare

14.

prises et établit le lien avec son réseau d'associations impliquées dans l'accueil de réfugiés (ASTI, Croix-Rouge, Caritas...). Les personnes travaillant dans ces structures connaissent individuellement un grand nombre de migrants disponibles pour un emploi ; ils sont donc bien placés pour évaluer l'adéquation de leur profil avec les postes proposés.

Martine Neyen, qui coordonne le projet Inter-C, précise que « les personnes proposées ont toutes le droit de travailler sur le sol luxembourgeois et leurs profils sont très variés en termes d'âge, de qualification et d'expérience professionnelle. En règle générale, leur motivation à apprendre et à s'engager est immense. » Au Luxembourg, il y aurait ainsi plusieurs milliers de personnes à la recherche d'un emploi, dont environ 800 sont inscrites à l'ADEM.

Martine Neyen ne cache pas cependant que ce type d'embauche peut nécessiter une adaptation réciproque. Le projet Inter-C est justement dédié à l'accompagnement sur mesure des entreprises et des BPI, pour clarifier les attentes et jeter les bases d'une relation de travail durable. Dans un récent communiqué de presse, l'entreprise Minusines témoignait de l'embauche réussie de 3 personnes, venues de Syrie et d'Érythrée, pour des postes d'architecte et d'aide-magasinier.

Une autre initiative, émanant cette fois d'un groupe d'entreprises privées, est récemment arrivée au Luxembourg. IDCN, pour International

Dual Career Network, est une ONG fondée en 2011 à Genève par un groupe de grandes entreprises (dont Nestlé, Philip Morris et Ernst & Young) et la Chambre de Commerce vaudoise. La vocation de l'organisation est de faciliter la mobilité de personnes qualifiées, notamment en fournissant une aide à la recherche d'emploi, au partenaire qui accompagne un salarié expatrié. L'organisation a ouvert un chapitre au Luxembourg, actif depuis janvier 2019. Celui-ci compte 7 membres pour le moment, les entreprises et institutions Amazon, ArcelorMittal, British Chamber of Commerce, BEI, European Stability Mechanism, Ferrero et PwC. IDCN propose des informations sur le marché local et une aide à la recherche d'emploi aux conjoints d'expatriés nouvellement arrivés au Luxembourg, principalement via une série d'événements de networking, organisés à tour de rôle par les sociétés membres. Ce faisant, celles-ci ont accès à un vivier de profils internationaux variés, déjà relocalisés à Luxembourg. Selon Onur Andic, Partner President d'IDCN « cela représente environ 400 personnes disponibles. La base de données qui regroupe les CV est accessible à toutes les entreprises membres ». Les entreprises qui veulent rejoindre ce réseau doivent juste s'engager à organiser un événement de networking tous les deux ans et acquitter une cotisation annuelle. En seulement quelques mois, plusieurs dizaines de recrutements ont été finalisés par ce biais. ●

L'information continue

Retrouvez le focus thématique Recrutement du Baromètre de l'économie dans une vidéo disponible sous :

<https://vimeo.com/channels/merkurtv/348169361>

Et sur le compte twitter @ccluxembourg



Le Luxembourg (en)quête de profils

Quelles sont les difficultés de recrutement des entreprises du Luxembourg et d'ailleurs ? Quels sont les profils et les compétences les plus recherchés ? Quel est le rang du Luxembourg dans les classements internationaux ? Vous le saurez en consultant le poster détachable à la fin de ce magazine.

AIDE AU DÉVELOPPEMENT

QUAND LE LUXEMBOURG S'ENGAGE POUR LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT

En consacrant 1% de son revenu national brut à l'aide au développement, le Luxembourg est l'un des pays les plus actifs au monde dans ce domaine. Sa stratégie de coopération au développement et d'action humanitaire repose sur des partenariats privilégiés avec quelques pays et le ciblage des populations les plus vulnérables.

Texte : Jean-Baptiste Nivet, Affaires économiques, Chambre de Commerce
Photos : Medium.com, Enerdeal

Il n'est pas nécessaire de rentrer dans la complexité des chiffres pour évoquer les importantes inégalités entre certaines populations riches et plus pauvres de la planète. Il n'est pas non plus utile de rappeler tel ou tel fait pour que le lecteur puisse se représenter les cas de grande pauvreté qui subsistent encore en Afrique, Asie et Amérique latine, ceci malgré un recul historique de l'extrême pauvreté au cours des deux dernières décennies. Plus d'un milliard de personnes sont ainsi sorties de l'extrême pauvreté depuis 1990 selon le seuil de référence de la Banque mondiale (1,90 \$ par jour en parité de pouvoir d'achat), dont la quasi-totalité de la population chinoise. Malgré tout, 735

millions d'êtres humains vivaient toujours avec un revenu inférieur à ce montant en 2015, principalement en Afrique subsaharienne.

Cette réalité, nos concitoyens luxembourgeois en ont bien conscience. En 2015, qui fut déclarée Année européenne pour le développement, 85 % des Européens considéraient comme important « d'aider les populations des pays en développement », selon l'Eurobaromètre. Au Luxembourg, 51 % des résidents estimaient même que c'était très important, plaçant le pays comme un des plus concernés par le sujet. La lutte contre la pauvreté dans les pays en développement devrait être une des principales priorités de l'Union européenne

pour deux Luxembourgeois sur trois. Un peu moins, soit la moitié d'entre eux, estiment que ce devrait être une priorité du gouvernement luxembourgeois.

UN ENGAGEMENT EXEMPLAIRE

Le Luxembourg répond en grande partie à ces attentes, se montrant exemplaire en la matière. Alors que la résolution 2626, adoptée le 24 mars 1970 par les Nations unies, recommande aux États de consacrer 0,7 % de leur revenu national brut (RNB) à la coopération avec les pays en développement, le Luxembourg lui octroie, depuis 2009, 1 % de son RNB.

Le Grand-Duché est ainsi le troisième pays le plus engagé, derrière les Émirats arabes unis (1,03 %) et la Suède (1,02 %), parmi les trente membres du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE. La moyenne des pays du CAD n'est que de 0,3 % du revenu national brut. La Suisse, l'Irlande ou encore les États-Unis, trois pays au revenu national brut par habitant élevé, octroient tous moins de 0,5 % de leur RNB à l'aide au développement.

L'aide publique au développement luxembourgeoise atteignait 408 millions

“

Un Luxembourgeois sur deux estime que la lutte contre la pauvreté dans les pays en développement devrait être une des principales priorités du gouvernement.

”



Le barattage est une étape importante dans le processus de transformation du karité. Le soutien à cette filière au Burkina Faso fait notamment partie des projets dans lesquels le Luxembourg investit.

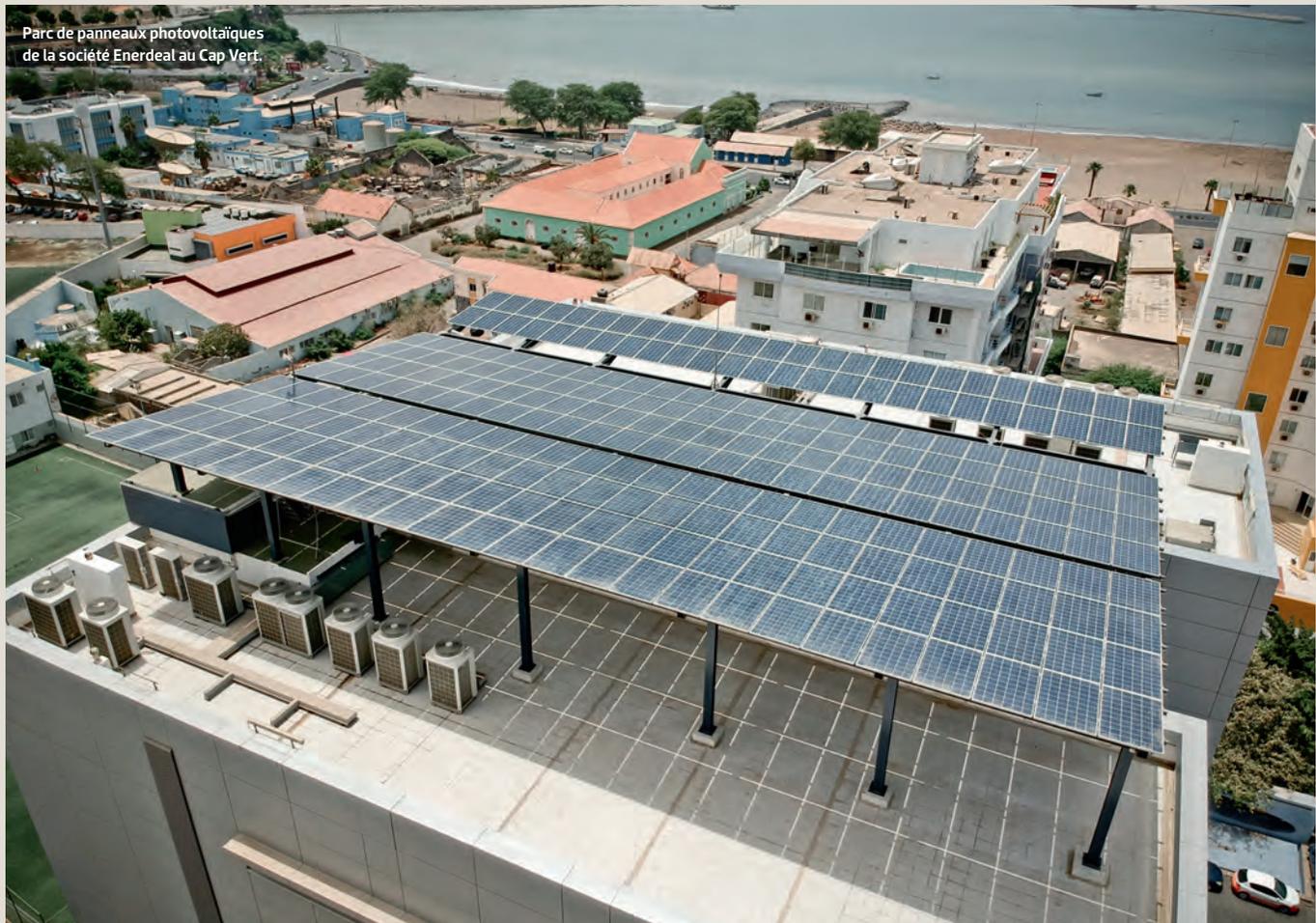
d'euros en 2018. Elle se répartit comme suit : 294 millions d'euros alloués à la coopération bilatérale brute, soit des aides allant directement à des pays partenaires, qu'elles soient mises en œuvre par Lux-Development, des ONG – dont la plupart sont nationales –, ou des programmes gérés par des agences bilatérales ou multilatérales ; 114 millions d'euros à la coopération multilatérale, c'est-à-dire finançant les programmes des grandes institutions internationales que sont l'ONU, l'Union européenne, la Banque mondiale, le FMI ou encore les banques régionales de développement.

LES SEPT PARTENAIRES

Le Luxembourg poursuit, en matière de coopération, une approche de concentration géographique auprès de sept pays partenaires prioritaires, présents sur trois continents : le Burkina Faso, le Cap-Vert, le Mali, le Niger et le Sénégal en Afrique de l'Ouest, le Laos en Asie du Sud-Est, et le Nicaragua en Amérique centrale. Son aide vise directement les populations, plus de la moitié des aides bilatérales étant consacrées à la santé, l'éducation, y compris la formation et l'insertion professionnelle, ainsi qu'au développement local intégré. Concrètement, le Grand-Duché s'investit, entre autres,

dans des projets de développement de la filière du karité au Burkina Faso, des programmes d'énergie renouvelable au Cap-Vert et d'eau et d'assainissement au Niger, en matière de sécurité et de défense au Mali, en appui de la Croix-Rouge nicaraguayenne ou encore pour la formation professionnelle dans les domaines du tourisme et de l'hôtellerie au Laos.

La politique d'aide au développement luxembourgeoise a un impact positif sur son image à l'étranger, notamment dans les pays avec lesquels le Luxembourg coopère. L'exemple du Sénégal est sur ce point intéressant. Lors de la visite officielle de ►



Parc de panneaux photovoltaïques de la société Enerdeal au Cap Vert.

Son Altesse Royale le Grand-Duc dans ce pays, du 21 au 23 janvier 2018, la délégation de S.A.R. était accompagnée de plusieurs membres du gouvernement, dont le ministre de la Coopération et de l'Action humanitaire, et d'une importante mission économique composée de représentants du secteur privé luxembourgeois. Ces représentants ont alors pu constater les retombées positives, en termes d'image, de la politique de coopération luxembourgeoise à l'intérieur du pays et à quel point ces politiques peuvent favoriser les échanges.

EN ROUTE POUR 2030

La coopération luxembourgeoise se tourne vers l'avenir avec la stratégie « En route vers 2030 », qui s'articule autour de quatre priorités : améliorer l'accès à des services sociaux de base de qualité, renforcer l'intégration socio-économique des femmes et des jeunes, promouvoir une croissance durable et inclusive, et promouvoir une gouvernance inclusive. La durabilité envi-

“
L'aide publique
au développement
luxembourgeoise
atteignait 408 millions
d'euros en 2018.
”

ronnementale prend ainsi de l'importance comme c'est le cas à l'échelle de la planète. Parmi les nombreux engagements qu'il prend dans sa stratégie 2030, le Luxembourg déclare vouloir « *promouvoir une collaboration accrue avec les acteurs du secteur privé, en particulier au sein de ses pays partenaires, afin de développer des partenariats innovants et mutuellement bénéfiques qui contribueront au développement durable et à une croissance inclusive* ». Il fait en effet partie de la stratégie de coopération luxem-

bourgeoise d'inciter à l'investissement privé et ainsi de promouvoir le développement des entreprises locales. Cette vision prend notamment la forme d'une initiative dotée d'un fonds de roulement annuel d'un million d'euros, la Business Partnership Facility. Celle-ci vise à encourager les entreprises luxembourgeoises et européennes à s'associer avec des partenaires, publics ou privés, actifs dans les pays en développement, pour mettre en place des projets commerciaux durables. Ce programme a par exemple facilité le développement, en Afrique, de l'entreprise spécialisée dans les parcs photovoltaïques Enerdeal et de l'éditeur de logiciels J-Way, tout en développant la croissance du secteur privé dans les pays ciblés.

La belle réussite de la coopération luxembourgeoise, qui fait rayonner le pays sur plusieurs continents, est ainsi aujourd'hui, et sera encore davantage demain, le fruit de l'engagement d'un pays tout entier mais aussi de son tissu économique. ●



**PRIVATISATION restaurant | Traiteur | Banquet
Meeting | Teambuilding | Cocktail dînatoire |
Fête Corporate | Fête de fin d'année | Offre sur mesure**

Tout est personnalisable, c'est cela le WINDSOR STYLE ! Nous disposons de deux salles multifonctionnelles, qui se transforment au gré de vos envies et s'adaptent aux réceptions pouvant accueillir jusqu'à 350 personnes. Plus d'information par mail catering@windsor.lu ou sur windsor.lu

MON RESTAURATEUR-TRAITEUR SUR MESURE À BERTRANGE

A noter :

- de 15 min du centre ville,
proche de l'autoroute A4 &
grand parking privé et gratuit

— CATERING & CANTINE —
WINDSOR

CLASSEMENT DE COMPÉTITIVITÉ

18^E PAYS LE PLUS COMPÉTITIF, LE LUXEMBOURG DOIT RÉPONDRE AU DÉFI DE SA CROISSANCE

Le Luxembourg se maintient dans le top 20 du classement mondial de compétitivité du World Economic Forum en 2019. Alors que toutes les économies devront trouver les politiques adéquates pour réussir la transition technologique et (ré)unir les notions de croissance, d'inclusivité et de durabilité, le Luxembourg a, en outre, le difficile challenge de gérer une croissance à la fois importante et essentielle.

Texte : Jean-Baptiste Nivet, Affaires économiques, Chambre de Commerce
Photo : Jean-François Rollinger

Le World Economic Forum (WEF) mesure depuis des décennies la compétitivité des différentes économies du monde au sein du toujours attendu *Global Competitiveness Report* (GCR). L'édition 2019-2020 est parue cet automne, focalisant à nouveau l'attention des décideurs économiques. Le GCR est en effet une boussole pour les politiques économiques afin de renforcer la compétitivité sur le long terme, en partant des atouts, faiblesses, points de renforcement et d'amélioration dans chaque domaine de compétitivité. Ces domaines concernent aussi bien le système éducatif, l'adoption des nouvelles technologies et le dynamisme entrepreneurial que l'efficacité de l'administration et la stabilité macroéconomique d'un pays.

Le Luxembourg se positionne, pour cette nouvelle édition, à la 18^e place du classement. C'est une place de gagnée par rapport à 2018 et son meilleur classement depuis plus de dix ans, son rang fluctuant entre la 19^e et la

25^e place au cours de la dernière décennie. Le Grand-Duché se situe toutefois loin du podium 2019 du GCR, composé de Singapour (1^{er}), des États-Unis (2^e) et de Hong Kong (3^e). Les économies asiatiques occupent ainsi le haut de l'affiche de la compétitivité, le Japon (6^e), Taïwan (12^e) et la Corée du Sud (13^e) accompagnant Singapour et Hong Kong dans le top 15. L'Europe demeure une référence en termes de compétitivité. Les Pays-Bas (4^e) et la Suisse (5^e) complètent le top 5, tandis que l'Allemagne, la Suède, le Royaume-Uni et le Danemark intègrent les dix premières positions du classement. L'Allemagne reste le leader de la Grande Région, mais perd quatre places pour arriver en 7^e position. La France est 15^e, la Belgique 22^e. Certains États membres de l'Union européenne conservent leur retard sur le plan de la compétitivité. Les principaux concernés sont la Roumanie (51^e), la Grèce (59^e) et la Croatie (63^e), ce dernier pays étant situé derrière l'Afrique du Sud et le Costa Rica.

TECHNOLOGIE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE, DEUX PROBLÉMATIQUES UNIVERSELLES

Les économistes du WEF s'intéressent cette année à la difficile « union » entre croissance, inclusivité et durabilité. Si celle-ci est possible, tout autant que nécessaire, peu d'économies arrivent aujourd'hui à la concrétiser. La Suède, le Danemark et la Finlande font partie des modèles en la matière, grâce à une approche globale et à plus long terme de la croissance.

Trouver le bon équilibre entre l'intégration technologique et les investissements en capital humain est un deuxième grand défi pour les pays. De fait, devenir une économie innovante et compétitive sur le plan technologique nécessite deux grandes transformations. Tout d'abord, il est essentiel de mieux comprendre et anticiper les effets de la technologie, non seulement sur l'économie, mais aussi sur les individus et sur la société. Deuxièmement, l'écosystème doit favoriser l'appropriation par la main-d'œuvre des nouvelles compétences liées aux transformations technologiques. Réussir ces deux grandes transformations aura un impact important sur l'évolution de la productivité et de l'innovation. Ces éléments devront donc être des priorités pour les gouvernements et les entreprises.

Ces problématiques apparaissent, selon les experts du WEF, après une décennie perdue à ne pas mettre en œuvre au niveau mondial les mesures adéquates d'amélioration de la productivité. La croissance de la productivité avait déjà ralenti avant la crise, ce qui est observable dans le monde et plus particulièrement au Luxembourg, et les mesures pour la réactiver n'ont souvent pas été prises depuis. C'est ainsi que les décideurs doivent se tourner vers de nouvelles politiques et de nouveaux investissements pour relancer la croissance de la productivité selon l'analyse du WEF. Les politiques budgétaires devraient ainsi avoir pour objectif de stimuler les investissements dans les infrastructures, le capital humain et la R&D. Elles seraient complétées par des réformes structurelles facilitant l'innovation et permettant aux entreprises responsables et inclusives de se développer. Le WEF prône finalement une prise de décision visionnaire à long terme. Bref, penser loin, agir vite, pour unir les notions de croissance, d'inclusivité et de durabilité.

The 12 pillars of competitiveness

Source: The Global Competitiveness Report 2019

Enabling environment		Markets	
1	Institutions	7	Product market
2	Infrastructure	8	Labour market
3	ICT adoption	9	Financial system
4	Macroeconomic stability	10	Market size
Human capital		Innovation ecosystem	
5	Health	11	Business dynamism
6	Education and Skills	12	Innovation capacity



Les infrastructures modernes du Luxembourg, notamment sur le plan énergétique et environnemental, constituent l'un des atouts incontestables du pays.

Le Luxembourg bénéficie de certains atouts pour répondre à ces deux défis. Les dirigeants d'entreprise estiment ainsi que le secteur public est performant, transparent et, dans l'ensemble, tourné vers l'avenir, les institutions allant dans le sens d'un environnement favorable à la compétitivité et le pays

“
Le *Global Competitiveness Report* est une boussole pour les politiques économiques.
”

étant stable au niveau macroéconomique.

Toutefois, l'administration a davantage de marge de progression concernant l'entrepreneuriat. C'est notamment le cas du cadre juridique des faillites. En outre, le cadre réglementaire luxembourgeois promet, dans l'ensemble, les échanges financiers, de biens et de services, mais souffre encore d'une trop forte complexité de ses tarifs douaniers. Enfin, le marché du travail doit se montrer performant afin de favoriser l'appropriation des nouvelles compétences par les talents. Le marché du travail luxembourgeois oscille entre efficacité dans certains domaines, notamment le cadre administratif pour recruter à l'étranger, et rigidité, tout particulièrement sur la question des salaires. Les indicateurs sur la recherche s'améliorent par rapport aux années précédentes. Le Luxembourg n'est toutefois pas l'une des économies les plus orientées

vers l'innovation, comme le montrent les dépenses de recherche et développement en pourcentage du PIB. Les points forts du Grand-Duché dans ce domaine demeurent les dépôts de brevets et les partenariats internationaux.

LA GESTION DE LA CROISSANCE, ENJEU SPÉCIFIQUE DU LUXEMBOURG

Le Luxembourg doit surmonter un défi particulier par rapport à la plupart des autres économies, celui de la gestion de sa croissance. La croissance économique est une donnée réelle qui caractérise le Luxembourg des dernières décennies. Elle est, de plus, un incontournable. Il ne saurait y avoir de transition technologique réussie au Luxembourg, et encore moins d'amélioration du niveau de vie de la population, sans une augmentation dans le temps de la richesse créée dans le pays. Les difficultés liées à la gestion de la croissance sont déjà bien visibles, que ce soit pour les infrastructures de transport ou le recrutement de nouveaux talents. Le Luxembourg dispose d'infrastructures modernes, notamment sur le plan énergétique et environnemental, mais est mal classé sur certains indicateurs liés aux transports. Le Grand-Duché n'est, par exemple, positionné qu'au 84^e rang du « Road Connectivity Index ». L'efficacité de ces infrastructures est un défi important en raison de la forte croissance démographique.

LE LUXEMBOURG PEUT COMPTER SUR SES TALENTS INTERNATIONAUX

L'une des grandes spécificités du Luxembourg est la forte présence d'une main-

d'œuvre étrangère, qui représente 73 % de l'emploi intérieur. Celle-ci, souvent qualifiée, voire très qualifiée, place le Luxembourg comme un des pays où la main-d'œuvre est la plus compétente, selon les dirigeants d'entreprise. Les talents internationaux sont ainsi l'un des moteurs d'une place financière compétitive à l'international, d'une culture entrepreneuriale bien présente et d'un écosystème d'innovation en progrès.

Au moment où le capital humain prend de plus en plus d'importance sous l'impulsion des changements de modes de production et de consommation en lien avec la digitalisation, les résultats du Luxembourg ont tendance à continuer de progresser dans le domaine des compétences. Les dirigeants d'entreprise luxembourgeois valorisent ainsi la qualité de la main-d'œuvre et du système de formation. Par ailleurs, la diversité de la main-d'œuvre, aussi bien dans la recherche publique qu'au sein du secteur privé, est un atout de l'écosystème innovant du Luxembourg. En revanche, si les talents internationaux sont aujourd'hui une grande force de l'économie, les difficultés à répondre aux besoins croissants de main-d'œuvre pour les entreprises, par la formation ou l'attraction de nouveaux talents, tendent à s'aggraver année après année. Le sujet de la pénurie de talents, thème du dossier de ce *Merkur*, devrait malheureusement encore faire l'actualité dans les prochaines années. ●

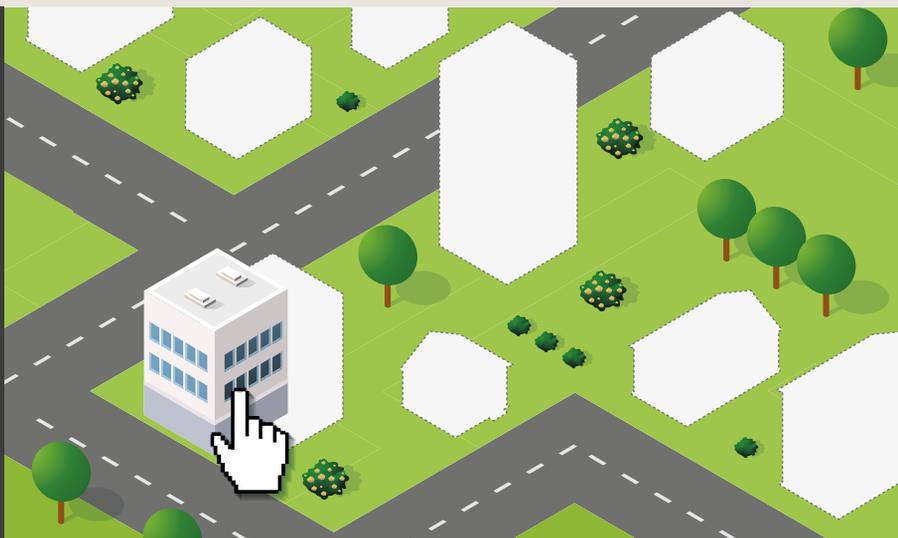
Le classement de compétitivité du WEF couvre 141 économies, qui représentent ensemble 99 % du PIB mondial et 94 % de la population. Il mesure la compétitivité selon 103 indicateurs, dont 70 % proviennent des États participants et des institutions internationales. Une trentaine d'indicateurs sont issus de l'*Executive Opinion Survey*, une enquête menée, au Luxembourg, sous l'égide de la Chambre de Commerce, entre février et avril 2019, auprès des décideurs économiques et des dirigeants d'entreprise luxembourgeois.

L'information continue
www.cc.lu/actualites et
<https://fr.weforum.org/reports/how-to-end-a-decade-of-lost-productivity-growth>

20.360



Dans son plan sectoriel logement, le gouvernement prévoit la construction de 20.360 nouvelles unités d'habitation pour le futur.



AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE ET PROBLÉMATIQUE DU LOGEMENT

Après le lancement de la procédure de consultation publique relative au projet de plan directeur sectoriel logement en avril 2018, sa déclaration obligatoire par règlement grand-ducal est maintenant attendue pour fin 2019. Cet instrument pourra-t-il atténuer la croissance future des prix immobiliers ?

Illustration : Fargo

Établi dans le cadre de la politique d'aménagement du territoire, le plan directeur sectoriel logement est un instrument qui définit des terrains en vue de la réalisation future de projets destinés à l'habitat. Étant donné que le projet de plan actuel prévoit la réservation de 481 hectares de surfaces, cet instrument a donc également pour objectif de stimuler l'offre de logements pour modérer ainsi l'évolution des prix immobiliers. Ces derniers augmentent en effet depuis 2010, au rythme moyen soutenu de 5 % par an, une évolution qui défavorise directement et indirectement (à travers la pression inappropriée sur les salaires) la compétitivité des entreprises luxembourgeoises, tout en ayant un impact néfaste sur l'attractivité résidentielle du Grand-Duché. Si l'élaboration d'un plan sectoriel dédié traduit la volonté du gouvernement de s'attaquer à la problématique du logement, se pose néanmoins la question du niveau d'ambition de celui-ci. Est-il à la hauteur de l'importance de l'enjeu ? ●



Christel Chatelain
Economic affairs lead,
Chambre de Commerce

DES AMBITIONS À RÉVISER, UNE GOUVERNANCE À OPTIMISER

Les estimations du STATEC indiquent que la demande future pourrait être d'environ 5.600 à 7.500 unités de logement par an. Dès lors, il paraît *a priori* improbable que la construction de 20.360 logements supplémentaires soit de nature à significativement améliorer la situation actuelle. Pour cette raison, il semble donc essentiel que le gouvernement, après l'adoption du nouveau plan directeur de l'aménagement du territoire (PDAT), procède également à la mise à jour du plan sectoriel « logement » dans les meilleurs délais. En outre, plusieurs ministères et l'ensemble des communes ont des compétences et leur mot à dire en termes de politique de logement. Dans une telle configuration, même les meilleures intentions définies au niveau national peuvent être rendues inopérantes, ou tout au moins ralenties, au niveau local. Une « gouvernance nationale du logement » devrait être établie au plus vite, en vue d'assurer une efficacité accrue de la politique en matière de gestion du foncier. ●



Jean-Paul Scheuren
Président,
Chambre immobilière

LE DERNIER MOT REVIENDRA AUX COMMUNES

Le dernier mot reviendra aux communes. Les 20.360 logements du plan sectoriel correspondent aux seules zones définies pour les grands ensembles, qui se distinguent par leur forte proportion de logements à coût modéré et / ou sociaux. Le plan sectoriel logement n'a dès lors pas vocation à répondre à LA demande, mais à UNE demande spécifique – savoir la demande correspondant à celle de la tranche de population ayant des revenus définis comme faibles, qui subit avec la plus grande violence l'évolution des prix de l'immobilier – chasse gardée de l'État et de ses opérateurs publics depuis 40 ans avec le résultat connu. Le constat que l'offre ne suit pas la demande reste cependant une réalité avec comme conséquence une pression sur les prix des logements en forte croissance ces dernières années. Pour l'offre de logements, ce n'est pas dans le plan sectoriel qu'il faut chercher le graal, mais dans les plans d'aménagement général (PAG) des villes et communes, seuls décideurs en la matière. Or, 50 % des PAG dit « loi 2004 »* font toujours défaut à ce jour ! ●

*Loi modifiée du 19 juillet 2004 concernant l'aménagement communal et le développement urbain.

LEARN TO

SPEAK SO PEOPLE LISTEN

WITH

Center

S T A G E

PUBLIC SPEAKING & PRESENTATION TRAINING



Start Today. Contact:

Guy Benzeno
guy@centerstage.lu

www.CenterStage.lu
www.Public-Speaking.lu

EMBAUCHE DE RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS

FOCUS SUR LES DERNIÈRES NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES

Même si le marché du travail luxembourgeois présente la particularité de dépendre fondamentalement de la main-d'œuvre transfrontalière et européenne, le présent éclairage juridique met l'accent sur les nouveaux titres de séjour mis en place dans le contexte d'une future pénurie de main-d'œuvre résultant du vieillissement de la population à l'échelle européenne.

Texte: Affaires juridiques, Chambre de Commerce

Photo: Université du Luxembourg

L'immigration constitue une compétence de l'Union européenne (UE) à qui il appartient de définir les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers⁽¹⁾ accédant de manière légale au territoire d'un État membre. Depuis 2008,

l'UE a adopté plusieurs directives majeures selon une approche sectorielle par catégorie de migrants économiques, c'est-à-dire par catégorie de « migrants susceptibles de participer à la croissance économique des États de l'UE » (résident de longue durée,

travailleur hautement qualifié, travailleur saisonnier, stagiaire ou chercheur, travailleur au pair, personne faisant l'objet d'un transfert intragroupe).

Ayant conscience que l'immigration en provenance de pays tiers représente un vivier de personnes hautement qualifiées et que les étudiants et chercheurs en particulier constituent des catégories de plus en plus pressées, l'UE a adopté le 11 mai 2016 la directive 2016/801/UE qui vise à simplifier les dispositions existantes applicables aux étudiants, chercheurs, stagiaires et aux jeunes au pair⁽²⁾ et à remédier à certaines insuffisances (conditions d'admission, droits et garanties procédurales, accès des étudiants au marché du travail pendant leurs études et mobilité à l'intérieur de l'UE).

Au Luxembourg, cette directive 2016/801/UE a été transposée par la loi du 1^{er} août 2018 qui devrait permettre un meil-



leur accès des étudiants, stagiaires et chercheurs ressortissants de pays tiers au marché du travail luxembourgeois à travers plusieurs mesures.

LES NOUVELLES MESURES EN FAVEUR DES ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES D'ÉTATS TIERS

La durée du titre de séjour pour « étudiant » est désormais plus longue lorsque celui-ci est délivré à une personne relevant d'un programme de l'UE ou d'un programme multilatéral (programme d'échanges) comportant des mesures de mobilité. Elle est d'au moins deux ans ou égale à la durée des études si celle-ci est plus courte.

Par ailleurs, le titulaire d'un titre de séjour pour « étudiant » a le droit d'exercer au Luxembourg une activité salariée dans la limite de 15 heures par semaine en moyenne (antérieurement 10 heures), cette limite n'étant pas d'application pendant les vacances scolaires.

Enfin, la mobilité de l'étudiant déjà titulaire d'un titre de séjour pour « étudiant » dans un autre État de l'UE, et participant à un programme de l'UE ou multilatéral, est facilitée puisque celui-ci a désormais la possibilité d'entrer et de séjourner au Luxembourg, pour une période de 360 jours au maximum, pour y poursuivre une partie de ses études sans avoir besoin de déposer une nouvelle demande de titre de séjour (moyennant le respect d'une procédure de notification afin d'informer le Luxembourg). Si, par contre, la mobilité est exercée à titre individuel, l'étudiant doit demander un titre de séjour pour « étudiant » au Luxembourg.

Un titre de séjour pour « stagiaire » peut encore être délivré par le Luxembourg, pour la durée de la convention de stage, avec un maximum de 6 mois. Lorsque le programme d'études prévoit la conclusion d'une convention de stage supérieure à six mois, la durée de validité du titre de séjour correspond à cette durée.

LES NOUVELLES MESURES EN FAVEUR DES CHERCHEURS D'ÉTATS TIERS

La durée du titre de séjour pour « chercheur » délivré par le Luxembourg est désormais plus longue lorsque le demandeur relève d'un programme de l'UE ou

d'un programme multilatéral (programme d'échange) comportant des mesures de mobilité. Elle est d'un an – sinon correspond à celle de l'activité de recherche – et est renouvelable.

La mobilité – de courte et de longue durée – du chercheur déjà titulaire d'un titre de séjour de « chercheur » dans un autre État de l'UE est renforcée puisque celui-ci a la possibilité d'entrer et de séjourner au Luxembourg pour y poursuivre une partie de ses travaux de recherche pour des périodes plus longues que celles autorisées antérieurement⁽³⁾ (moyennant le respect d'une procédure de notification afin d'informer le Luxembourg et de certaines conditions). Il en va de même pour les membres de sa famille du moment qu'ils sont déjà titulaires d'un titre de séjour délivré dans un autre État membre.

UN NOUVEAU TITRE DE SÉJOUR AFIN DE RETENIR LES ÉTUDIANTS ET CHERCHEURS AU LUXEMBOURG

Enfin, lorsque le titulaire d'un des titres de séjour ci-dessus 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. ●

Site utile :

Pour une description détaillée de l'ensemble des formalités administratives préalables à effectuer par le ressortissant d'un pays tiers pour obtenir son titre de séjour au Luxembourg, consulter le site www.guichet.lu

⁽¹⁾ Par « ressortissant de pays tiers », il faut entendre tout ressortissant d'un pays qui n'est ni membre de l'UE, ni ressortissant d'un des pays assimilés que sont l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein et la Suisse.

⁽²⁾ La loi du 1^{er} août 2018 ne contient qu'un nombre limité de dispositions en la matière du fait qu'il existe déjà des dispositions spécifiques à travers la loi du 18 février 2013 sur l'accueil de jeunes au pair.

⁽³⁾ Augmentation du seuil de la mobilité de courte durée pouvant atteindre « 180 jours sur 360 jours » (auparavant, elle ne pouvait pas dépasser 3 mois) et du seuil de la mobilité longue durée (auparavant au-delà de 3 mois) « de 180 à 360 jours ». Dans le dernier cas, un nouveau titre de séjour doit être demandé, mais les conditions ont été assouplies.

PARUTIONS

LEGITECH

Protection des données personnelles



Le règlement RGPD renforce et unifie la protection des données pour les individus au sein de l'Union européenne. Le recueil reprend les textes de référence européens, internationaux et luxembourgeois utiles dans le domaine de la protection des données personnelles. Il est enrichi de lignes directrices, avis et jurisprudences européennes et nationales. Il se veut un outil complet pour avocats, juristes d'entreprise, délégués à la protection des données, autorités publiques et étudiants.

Protection des données personnelles, élaboré par Legitech avec le soutien des études Lexing Belgique (Jean-François Henrotte) et Allen & Overy Luxembourg (Catherine Di Lorenzo)

LARCIER

Le juge et l'algorithme : juge augmenté ou justice diminuée ?

Les auteurs analysent les enjeux que les nouvelles ressources technologiques posent au fonctionnement de la justice civile et pénale, en termes d'opportunités et de risques. Plusieurs acteurs de la justice, d'horizons divers, livrent leurs regards croisés sur les défis posés par l'intelligence artificielle dans ce domaine. Enfin, des contributions présentent des expériences étrangères ainsi que certaines potentialités techniques.

Le juge et l'algorithme : juge augmenté ou justice diminuée ? Jean-Benoît Hubin, Hervé Jacquemin et Benoît Michaux, 302 pages

LEGITECH

Sécurité et sûreté : guide pratique et juridique

Aujourd'hui, quels que soient leur taille et leur périmètre d'action, toutes les entreprises sont confrontées à une variété de menaces plus ou moins importantes, telles que les risques liés à l'embauche et à la fiabilité du personnel, aux déplacements professionnels, au terrorisme ou à la corruption. Cet ouvrage a pour objet de mettre en lumière, au travers de cas concrets, le cadre normatif souvent méconnu et mal respecté.

Sécurité et sûreté : guide pratique et juridique, Olivier Hassid, Rémy Dutartre, Mailys Formose, Valentine Mulac et Sébastien Bianciotto

HIRING

EXPERIENCE DOESN'T PREDICT A NEW HIRE'S SUCCESS

Chad H. Van Iddekinge of Florida State University and his colleagues reviewed 81 studies to investigate the link between an employee's prior work experience and his or her performance in a new organization. They found no significant correlation between the two. Even when people had completed tasks, held roles or worked in functions or industries relevant to their current ones, it did not translate into better performance. The conclusion: experience doesn't predict a new hire's success.

Text: Alison Beard from the *Harvard Business Review*, September–October 2019 – *The New York Times*

Professor Van Iddekinge, defend your research.

Van Iddekinge: “We were surprised. It seems so intuitive that applicants who have general work experience or have already done the job that they’re applying for would be at an advantage. But when we looked at all these studies – and we sifted through thousands to find the 81 with pertinent data – we discovered a very weak relationship between prehire experience and performance, both in training and on the job. We also found zero correlation between work experience with earlier employers and retention, or the likelihood that a person would stick with his or her new organization.

“

Today, when everyone is complaining about the skills shortage and the war for talent, companies can't afford to knock out candidates who would do really well but don't have the experience that someone has chosen to put in the job description.

”

But isn't experience the first thing companies look for when screening candidates?

“Absolutely. We sampled 115 *monster.com* job ads and found that 82% either required or stated a strong preference for experience. Most organizations think that it's important, even for entry-level jobs. Unfortunately, the evidence doesn't support the idea that applicants with more experience will be better or longer-tenured employees than those with less.

How did the studies measure performance?

“It varied, but typically in two ways: either supervisor evaluations – such as annual

reviews – or more-objective, quantifiable metrics, such as sales or, in one paper on sewing-machine operators, parts produced.

What types of jobs and industries are we talking about here?

“The ones most represented were protective services (police, firefighters) and then sales and customer service jobs. Study participants mainly worked in frontline positions, though some were managers. None were at the senior executive level. But we captured 15 of the 23 job families listed by the U.S. Labor Department's Occupational Information Network, so we felt it was a pretty good representation of the U.S. economy.

Why on Earth wouldn't people with experience – especially directly relevant experience – outperform those without it?

“My coauthors – John Arnold of Florida State University, Rachel Frieder of the University of North Florida, and Philip Roth of Clemson University – and I have speculated about that. One possibility is that many measures of experience are pretty basic: the number of jobs you've held, tenure at your previous employers, years of total work, whether or not you've previously worked in a similar role. Those metrics tell us whether a candidate possesses experience but not about the quality or significance of that experience, which would probably have more bearing on performance.

One of the basic premises in our area of research is that past behavior predicts future behavior. But prehire experience isn't a measure of behavior. The person might have failed or stagnated in previous jobs. So we should take experience into account but maybe do a better job of delving into prehire performance. We also want to know whether candidates have learned from their prior experiences. People aren't always good at that; they might forget things that have gone wrong or explain them away. And, we need to consider that experience in one organization might not help – and might even hurt – performance in another if they don't operate the same way or have similar cultures.

Don't interviews and reference checks help employers figure all that out?

“Yes, especially when you ask behavioral questions like ‘how have you previously ►

"We need to consider that experience in one organization might not help – and might even hurt – performance in another if they don't operate the same way or have similar cultures."





handled difficult clients? Tell me about a specific situation, what you did, and what the outcome was'. But not all employers evaluate candidates that way. And it's possible that applicants who could answer well have already been screened out due to their lack of traditional work experience.

What factors beyond experience should we consider?

"Well, another reason employers look for hires with experience is that they think previous jobs have helped those people build up knowledge and skills. They might even think that candidates who have done certain types of work have particularly desirable personality traits. But we'd recommend focusing on the knowledge, skills, and traits directly rather than using experience or even education as a proxy.

Are there any scenarios in which experience matters?

"We did identify a couple of situations in which it does seem to have more of a benefit. First, we found a smaller set of studies within our data set that looked at prehire experience and performance on the job after three months, two years, and five years. Although the relationship was weak at the two- and five-year marks, it was stronger at three months, so experience appears to have helped some people as they were getting started. Maybe it's because they were

accustomed to employment and organizational life and could hit the ground running. Or perhaps managers gave the employees who came in with experience better ratings at first. But over time, employees' prehire experience became less and less important to performing their current job.

Second, again in a smaller number of studies, we saw measures of experience more at the task level. So, for example, instead of asking pilots or truck drivers how many years they'd worked in those jobs, employers would ask how many hours they'd logged flying or driving. Those metrics were better predictors of future performance.

Is it realistic to think that HR departments and hiring managers will stop screening for experience?

"You can understand why so many organizations do it: Experience is easy to assess. Have you worked in sales for three years? Have you managed people before? It's either a yes or a no. Past performance and existing knowledge and skills are more difficult to figure out, especially if all you have is an application or a résumé. But today, when everyone is complaining about the skills shortage and the war for talent, companies can't afford to knock out candidates who would do really well but don't have the experience that someone has chosen to put

"Most organizations use data to make decisions about products, marketing, and finance, but they don't use it to make decisions about people – at least not effectively."

in the job description. You want to expand the pool of people you're considering.

Are there any other simple screens we could use instead?

"Probably, but they would vary by organization and job. The key thing is evidence of correlation with job performance. Let's say there's a role you need to fill in the sales department and you see over time that people who majored in marketing tend to stay longer and get better customer reviews than those who studied other subjects. That could be a viable screen. For another job, it could be having some certification; the data might show that employees who have it outperform their peers, so you look for it when hiring. Companies could consider using other screening tools, too, like job-relevant tests. The problem is that most organizations don't take those steps. They use data to make decisions about products, marketing, and finance, but they don't use it to make decisions about people – at least not effectively.

Does experience within an organization matter?

"We didn't look at posthire experience, but other research suggests that there is a link between how long someone has been in the job or working at a company and how well they perform. It's not a superstrong relationship, but it's something companies might consider when deciding on promotions and transfers. Is experience more important for managers? That's something we're looking at now. If, say, a sales rep wants to be a sales manager, how much does his or her experience in that lower-level job predict success in the more senior one?"

I've been a senior editor at HBR for nine years and a professional journalist for two decades. Do you think I'll do a good job on this piece?

"I have no idea." ●



powered by the Luxembourg Chamber of Commerce

Pouyan Z, mentee

Marcello B, mentor

Experience



Confidentiality



Trust



Guidance

Learning



“The program connected me with a competent and sincere mentor to succeed in the venture!”

Pouyan Z, business leader

More info on :

www.businessmentoring.lu

Programme governed by ethics rules



HOUSE OF
ENTREPRENEURSHIP

Belarus Facts and figures



Political capital: Minsk
Top business cities: Minsk, Brest, Gomel, Grodno, Mogilev and Vitebsk
Business languages: Belarusian, Russian, English and German
Business currency: Belarusian rouble (BYN)
Working days: Monday through Friday, 9:00–18:00
Time zone: GMT+3
Surface: 207,595km² (80 times the surface of Luxembourg)
Population: 9.457 million people (January 2019)
GDP per capita (PPP): USD 19,959 (2018 est.), 75th in the world ranking (Luxembourg is 3rd)
Growth rate: 3.0% (2018 est.)
Inflation rate: 4.8% (2018 est.)
Unemployment rate: 5.7% (2018 est.)
Ease of doing business: 37th among 190 countries ranked by World Bank (Luxembourg is 66th)
Literacy rate: 99.7%
Internet users: 71.1% of the population (2016 est.)
Climate: Moderate continental
Logistic Performance Index: 2.57/5, 103rd out of 160 countries ranked by World Bank (Luxembourg is 24th)
Corruption indicator: 44 on a scale of 0 (highly corrupt) to 100 (very clean), 70th out of 180 countries ranked by Transparency International
Main economic sectors:
Agriculture: 8.1% (2017 est.)
Industry: 40.8% (2017 est.)
Services: 51.1% (2017 est.)
Country risk classification (OECD): 6 on a scale of 0 to 7. The lower the number, the better the country's creditworthiness.

Sources: CIA World Factbook, OECD, World Bank, IMF, Transparency International, ODL, EU4Business, EY, Deloitte, EAEU, Britannica, Belarusian Authorities, STATEC

THE REPUBLIC OF BELARUS

THE INCONSPICUOUS NEIGHBOUR EAST OF US

Belarus, commonly (albeit falsely) known as White Russia, is the 13th largest country on the European continent and shares borders with Poland, Lithuania, Latvia, Ukraine and Russia. This gateway towards Russia but also further east along the Belt and Road Initiative to and from China is little known here in the Grand Duchy, yet commercial opportunities in this niche market could be plentiful.

Text: International Affairs, Chamber of Commerce

As opposed to its Polish and Baltic neighbours, Belarus's reinvention of its economy since the early 1990s, with the privatisation and establishment of a capital markets framework in and around the CIS region, has been an uphill battle. Its socially-oriented market economy is mostly made up of large public (state-owned) enterprises to this day and remains a prominent manifestation of Belarus's Soviet past.

MINSK – THEN AND NOW

The capital city of Minsk, situated roughly halfway between Warsaw and Moscow, is the administrative and economic powerhouse of the Republic of Belarus and most likely anyone's first contact with the country. The city, almost completely rebuilt after its destruction in World War II and currently home to roughly a fifth of the national population, witnessed numerous profound revolutions from a brief period of sovereignty in 1918, the inclusion in the Soviet Union in the next year, a declaration of sovereignty in 1990, an eventual independence in August 1991, to the establishment of the Union State of Belarus and Russia in 1999. The stability acquired in recent years has finally allowed its economy to stabilise and wake the interest of foreign investors.

Belarus has begun to establish frameworks favourable to outside investors by gradually privatising several sectors and creating industry- and region-related investment incentives. More specifically, information and communication technologies (ICT), chemicals and pharmaceutical industries, finance, logistics as well as wood industries and agriculture are focal sectors of the Minsk administration.

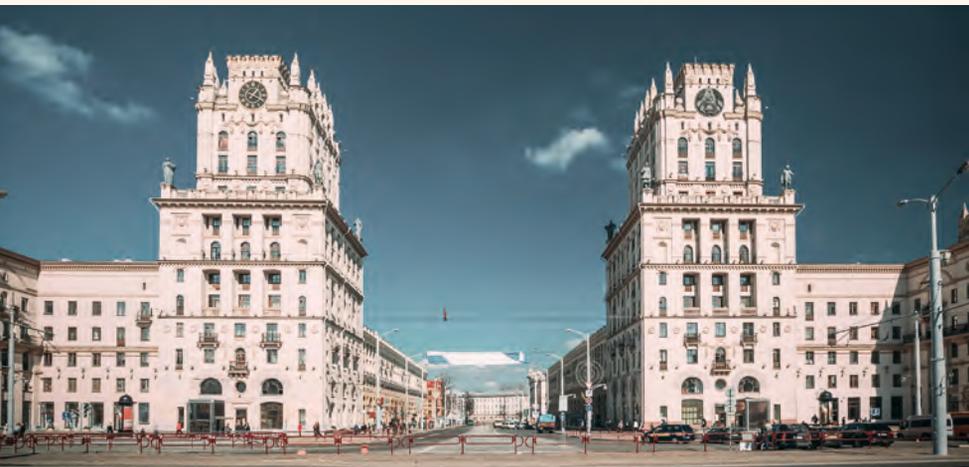
The investment incentives and the growth of a previously negligible service sector paint a picture of a slowly changing company ownership composition and a recovering economy. Following the 2014 peak, the devaluation of the post-2014 Russian rouble has greatly affected Belarus's exports due to its strong commercial dependence on its neighbour to the east (trade with Russia makes up 43.9% of Belarussian exports and 57.2% of its imports). The European Union comes in as the Republic of Belarus's

second commercial partner, with close to a third of the country's overall trade and exports. But Belarus's economic recovery is underway, mainly due to increases in capital spending by the capital and local governments and growth in exports and wages, which consequently grows domestic consumption.

A DECENTRALISED SETUP

There is a geographical rationale in the blueprint of Belarus, having carefully arranged its hubs for traditional and newly created industries throughout the *Voblastsi* (provinces) and the *Horad* (municipality), Minsk. This is reflected in the six free economic zones established in the cities of Brest, Grodno, Gomel, Vitebsk, Mogilev and Minsk. In each of these FEZs, investments of USD1M will buy anyone a tax immunity on profits for five years, unlimited tax immunity on real estate, a 50% discount on VAT, and several other advantages. Each region has its own investment profile: Brest focuses on engineering, timber and food processing; Grodno on communication, chemicals and communications; Gomel on metal production, plastics and logistics; Vitebsk on construction, electronics and clothing; Mogilev on textiles and glassware, whereas the capital Minsk specialises in services, ICT and R&D.

Belarus's geographical configuration can be advantageous outside its own borders: besides being a gateway towards Russia and further east by developing digital transport corridors mainly between Europe and China, Belarus's membership in the Eurasian Economic Union (EAEU) can prove beneficial to every potential Luxembourgish investor. Like the European Union, the EAEU aspires to provide for free movement of goods, services, capital and labour throughout its member states, i.e. Armenia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and the Russian Federation. In addition, goods produced in Belarus can be exported to Ukraine, Moldova, Georgia, Azerbaijan, Uzbekistan, Turkmenistan, Tajikistan, Serbia, and Vietnam without customs duties. Free trade agreements with Egypt, Israel, India, Iran and Singapore are being negotiated.



The City Gates, Minsk, Belarus

DOING BUSINESS WITH BELARUS

Over the course of the last five years, the European Union, as part of bilateral agreements and in the context of its eastern partnership financing scheme (towards Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Moldova and Ukraine), has increased its financing of business-related projects in Belarus, amounting to EUR110Mio.

When tackling the Belarussian market, much like in Russia, interested companies should consider locating some of their operations in Belarus. The more “local” a company becomes by building a network in collaboration with local partners, contributing to local tax, employing local labour and sourcing from local suppliers, the better its chances at winning public tenders and extending its market presence from within.

Belarus, only separated from Luxembourg by two countries, i.e. Germany and Poland, strives to create open and favourable conditions for companies. It strives to improve administrative procedures, taxation, pricing, licensing, preferential investor regimes and the protection of their rights.

According to STATEC, Luxembourg’s export of goods to Belarus gravitates between EUR2Mio and EUR4Mio and so did its export of services (both financial and non-financial) since 2014. The ongoing privatisation and digitalisation of the Belarussian market is a non-negligible opportunity for Luxembourgish companies looking to enter a market that, to this day, has few international competitors. But beware: there is no non-double taxation agreement between Luxembourg and the Republic of Belarus yet, so profits are currently still taxed twice. On the bright side, Belarus allows a visa-free regime of up to 30 days for citizens of 74 countries including Luxembourg. ●

Useful contacts

Luxembourg Chamber of Commerce
International Affairs
Steven Koener
Tel: (+352) 42 39 39 379
E-mail: cis@cc.lu

Embassy of Luxembourg in Moscow
International Affairs
Tel: (+7) 495-786 66 63
E-mail: moscou.amb@mae.etat.lu
Web: <http://moscou.mae.lu/en>

Embassy of Belarus to Luxembourg and Belgium
Commercial Service
Tel: (+32) 2 340 02 76
E-mail: be.trade@mfa.gov.by
Web: <http://belgium.mfa.gov.by/en>



INTERVIEW

IRFAN ABDUL

Administrateur,
Groupe Advensys Luxembourg SA

“**Belarus is still an unknown market place for the European Union**

What are your trade relations with Belarus?

“We are currently developing a real estate fund and an accounting firm. Our company is exploring new markets to diversify our investments in real estate and to help Belarus-based companies to export their goods and services to Europe by setting up a company in Luxembourg. We are working mainly with lawyers, banks, and transportation, industrial and translation companies.

What are the market’s opportunities for Luxembourg-based companies?

“Belarus is still an unknown market place for the European Union and vice versa, in Belarus, many do not know much about the EU/Luxembourg. There are many great investment zones in Belarus (Great Stone, an industrial park, or Orsha, a logistics centre, for example). In many of them, you can benefit from advantages when starting and growing a business. The labour costs are low – with a monthly minimum wage of USD 500 – and the IT sector offers a highly qualified workforce that is three times cheaper compared to Luxembourg. Belarus also has visa-free travel rules for EU residents, a similar business culture and environment, and the country is clean and safe. We work with local translation agencies as they provide good quality work and meet the deadlines.

What are the risks related to this market?

“The main risk is the language barrier. The official language of Belarus is Belarussian, along with Russian. English-speaking people are hard to find. Another problem is cross-border payments in euros, which are not willingly accepted by some small companies. Sometimes, they even refuse to cooperate. The solution is to open a private local bank account to make these payments in Belarussian roubles.

What advice would you give to entrepreneurs who are interested in working with Belarus?

“Ask for help from people who speak Russian and ask the Chamber of Commerce and the Embassy of Belarus in Brussels for advice.”

GRAND ENTRETIEN

ISABELLE SCHLESSER

« AUJOURD'HUI, LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE EST UNE NÉCESSITÉ »

La compétition internationale pour attirer de nouveaux profils s'est intensifiée au cours des dernières années, obligeant le Luxembourg à se positionner dans cette course aux talents. Dans un monde en constante évolution, l'ADEM, l'Agence pour le développement de l'emploi, doit faire face à plusieurs enjeux liés à la chasse aux talents, mais aussi au déséquilibre entre les profils recherchés par les employeurs et ceux des demandeurs d'emploi. Rencontre avec la directrice, Isabelle Schlessler, une femme lucide et engagée.

Texte : Marie-Hélène Trouilleux

Photos : Laurent Antonelli / Agence Blitz

Vous êtes responsable de la mise en œuvre de la réforme de l'ADEM, depuis votre arrivée en 2013 à la tête de l'agence. Quels sont les grands chantiers qui ont été mis en œuvre et pour quels résultats ?

« La réforme de l'ADEM est un chantier continu ! Nous classons souvent nos actions en trois grandes catégories. Dans un premier temps, il nous paraissait indispensable de regagner la confiance des entreprises et des employeurs potentiels.

“ Les entreprises ont un rôle à jouer pour assurer la formation continue de leurs salariés et augmenter leurs compétences. ”

Pour pouvoir offrir un service de qualité aux demandeurs d'emploi et répondre aux besoins des entreprises, ces dernières doivent éprouver l'envie et le besoin de travailler avec nous. Le nombre d'offres d'emploi déclarées à l'ADEM augmente, mais nous sommes conscients que nous ne couvrons pas encore la totalité, ce qui est regrettable. Certains employeurs pensent encore, à tort, que cela ne sert à rien de déclarer leurs postes vacants à l'ADEM, alors que cela nous permet de déterminer les besoins en formation et de mettre en place les bonnes actions pour mieux faire correspondre les candidats aux profils recherchés.

Une grande partie de nos efforts ont donc tendu vers cet objectif. La deuxième grande priorité a été d'offrir des services plus personnalisés aux demandeurs d'emploi. Cette démarche est toujours d'actualité avec des profils de demandeurs d'emploi de plus en plus diversifiés. Il n'y a pas que des personnes non qualifiées. Il y a aussi des profils qualifiés, mais qui n'ont pas les compétences exigées actuellement par la profession, ou des personnes avec des problèmes de santé ou bien encore des non-luxembourgeois ne maîtrisant pas les langues du pays, des personnes jeunes, d'autres moins jeunes... Nous sommes donc en présence d'une énorme hétérogénéité et diversité parmi les quelque 15.000 demandeurs d'emploi concernés. Dès 2013, nous avons mis en place plusieurs actions, notamment un outil de 'profiling' qui nous a permis d'attribuer différents types de conseillers pour répondre aux diverses problématiques rencontrées. Le troisième chantier a été de moderniser notre façon de travailler en interne. Nous poursuivons aujourd'hui cette modernisation qui passe par une digitalisation coordonnée et continue de nos outils pour mieux satisfaire les besoins et les attentes des usagers, tout en préservant les principes d'égalité et d'intérêt général. Certains résultats sont quantifiables, d'autres ne le sont pas, mais je pense que nous avons réussi à regagner la confiance des employeurs. Nos études de satisfaction le prouvent et j'en suis très heureuse. Les entreprises sont toujours plus nombreuses à déclarer les vacances de postes auprès de l'ADEM et cette démarche est facilitée par une multiplication de canaux. À ce titre, nous avons développé des partenariats avec RTL, Skeeled, etc.

La startup Skeeled, par exemple, propose à ses clients utilisant ses outils de recrutement de déclarer en même temps et de manière automatique leurs postes vacants auprès de l'ADEM. L'idée est de simplifier les démarches, d'intensifier la publication des offres grâce à des outils multicanaux et d'avoir une transparence du marché de l'emploi pour mieux gérer les offres.

En 2016, l'ADEM a mis en place une plateforme interactive, le JobBoard, afin de mettre en relation les personnes en recherche d'emploi et les entreprises qui recrutent. L'outil donne au demandeur d'emploi un accès direct aux offres d'emploi déclarées à l'ADEM et lui permet de déposer son CV, et il permet également à l'employeur de rechercher un candidat parmi les profils inscrits à l'ADEM. Cette démarche a-t-elle porté ses fruits ?

« La plateforme est hébergée sur www.adem.lu. Nous avons actuellement 2.600 employeurs inscrits. JobBoard donne un accès à 5.000 offres d'emploi et totalise 18.000 candidats avec des statuts divers. Le JobBoard propose une publication anonyme des données, afin de garantir un accès équitable à l'emploi, et les candidats peuvent également ▶

Foires et salons de recrutement tout au long de l'année

- Soirée Dogfinance IT et Finance, HR Trade Fair, **janvier**
- RTL Jobdag, **février**
- Salon études et carrière, **mars**
- Moovijob Tour, **mars**
- European Jobdays Trier, **mai**
- Jobmesse Saarbrücken, **mai**
- RTL Job a Léierplazendag, **mai et septembre**
- Unicareers, **septembre**
- Café Contact emploi Differdange, **septembre**
- Plug N Work, **octobre**
- Cyber Talent Day, **octobre**
- Praxis- und Kontakttag, **octobre**

Prochains Jobdays régionaux organisés par l'ADEM

En 2019-2020, l'ADEM organisera 5 Jobdays régionaux durant lesquels les employeurs pourront rencontrer sur une journée les demandeurs d'emploi présélectionnés par ses services lors d'entretiens d'embauche de type speed-dating.



Isabelle Schlessler a pris la direction de l'ADEM en avril 2013 et a mis en œuvre la réforme de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'ADEM a vu la qualité de ses services récompensée par plusieurs prix décernés par la communauté RH au Luxembourg.

publier leur CV. L'outil permet aux entreprises de rechercher parmi les candidats mais également aux candidats de rechercher directement parmi les offres d'emploi publiées. Si une offre correspond à leur profil, les conseillers de l'ADEM les mettent en relation avec l'employeur.

Aujourd'hui, les demandes d'emploi de résidents sont en hausse et dans le même temps, les employeurs déclarent toujours plus de postes vacants à l'ADEM. Comment expliquez-vous ces chiffres et comment gérez-vous la situation ?

« Tout d'abord, je n'aime pas entendre que l'ADEM a bien travaillé quand le chômage baisse ! Malheureusement, depuis quelques mois, le chômage augmente légèrement ... Pourtant, nous ne travaillons pas différemment ou plus mal. Il ne faut donc pas voir les choses sous cet angle. Si demain nous avons un plan social de 250 personnes dans une entreprise, nous devons enregistrer 250 clients en plus. Il serait un peu rapide d'en conclure que l'ADEM a moins bien travaillé. Nous nous attachons plutôt à mesurer l'impact des actions et des services de l'ADEM qui ont été profitables aux demandeurs d'emploi. Nous offrons des formations qui augmentent l'employabilité des personnes, mais une multitude d'éléments rentrent en ligne de compte, comme la personnalité ou la motivation de la personne en recherche d'emploi. Nous organisons les Jobdays, par exemple. Il s'agit d'une formule qui marche très bien, où recruteurs et demandeurs se rencontrent. Le Jobday organisé en mars 2019 en faveur du centre commercial de la Cloche d'Or a vu la participation de 2.000 candidats et de 35 employeurs qui ont signé plus de 150 contrats de travail.

Pour revenir à la question des demandes d'emploi en hausse, avec, dans le même temps, des postes vacants qui ne cessent de croître, la première raison est que les compétences demandées par les entreprises ne correspondent pas aux qualifications des candidats. Cet écart existe dans de nombreux pays, mais au Luxembourg, cette situation explique en grande partie l'augmentation du chômage. Heureusement, nous avons la chance d'avoir un marché de l'emploi dynamique, avec une création élevée de nouveaux emplois et une rotation importante, ce qui crée de nombreuses opportunités. Mais les profils ne correspondent pas toujours et nous assistons à une pénurie

de talents. Nous avons un taux de chômage de 5,3% actuellement, ce qui n'est pas rien, pour un pays qui crée autant d'emplois. D'autre part, la légère hausse du chômage s'explique par les inscriptions de bénéficiaires du revenu d'inclusion sociale (REVIS), après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi le 1^{er} janvier 2019, pour succéder au revenu minimum garanti (RMG). Le REVIS prévoit que certaines catégories de personnes non inscrites jusqu'ici, doivent maintenant ouvrir un dossier auprès de l'ADEM. Les personnes bénéficiaires du REVIS représentent environ 13% des demandeurs d'emploi enregistrés actuellement. De manière plus globale, depuis janvier 2019, nous assistons à une hausse des inscriptions, de l'ordre de 15 à 20% par rapport à l'année dernière. Pour faire face à ces nouvelles demandes et offrir à l'ensemble de nos candidats le même suivi personnalisé, nous avons dû recruter plusieurs conseillers.

D'un autre côté, nous constatons un accroissement des sorties, ce qui génère plus de rotations et un volume de travail accru pour l'ADEM. Nous avons mené une véritable révolution en interne au niveau des processus. La totalité des inscriptions, ainsi qu'une part de plus en plus grande des entretiens de suivi, se font désormais uniquement sur rendez-vous, ce qui n'était pas le cas auparavant. Depuis peu, nous avons également implémenté des rappels par SMS. Le temps d'attente a été diminué et il est plus facile pour les conseillers de se préparer avant de recevoir les candidats et de leur consacrer le temps dont ils ont besoin.

La pénurie des talents dont vous parlez vous semble-t-elle plus marquée qu'à vos débuts à l'ADEM ? Comment composez-vous avec cette nouvelle donne ?

« C'est évident ! Actuellement, environ 30% des offres déclarées, tous secteurs confondus, ne trouvent aucun candidat correspondant au profil recherché ! Il y a de grandes pénuries dans le secteur de l'horeca et de la construction notamment. Ce sont des métiers difficiles avec des horaires qui ne sont pas toujours compatibles avec une vie de famille monoparentale, par exemple. Ce constat n'est pas propre au Grand-Duché. Il est observé dans de nombreux pays. Dans d'autres secteurs comme l'IT ou la finance, nous sommes à 70% de postes pour lesquels nous n'avons personne correspondant au profil demandé. Nous avons mis en commun avec la Grande Région, des listes de 'profes-

sions à forte opportunité d'emploi' pour lesquelles nous avons beaucoup d'offres et peu de candidats. Nous avons constaté que nous sommes confrontés aux mêmes difficultés. Par ailleurs, les entreprises recherchent souvent le candidat idéal, parfait en tout, mais le mouton à cinq pattes n'existe pas. Dans certains cas, nous contactons les entreprises et sur base des profils qu'elles sont prêtes à accepter, nous recherchons le candidat qui pourrait convenir. Si nous n'avons aucun candidat compatible au Grand-Duché, nous pouvons également prospecter en Grande Région grâce à nos collègues de Pôle emploi en France, de la Bundesagentur für Arbeit en Allemagne et du Forem en Belgique.

“
Actuellement, environ 30 % des offres déclarées, tous secteurs confondus, ne trouvent aucun candidat correspondant au profil recherché !

”
Existe-t-il des obstacles à la mise en place de ces collaborations de l'autre côté de la frontière ?

« Nous travaillons en partenariat avec nos homologues en Grande Région, mais aussi plusieurs réseaux en Europe. Pour des profils particuliers, nous pouvons lancer une offre d'emploi sur une plateforme européenne vue par des milliers de candidats. Il existe aussi des échanges entre entreprises transfrontalières. Dans le cadre du programme gouvernemental, il est prévu d'établir une stratégie nationale d'attraction et de rétention des talents, même au-delà de l'Europe. L'ADEM est associée avec d'autres partenaires au développement de cette nouvelle stratégie pilotée par le ministère de l'Économie. Pour ce qui est des obstacles que nous rencontrons, le Luxembourg reste attractif, avec des salaires élevés qui attirent les candidats. Ce phénomène est connu, même si, pour certains métiers, ceci est de moins en moins vrai aujourd'hui. Les informaticiens, par exemple, sont bien payés partout, car la demande est forte et ils ne sont pas assez nombreux. De plus, les régions frontalières se développent et absorbent les candidats formés, ce qui, bien sûr, ne nous facilite pas la



L'environnement économique, le marché du travail et la transformation des emplois exigent une adaptation constante, selon Isabelle Schlessler.

tâche au Luxembourg. Mais nous ne pouvons que nous réjouir de ce développement chez nos voisins. Pour moi, la clé pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, ou du moins au déséquilibre entre les profils disponibles et les profils recherchés, est d'investir davantage dans la formation continue à tous les niveaux, au Luxembourg et dans la Grande Région.

En 2019, le Grand-Duché se classe 10^e parmi les 125 pays les plus attractifs pour les talents dans le *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI), une étude publiée par l'école internationale de management INSEAD en partenariat avec le groupe Adecco et Tata Communications. Comment analysez-vous ces résultats ?

« Il est indéniable que le Luxembourg présente de nombreux avantages, en matière de qualité de vie, de vie professionnelle et de vie familiale. Les expatriés au Luxembourg sont particulièrement satisfaits de leurs perspectives de carrière et de la grande sécurité de l'emploi. Notre société est multilingue et c'est un autre avantage de taille. En revanche, le coût de la vie et celui des logements ne nous sont pas favorables. Et il reste encore une marge de progression, notamment pour faire connaître le Luxembourg autrement que par le secteur financier et les banques.

Quels sont, selon vous, les défis majeurs pour l'emploi de demain et quelles solu-

tions préconisez-vous en tant que directrice de l'ADEM ?

« Il est indispensable de privilégier la formation pour maîtriser les compétences de demain et, dans ce contexte, nous étoffons notre propre offre dans ce domaine. Le problème pour le Luxembourg est de disposer d'une masse critique de candidats potentiels pour mettre en place certaines formations. Nous essayons donc de mutualiser nos efforts avec nos partenaires de la Grande Région. L'an dernier, nous avons permis à plus de 4.000 demandeurs d'emploi de bénéficier de formations couvrant des secteurs porteurs tels que la construction, les services administratifs ou l'informatique. Une multitude d'initiatives viennent également du secteur privé. Des efforts sont faits également au niveau de l'Éducation nationale, qui développe des filières IT au sein des lycées. Il s'agit d'orienter les jeunes vers des voies valorisantes avec plus de débouchés. L'ADEM a également été associée au projet-pilote Luxembourg Digital Skills Bridge mené par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. L'objectif était d'anticiper les répercussions des évolutions technologiques sur l'emploi en proposant des formations sur mesure ainsi qu'un accompagnement individuel personnalisé aux salariés dont les postes sont transformés ou menacés. Plus de 300 salariés ont pu bénéficier des actions mises en œuvre dans le cadre de ce projet-pilote

innovant et reconnu au niveau européen. Nous avons des programmes de sensibilisation à la programmation et de formation aux nouveaux métiers de l'informatique, comme l'initiative Fit4CodingJobs que nous menons en partenariat avec NumericALL et le Fonds social européen (FSE) pour former des développeurs-intégrateurs que nous sélectionnons. Nous avons aussi des partenariats avec l'ensemble des grands acteurs de la formation continue au Luxembourg, comme la House of Training de la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers, le Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des Salariés (LLLC/CSL), l'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) et les centres de compétences. Nous soutenons aussi 'morale' d'autres projets, comme l'initiative WIDE qui vise à sensibiliser et former les femmes aux compétences numériques. Le rôle de l'ADEM, dans cet écosystème, ce sont les formations de courte durée qui répondent aux besoins actuels et futurs du marché de l'emploi local. Nous sommes un acteur parmi d'autres et nous travaillons avec une multitude de partenaires. Les entreprises ont également un rôle à jouer pour assurer la formation continue de leurs salariés et augmenter leurs compétences. Le monde tourne vite dans tous les domaines. Certains métiers évoluent et se transforment, notamment les postes de back-office ou les métiers qui impliquent des tâches répétitives. Ces métiers vont disparaître pour être délocalisés ou automatisés. Notre difficulté principale réside dans la compréhension des besoins pour augmenter l'employabilité des personnes. Les instituts de formation doivent dispenser plus de contenu adapté au monde actuel. Ils doivent aussi éviter de proposer les mêmes cours, ce qui est encore trop souvent le cas. Les qualités personnelles (ou soft skills), les facultés d'adaptation, l'attitude au travail et la créativité prennent une place prépondérante et les salariés doivent également voir la formation continue autrement. Aujourd'hui, la formation tout au long de la vie est une nécessité et non plus une option de confort. » ●

www.adem.lu

INTERVIEW

MAC REYNOLDS

“BEING A PART OF BRINGING SOMETHING TO LIFE WHICH CAN AFFECT PEOPLE ALL OVER THE WORLD IS, WITHOUT QUESTION, MAGICAL”

As Luxembourg gears up for the Sonic Visions Music Lab and Festival, Merkur took the opportunity to interview Mac Reynolds, keynote speaker at the music lab and manager of Las Vegas's own Imagine Dragons. With years of experience in both entertainment law and as a band manager for big names in the industry, music has been an integral part of Mac Reynolds's life for as long as he can remember. We couldn't wait to ask him a few questions about the ins and outs of his busy life and career and what it's like to work in the music industry in the 21st century.

Text: Hannah Ekberg / Corinne Briault

You've worked in the entertainment industry for years, first as an entertainment lawyer in LA and now as a band manager. Can you tell us a bit about how you first got into management in the music industry? Did you pursue any studies in particular to get into that line of work? (Management? Marketing?) Or was it an obvious next step from your work as an entertainment lawyer?

“It's strange, because music has always been a part of my life, but I never expected it to be a part of how I made a living. I grew up playing in bands and writing music. I know my way around a few instruments, but I also knew that I wasn't good enough to really make a run of it for a living. And like most people, I didn't really think of it as a plausible way to make money, even though I loved doing it. I went into law, but even as I was practising law I found myself veering back towards music. I started practising entertainment law, and then started managing a couple artists on the side as a hobby more than anything. As Imagine Dragons started looking more promising, I quit the law job and moved back to Las Vegas to do it full time. It was still a while after that before the band started having real success, but it does feel like I've come full circle to a first love, just unexpectedly. Being a lawyer can be helpful, both in terms of actual contract law and how it makes you think and operate when you're managing. Everything is a negotiation at the end of the day.

In addition to working as a litigation and entertainment lawyer and managing big names in the music industry, you have

also co-founded a record label (Night Street Records), are vice chair at the Tyler Robinson Foundation (a non-profit that assists families dealing with paediatric cancer diagnoses), and a dad with a big, beautiful family! As Merkur is the magazine published by the Luxembourg Chamber of Commerce group and one of its missions is to support entrepreneurs, we often see people balancing passion projects with full-time jobs, family responsibilities, and more. Can you tell us a bit about your journey balancing a busy and varied work life with family and other responsibilities?

“Striking the right balance between work life and family life is a constant journey of discovery, and I think it's different for everyone. I knew going into this that my focus always had to be on working to live, and not living to work. I love what I do for a job, but if it isn't aimed at making the most important things in my life more fulfilling, and becomes a replacement for those things, things need recalibrating. I try to ignore what most people see as expectations for balance, and find what works for my family and me. That means working from home sometimes, taking moments to do things with the kids even in the middle of the day, when I can get them, and generally just prioritising that part of my life as much as I can. You can only do so much when you have a 24-hour job like management, but you find ways to maximise the time and moments whenever you have them. If you don't lose that focus, things tend to work out in the end. I also try to drag my family along with me whenever I can get away with it. You'd be surprised by how many people appreciate the humanity

of not always having clear divisions between work and home.

Speaking of home, given that one of your brothers (Dan Reynolds) is the lead singer and a founding member of Imagine Dragons, and another brother (Robert Reynolds) is also an entertainment lawyer and music manager (The Killers), it could seem that your careers are “all in the family.” How influential or important do you think connections really are? If you could break it down into percentages in terms of talent, motivation/passion, hard work, connections, what would that look like?

“Connections can be helpful in getting your music to the right ears, but at the end of the day, I find it to be more distracting than important. With Imagine Dragons, for example, there was never any shortcuts associated with our brother managing The Killers. It was inspiring for us to see another Vegas band do so well, and showed that it was possible, but we never opened for them or used that connection to open a door. It's always better in the long run to get there on your own merits. It's the same advice I give all artists, honestly. You really need to focus on your music and the way your fans are connecting to it. Don't worry about anything else, because the rest will follow if and when you get the music right. There's too much you can't control, so focus on the things you can. So to answer your question, I think talent is 49%; motivation/passion/hard work is 49%; and connections are 2%. You can't succeed long term without the first two things - the third may help, but you don't need it to break through.

From your privileged position as both a lawyer and manager in the entertainment and music industries, if you could give advice to someone just starting out in, or trying to get into, the music industry about how best to navigate those particular waters, what would it be?

“My first advice would be to recognise how small the business really is. It's too small to burn bridges. This means that your reputation truly matters. So many of the people you work with will act differently behind the scenes in relation to your artist if they truly like you and care. From your partners at the label to the promoters, to radio stations, to ▶



Mac Reynolds, keynote speaker at Sonic Visions Lab and Music Festival and manager of the group Imagine Dragons.

your own team. This also means honesty is imperative, all the time. First and foremost, within your own team with your artist, but really with everyone you contact. My advice is to decide the kind of person you want to be, and then forget what everyone else is doing and commit to it. You'd be surprised how many people out there will go the extra mile for you because of that. There's a reason they say you get more bees with honey than vinegar. Finally, never get angry unless you are doing so strategically and sparingly. Otherwise it becomes meaningless.

As both a lawyer and a manager in the entertainment industry, what words of wisdom would you offer to someone faced with choosing an agent and a manager? How does one best balance self-preservation with career advancement in the entertainment industry?

“Choosing a great manager and agent is the single hardest thing to do for an artist, and maybe one of the most important. Of course I'm biased, but I really mean it. First off, don't work with someone you don't truly like and trust as a human. It doesn't matter how good you think they are at their job. An honest, loyal, hungry young manager will outperform a seasoned slimy professional who isn't personally invested. But on the other hand, experience can be helpful if they are the right person. Just remember that this person will literally become your business partner. That's the level of scrutiny and care you need going into this decision. At the end of the day, trust your gut above all else.

Recently, the band Radiohead was hacked by a pirate who stole unreleased recordings and threatened to release the music to the public if they didn't pay up a substantial amount of money. Radiohead managed to outsmart the pirate by releasing the tracks themselves, for a limited time, for purchase, and the proceeds went to charity. Radiohead found an innovative and constructive solution to the attack, but not everyone does, and this kind of pirating is not only financially but also emotionally devastating for creatives. What has your experience been like with similar issues? When faced with faceless cybercrime, is creative and clever innovation maybe the only way forward?

“The greatest tool against piracy has always been innovation. Streaming has decimated

it by making it so easy to do things legally, and it's a shame it took us so long to get there as an industry. We've been lucky in our career that we haven't been victimised by cybercrime, but our fans have experienced cybercrime in other ways. We've had more than one occasion where I myself or band members were impersonated online in order to scam fans out of money. It's absolutely devastating when it happens. We've worked with federal authorities to catch these people whenever possible, but there will always be people who slip through the cracks. Unfortunately you have to be vigilant every day for these sorts of things.

Are there any other new topics of concern that you are seeing more and more regularly in your work that you feel people should be aware of? (Issues with IP rights, Napster-style issues, other technological advancements, or generational and demographic shifts, etc.)

“I think there is a concerning and expanding gulf between artists and music listeners. It's one of the unexpected consequences of the rising ease of music access. We have more people consuming music, but they are doing it more casually. This leads to songs getting millions, even hundreds of millions of streams – and yet the artist performing those songs is unable to tour profitably. It's not healthy for the business, and I think it can lead to a devaluation of music as art when the artist is cut from the picture. There are ways to address it, but it requires work. Spotify is integrating video content into playlists as ways for fans to do more than just 'listen', for example. But the onus is on the artist to focus beyond streaming numbers to touring, branding, communication, and the other facets of being an artist. To have a real career with sustainable growth, there really are no shortcuts when it comes to building that essential bond between yourself and your fans.

This summer saw the 50th anniversary of Woodstock! The festival is known by some as a hippy love fest that produced epic music, yet back in the day critics considered it a druggy, muddy mess – and, just one year after the festival, in 1970, we lost two of the most iconic musicians who performed at Woodstock due to drug-related causes: Janis Joplin and Jimi Hendrix. In today's day and age, managers for musi-

cians are not only on the frontlines of their clients' lives during concerts, festivals, and tours, but also their day-to-day lives, including their virtual lives (i.e., social media). What is it like to manage musicians in 2019?

“Management is such a strange thing. Everyone does it differently, and the job changes at every stage of an artist's career. So it's difficult to track time-related differences. But the biggest change over the last decade is probably how accessible a manager is expected to be. When a text or email or call is constantly at your fingertips, it becomes almost impossible to disconnect. But it also becomes possible to do your job almost anywhere. As long as you have a good Internet connection, the world is literally at your fingertips. At the end of the day, though, the basics of management are unchanged. You are interfacing with people, everywhere, every day, on behalf of your client. You're helping your artist build and manage a business around their art, so they can focus on creative things that form the nucleus for everything you do. It can be a lot of fun, and it can be incredibly stressful. If you're lucky, you get to travel to places like Luxembourg sometimes.

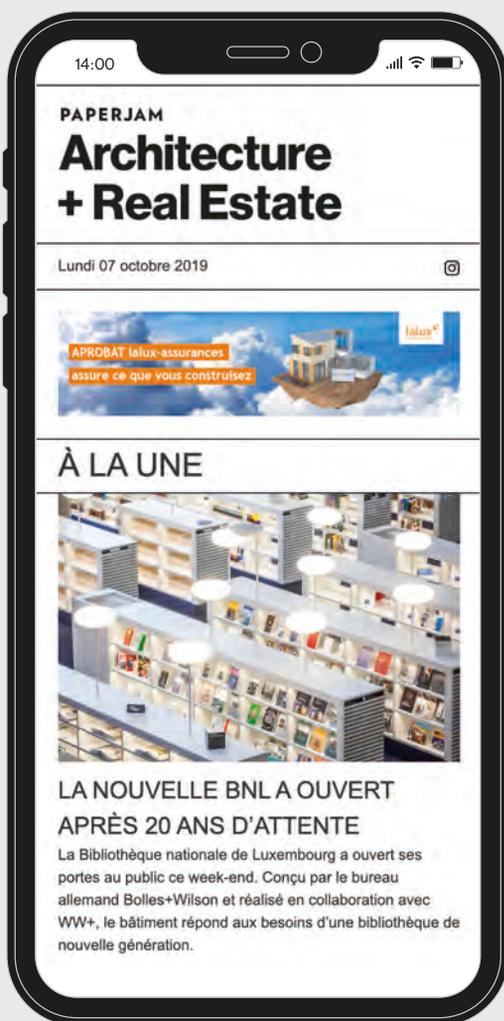
What has been the biggest overall challenge working in the music industry? And the biggest blessing?

“The stress and drama of the music business can be stifling at times. There are a lot of emotions in the world of art, and the most business-minded manager in the world isn't immune to its effects. It can be a challenge to operate in a creative space and still think and act logically. But one of your primary duties as a manager is loyalty. Loyalty requires honesty, and honesty requires objectivity. Staying calm, objective, and happy in a 24/7 high-stake business can be a challenge. The greatest blessing, to me, is the magic of creation. Being a part of bringing something to life which can affect people all over the world is, without question, magical. From dreaming up music videos to designing tour production to watching song ideas bloom into multiplatinum hits – it's an awesome thing to be a part of it. When you help start something as a project in your parents' basement, and envision success for years, it's a blessing every single day you get to see that artist stand on a stage in front of tens of thousands of people singing along to their music.” ●

Architecture + Real Estate

=1 newsletter incontournable

pour rester informé
des grands projets
architecturaux comme
de l'immobilier
au Grand-Duché



Abonnez-vous gratuitement sur
paperjam.lu

M
MAISON MODERNE®

moving people, moving Luxembourg.

Là où vous voudrez, en toute flexibilité.
Solutions de mobilité pour les communes du Luxembourg.
sales-lentz.lu

flexibus



Sales-Lentz
moving people

IRINA SIMONCINI ET SYLVIE ROUEN

L'ESSENTIEL, ET RIEN D'AUTRE

Il y a moins de 20 ans, le mot « bactérie » évoquait presque toujours une maladie, une infection ou une contamination avec des conséquences plus ou moins graves. Cette période est révolue car, on le sait maintenant, il y a beaucoup plus de bactéries bénéfiques que de bactéries pathogènes. Démonstration avec Irina Simoncini et Sylvie Rouen, fondatrices de Darmaxis, une société au service de notre bien-être.

Texte : Marie-Hélène Trouiliez

Photos : Matthieu Freund-Priacel / Primatt Photography

Comment vous êtes-vous rencontrées, et qu'est-ce qui vous rapproche ?

Sylvie Rouen : « J'ai suivi des cours de nutrition auprès de l'Institut de nutrithérapie au Luxembourg (LINT), et pendant le cours, je me rappelle avoir posé une question qu'Irina, également dans la salle, voulait poser. Irina m'a rejointe à la fin de la formation pour se présenter. Ce jour a marqué le début de notre aventure entrepreneuriale commune. J'ai un doctorat en microbiologie et un diplôme universitaire (DEA) en microbiologie moléculaire. Je suis également ingénieur agronome, spécialiste en FODMAP, un régime pour soulager les inconforts intestinaux. J'ai 10 ans d'expérience en matière de propriété intellectuelle, marketing et gestion de sociétés. Quelques jours après notre rencontre, Irina m'a parlé d'un projet de société, et cette idée s'est tout de suite imposée comme une évidence. Nous avons toutes les deux un parcours scientifique avec des compétences complémentaires, et nous nous comprenons.

Irina Simoncini : « En ce qui me concerne, j'ai une maîtrise de sciences en biochimie, je suis docteur en médecine et titulaire d'un diplôme d'études spécialisées complémentaires (DESC) en biochimie clinique et diagnostic laboratoire. J'ai travaillé dans le monde des compléments alimentaires. Dans le cadre de ma profession, je procédais à la formulation de différents suppléments nutritionnels, mais les additifs dans les produits représentaient

une gêne majeure à mes yeux. Depuis quelque temps, je souhaitais créer une activité. D'où l'idée de proposer à Sylvie de mettre sur pied une société qui proposerait des produits garantissant un niveau d'exigence élevé, et ne contenant aucun additif nocif pour la santé. C'est-à-dire l'essentiel, et rien d'autre. Sylvie maîtrisait les aspects légaux et le marketing en plus de ses compétences scientifiques en microbiologie, et nous avons mis notre projet à exécution.



Une flore intestinale composée de nombreuses variétés de bactéries est signe de bonne santé physique et mentale.



Fin 2017, nous avons élaboré notre premier produit, FloraSvelte, puis créé notre société, Darmaxis, en septembre 2018. FloraSvelte est un complément alimentaire qui aide à mincir durablement. Ses gélules sont composées d'un probiotique spécifique, qui permet un équilibre du microbiote, stoppe les fringales sucrées et améliore le transit. FloraSvelte, comme tous les autres produits de la gamme Darmaxis, ne contient aucun

additif : ni savon, ni sable finement moulu, ni cellulose, qui sont des additifs à but technologique couramment utilisés dans l'industrie pour remplir les gélules. Or, notre corps ne peut pas les digérer... Nous attachons une grande importance au Clean Label, qui garantit la pureté absolue de nos produits, et nous nous appuyons sur une équipe de professionnels, pour une traçabilité totale. Nous sommes pionnières au Grand-Duché et dans le monde dans l'élaboration de produits de cette qualité !

Vous présentez Darmaxis comme une jeune société luxembourgeoise qui met en œuvre une nouvelle approche du complément nutritionnel axée sur la relation intestin-cerveau. Pouvez-vous nous en dire plus ?

I. S. : « Les bactéries sont présentes partout. Elles s'assemblent en énormes communautés appelées 'microbiotes' et jouent différents rôles très importants pour notre équilibre. Notre intestin est un énorme réservoir de bactéries qui participent notamment à la digestion des aliments. Mais les bactéries de la flore intestinale font bien plus ! Elles contribuent à l'élaboration d'un système immunitaire efficace, fabriquent des vitamines et stimulent les cellules de l'intestin à produire des composés qui peuvent migrer jusqu'au cerveau et affecter nos cellules neuronales et, par voie de conséquence, notre état psychologique. Ainsi, une flore intestinale composée de nombreuses variétés de bactéries est signe de bonne santé physique et mentale. Une flore appauvrie ou ayant une composition déséquilibrée est signe de maladie ou de vieillesse.

S. R. : « Le nom de notre société, Darmaxis, reprend l'idée de l'impact de l'alimentation sur l'axe intestin-cerveau (*de l'allemand 'Darm' : intestin, ndlr*). L'alimentation influe énormément sur la composition de ce microbiote intestinal. En retour, le microbiote influe sur l'organisme lui-même. Il faut donc prendre très grand soin de son microbiote intestinal et éviter à tout prix de le déstabiliser et de le désorganiser par un régime alimentaire peu équilibré. Nos produits aident le corps à relancer cette formidable machine qu'est la digestion. Ils sont formulés sur base des dernières publications scientifiques en collaboration étroite avec des laboratoires européens. ►

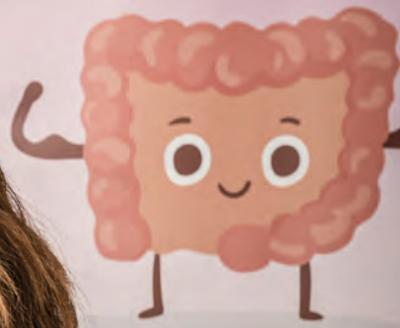


Bichonnez votre silhouette!



*Zéro = Zéro.

Musclez vos naturelles!



Zéro: il n'y a donc vraiment aucun addi...

darmaxis
naturellement pur

garanti dans nos formules!

s.com

darm

Irina Simoncini (à g.) et Sylvie Rouen ont créé Darmaxis en septembre 2018 et garantissent la pureté absolue de leurs produits.



La jeune société luxembourgeoise propose une nouvelle approche du complément nutritionnel axée sur la relation intestin-cerveau.

Proposez-vous d'autres produits, et comment sont-ils élaborés jusqu'à leur mise sur le marché? Avez-vous reçu des aides ou bénéficié de conseils?

S. R. : « À l'heure actuelle, nous finançons la production et le lancement de nos produits par nos fonds propres et nous avons également un investisseur privé qui nous soutient. Nous avons établi des liens avec des médecins leaders d'opinion en nutrition et phytothérapie, ainsi qu'avec des chercheurs à la pointe dans le domaine du microbiote au niveau européen. Ceci nous permet de répondre aux exigences de professionnels de la santé pratiquant une médecine intégrative, qui tient compte du rapport entre la vie physique, psychique et spirituelle de la personne.

I. S. : « Nos produits sont fabriqués dans des laboratoires spécialisés, localisés en Belgique, en France et en Espagne. Un deuxième produit élaboré par nos soins a été mis sur le marché en 2018. Il s'appelle Hepaxis, une alliance de 10 substances bioactives aux vertus régénératrices, purifiantes et anti-inflammatoires qui empêche l'accumulation de graisses et facilite leur déstockage par le foie. La maladie du 'foie gras humain' est une maladie silencieuse, principalement liée à une alimentation trop grasse et trop sucrée. Elle résulte de la diminution de la capacité du foie à traiter et à éliminer les toxines. Le petit dernier de la

famille se nomme Immaxis et comprend sept ingrédients naturels, spécifiquement formulés pour réparer la paroi intestinale et renforcer les défenses naturelles logées dans la muqueuse digestive.

Quels sont vos canaux de communication et de distribution ?

I. S. : « Nous organisons des conférences pour expliquer des choses complexes au grand public, en vulgarisant nos connaissances scientifiques. Nous avons des peluches qui représentent les bonnes et les mauvaises bactéries pour aider notre public à comprendre comment elles interagissent entre elles dans le corps humain. Je suis rédactrice et formatrice scientifique expérimentée et multilingue. C'est un exercice auquel je me prête volontiers. Nous avons donné plusieurs conférences sur le microbiote et dirigé des ateliers pratiques d'une journée sur la relation corps-esprit, la nutrition et le microbiote, auprès des lycées Vauban et Sainte-Sophie à Luxembourg, et auprès d'associations et de clubs privés. Nous avons aussi présenté nos produits à l'Association luxembourgeoise des pharmaciens dans le cadre d'une conférence intitulée 'Microbiote et obésité'.

S. R. : « Nous avons développé une brochure d'information et un site Internet, sur lequel nos produits sont en vente depuis octobre 2019. Nous les avons notifiés auprès

des ministères de la Santé au Luxembourg, en Belgique et en France, et nous travaillons avec des grossistes pharmaceutiques pour leur distribution dans les pharmacies au Luxembourg, en Belgique, en France, et prochainement en Italie. Nous démarchons les grandes pharmacies, pour avoir un meilleur impact. Côté médias sociaux, nous animons une page Facebook et un compte Instagram sur lesquels nous diffusons nos annonces et conseils pratiques. Nous nous différencions par une approche responsable, et nos produits sont conçus avec réflexion, sérieux et éthique.

Avez-vous des projets de développement pour Darmaxis ?

S. R. : « Nous avons un important réseau de relations et nous nous développons par opportunités. Nous prospectons actuellement en Italie et en France, où nous avons des débouchés prometteurs. Les relations humaines et la confiance que l'on nous accorde sont essentielles pour avancer. Prochainement, nous allons proposer du conseil scientifique en alimentation au moyen d'entretiens personnalisés en ligne, en français, en anglais et en russe. Enfin, nous songeons à développer une gamme de produits à base d'huiles essentielles. »

I. S. : « Dans quelques années, nous aimerions être le leader en compléments alimentaires sans additif, avec des produits ciblés, reconnus pour leur qualité et leur efficacité sur le microbiote. Notre stratégie de niche s'adresse à des personnes soucieuses de leur bien-être et conscientes de l'importance de la qualité nutritionnelle de leur alimentation. Nous désirons garder un contact proche avec notre clientèle à travers des formations, du coaching personnalisé prodiguant des conseils sur les aliments et les gestes quotidiens à appliquer pour nourrir nos bonnes bactéries. » ●

www.darmaxis.com

DUBAI 2020
20 OCT. 2020 - 10 APR. 2021



CONNECTING BUSINESSES CREATING OPPORTUNITIES



SIX MONTHS
SIX TRADE MISSIONS
AND MUCH MORE

REGISTER NOW

WWW.CC2020.LU

#CC2020Dubai



CHRISTOPHE ANTOINE ET ROMAIN GUILLAUD

POLAAR LIQUIDE LES FUITES

Hébergée au sein de la House of Startups, Polaar Energy a été fondée en mars 2018 par Christophe Antoine et Romain Guillaud. Issue du programme Fit4Start de Luxinnovation, la jeune pousse propose des capteurs intelligents qui permettent l'optimisation de la consommation d'eau et d'électricité par le monitoring de données numériques collectées. Christophe Antoine nous livre le secret de la réussite de Polaar Energy, qui a déjà séduit plus d'une cinquantaine de clients.

Texte : Marie-Hélène Trouillez

Photos : Matthieu Freund-Priacel / Primatt Photography

Comment vous êtes-vous lancés dans la création de Polaar Energy ?

« Je suis comptable de formation et j'ai travaillé de nombreuses années dans le secteur du bâtiment, dans la filière chauffage-sanitaire. J'ai fait mes débuts sur le terrain en me rendant sur de nombreux chantiers. Des canalisations et des robinets extérieurs usés ou endommagés coulaient parfois pendant plusieurs mois, sans que rien ne soit fait. Or, un robinet qui fuit peut perdre jusqu'à 100 litres d'eau par jour. Soit une facture d'environ 150 euros par an. Une chasse d'eau qui fuit pendant un mois peut coûter jusqu'à 50 euros, soit 600 euros par an. D'après une étude publiée dans le journal *Le Monde*, 1% des logements ont des dégâts des eaux chaque année en Europe. 37% des sinistres 'bâtiment' des entreprises et des particuliers concernent un dégât des eaux avec un coût moyen de 1.950 euros par sinistre. Avec mon associé, Romain Guillaud, qui a une expérience commerciale auprès du service vente et marketing de Tesla, nous avons décidé de prendre ce problème à bras-le-corps, non seulement pour l'eau, mais aussi pour l'électricité, autre domaine dans lequel des économies peuvent être réalisées. Nous sommes tous les deux très soucieux des problématiques actuelles concernant le changement climatique et la surconsommation des énergies et des ressources. L'idée est d'offrir aux entreprises et aux particuliers un système de contrôle et de prévention, pour éviter le gaspillage d'énergie ou un sinistre.

Qu'est-ce qui fait la particularité de votre solution ?

« Nous installons des boîtiers fabriqués 100% en France, sécurisés et certifiés 'BREEAM/HQE', une norme qui évalue les performances énergétiques des bâtiments. Nous fournissons à nos clients une visibilité de leur consommation en temps réel via Internet ou SMS, au moyen d'un tableau de bord personnalisé. Le système génère des alertes en cas d'anomalies. Les données numériques relatives à la consommation d'eau et d'électricité sont collectées à l'aide de capteurs intelligents, puis monitorées par notre application. L'innovation réside dans le mode de pilotage sécurisé par SMS qui permet d'intervenir à distance et de couper l'eau depuis n'importe quel endroit dans le monde, même sans connexion Internet. Pour l'heure, nous nous concentrons sur les entreprises, où les fuites d'eau et les pertes d'électricité ont un impact plus important. Parmi nos clients, nous avons une chaîne de cafés. En comparant la consommation d'électricité des différents établissements, notre système a détecté une anomalie. Une des machines était défectueuse et consommait trop. Elle a été changée, et l'impact sur la facture d'électricité s'est fait immédiatement ressentir. Un autre client avait un chauffe-eau, dont la sonde de sécurité s'était cassée. Il tournait à plein régime et occasionnait une surconsommation d'électricité. Si cette panne n'avait pas été détectée

à ses débuts, la facture d'électricité aurait sans doute triplé. À 4 euros le m³ d'eau, le retour sur investissement pour l'installation d'un boîtier est très vite atteint. Polaar Energy rend l'invisible visible.

D'où vient le nom de votre société, « Polaar Energy » ?

« 'Polaar' vient de 'polaire', en référence aux images bouleversantes de cet ours polaire décharné, devenu le symbole du changement climatique. L'image de cet animal, naturellement fort et robuste, a inspiré notre logo. Les deux 'a' de Polaar illustrent les deux pôles, négatif et positif, de l'électricité. Et 'Energy' rappelle la complémentarité de notre action en matière d'économie d'énergie.

Avez-vous des concurrents au Luxembourg et en Belgique, les deux marchés sur lesquels vous vous développez actuellement ?

« Nous n'avons pas de concurrent au Luxembourg, et une seule société opère sur le marché belge, mais elle se limite à la prévention et à la mesure, sans possibilité d'intervenir à distance.



Un meilleur contrôle de la consommation d'eau et d'énergie permettrait de faire jusqu'à 15% d'économies !



Quelles sont les sources de financement de votre société ?

« Les investissements proviennent essentiellement de nos fonds propres, et nous sommes à la recherche d'investisseurs pour installer une ligne de production de boîtiers au Luxembourg. Nous avons à cœur de développer une solution de produits 100% luxembourgeois. Contrairement à la Belgique, qui subventionne l'installation de matériel de monitoring et d'économie d'énergie, il n'existe aucune aide au Luxembourg. Un meilleur contrôle de la consommation d'eau et d'énergie ►



Les fondateurs de Polaar Energy,
Christophe Antoine (à dr.)
et Romain Guillaud, ont été reçus
au ministère de l'Environnement.



permettrait pourtant de faire jusqu'à 15 % d'économies !

Outre les financements que vous recherchez, avez-vous eu l'occasion de bénéficier de prix ou de conseils ? Avez-vous aussi pris part à des salons ou des programmes de soutien pour startups ?

« Nous avons pu bénéficier d'un accompagnement de la House of Entrepreneurship, qui nous a apporté des conseils avisés. En mars 2018, nous avons pris part au programme Fit4Start de Luxinnovation qui attire un bel échantillon de startups internationales, avec 150 sociétés inscrites issues d'une vingtaine de pays. Cette expérience a été très profitable et a donné lieu à des rencontres intéressantes, avec à la clé un prix de 50.000 euros pour Polaar ! En juin 2018, nous sommes arrivés 4^e au *Creative Young Entrepreneur Luxembourg* (CYEL), un concours organisé par la Jeune Chambre économique du Grand-Duché.

En novembre 2018, nous sommes allés au *Web Summit* à Lisbonne, le plus grand salon tech en Europe, dans le cadre d'une visite accompagnée organisée par la Chambre de Commerce. Cette expérience nous a montré l'étendue du potentiel de notre secteur d'activité. Enfin, en juin 2019, nous avons été invités au *Global Entrepreneurship Summit* (GES) à La Haye. Ce salon met en avant des solutions durables dans les secteurs de l'eau et de la gestion des ressources énergétiques

notamment. Nous avons pris conscience de la diversité des problématiques dans le monde. Ainsi, dans les pays en voie de développement, seuls 7% des eaux sont traités. En Arabie saoudite, l'économie de l'eau est une priorité, dans un pays où elle coûte plus cher que le pétrole.

Comment voyez-vous Polaar Energy évoluer ?

« Nous avons posé une centaine d'appareils, et nous comptons aujourd'hui une cinquantaine de clients au Luxembourg et en Belgique, dont deux principaux, avec un potentiel de plus de 500 immeubles. Pour l'année 2021, notre objectif est la pose de plus de 5.000 appareils pour un chiffre d'affaires de 4 millions d'euros. Dans 10 ans, nous espérons être à la tête d'une grande société, avec des produits 'made in Luxembourg' qui équiperont les administrations, les écoles, les piscines et les particuliers.

L'installation d'un boîtier chez un particulier coûte 360 euros, et l'abonnement est de 84 euros par an. Pour les entreprises, les prix varient entre 360 et 760 euros pour l'installation, avec un coût de 144 euros par an, soit le prix d'un abonnement téléphonique. La vente de milliers d'appareils fera encore baisser ces tarifs. Sachant que les dégâts provoqués par une fuite coûtent en moyenne 1.950 euros, notre solution est vite rentabilisée en cas de sinistre, avec toutes les conséquences qu'une telle situation engendre.

Polaar Energy propose une solution intelligente d'optimisation de la consommation d'eau et d'électricité, réduisant par la même occasion l'impact environnemental.

À terme, nous souhaitons également fédérer nos clients pour leur permettre de négocier les meilleurs tarifs pour l'achat de gaz et d'électricité. Selon une étude récente de l'Institut luxembourgeois de régulation (ILR), l'électricité verte a franchi le cap des 10% de la consommation, ce qui représente une croissance du renouvelable de 14 % en un an. Aujourd'hui, il est techniquement possible d'avoir des batteries de stockage ou de revendre le surplus d'énergie. Pourtant, si les trois quarts de la capacité de production du pays en gaz et en électricité sont d'origine renouvelable, l'essentiel de la production est encore importé des pays voisins. Le Grand-Duché paie très cher l'électricité achetée à l'étranger. En 2018, les ménages luxembourgeois ont subi une augmentation de 5 % du prix de l'électricité. Malgré ces hausses, les consommateurs luxembourgeois sont peu réactifs par rapport à la possibilité de changer de fournisseur. D'après les chiffres de l'ILR, seuls 0,1 % des ménages luxembourgeois ont opté pour un autre fournisseur, contre une moyenne de 7,4 % au niveau de l'Union européenne.

Avez-vous dû vous remettre en question, et auriez-vous des conseils à donner à un jeune entrepreneur qui souhaite créer son activité ?

« Il est important d'être à l'écoute. Au départ, nous misions uniquement sur l'électricité, en estimant que cette problématique était plus importante que celle de l'eau. Mon associé m'a convaincu qu'il fallait proposer des solutions pour les deux énergies, et cette décision était la bonne. Par ailleurs, se lancer dans la création d'une société n'est pas anodin. Cela nécessite un certain dynamisme, une solide polyvalence, une grande volonté et une force de persuasion. Sortir de sa zone de confort est indispensable pour grandir, atteindre ses objectifs et connaître le succès. Enfin, il ne faut pas hésiter à se faire conseiller par un mentor pour avoir un avis pertinent, et bien étudier le marché pour ne pas se fourvoyer. ●

www.polaarenergy.com



COMED

Brexit : Êtes-vous prêt ?

Contactez-nous sur notre Brexit Helpline !

Vous avez des questions liées au Brexit sur l'activité commerciale de votre entreprise ? La Brexit Helpline de la Chambre de Commerce est à votre écoute.

BREXIT HELPLINE DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
Tél. : (+352) 42 39 39 – 372 | brexit@cc.lu



Votre partenaire pour la réussite

SUCCESS STORY

NATHALIE DELEBOIS ET SINEAD O'DONNELL

JUST DO RECRUIT!

Créée en 2008 par deux associées, DO Recruitment Advisors est un cabinet de recrutement qui repose sur une amitié et des valeurs solides. Une équipe de neuf consultantes y œuvre chaque jour pour trouver les candidats expérimentés dont leurs clients ont besoin, dans le respect de règles déontologiques strictes et avec un enthousiasme qui ne se dément pas.

Texte : Catherine Moisy – Photos : Emmanuel Claude / Focalize

Quels ont été vos parcours respectifs et qu'est-ce qui vous a donné envie de créer votre propre cabinet en 2008 ?

Nathalie Delebois : « Après un début de carrière dans la finance, j'ai opéré un virage à 180° pour me tourner vers les ressources humaines, que je sentais plus en phase avec ma personnalité. Pour m'aider à faire cette reconversion professionnelle, j'ai fait appel à un cabinet de conseil RH, que j'ai finalement intégré en 1998, pour faire du recrutement. J'ai tout de suite senti que ce métier me correspondait car je suis une personne de contact. En 2001, Sinead est arrivée à son tour dans ce cabinet et nous avons rapidement eu envie de travailler ensemble. Nous ressentions le besoin de créer une entreprise à nous, pour y insuffler notre propre vision. Peut-être que cette envie est liée au fait que nous sommes toutes deux filles d'entrepreneurs !

“
Sur un marché tendu,
il ne faut pas prendre
le risque de passer
à côté d'un profil un
peu plus atypique.
”

Sinead O'Donnell : « Pour ma part, je suis arrivée en 1994 au Luxembourg pour y travailler pour l'ambassade de mon pays, l'Irlande. Ensuite, j'ai intégré le cabinet de

recrutement où travaillait Nathalie. Nous nous sommes tout de suite bien entendues. Nous étions à ce stade de notre vie où nous nous sentions suffisamment armées pour démarrer notre propre business et nous l'avons fait. Nous ne l'avons jamais regretté. C'est une aventure fantastique.

N.D. : « Quand nous avons créé DO, nous nous connaissions depuis sept ans. Nous n'avions donc pas d'inquiétude sur notre capacité à bien fonctionner ensemble.

Votre cabinet est-il spécialisé dans un type de mission, un secteur ou un type de profil ?

N.D. : « Notre cœur de métier est le recrutement, mais il nous arrive de remplir d'autres types de missions à la demande d'un client. Par exemple, pour l'un d'eux, nous effectuons tous les entretiens de sortie. Pour un autre, nous faisons une veille sur les rémunérations. Pour des sociétés qui arrivent au Luxembourg, nous pouvons prendre en charge la constitution complète de l'équipe, de la rédaction des descriptions de postes au suivi de l'intégration dans l'entreprise.

S.O. : « En termes de secteur, nous avons beaucoup de missions en finance mais nous adaptons à toutes les demandes. Nous avons étoffé l'équipe de manière à pouvoir répondre à des missions variées. Nous nous tenons informées des tendances, nous lisons beaucoup, nous apprenons en continu, pour suivre l'évolution du marché. Nous sommes attentives à tous les nouveaux secteurs de développement du Luxembourg et avons de plus en plus de demandes en télécoms, IT, fintech...D'ailleurs, nous sommes par-

tenaires de la LHoFT (*Luxembourg House of Financial Technology*, ndr), où nous tenons une permanence pour répondre aux questions RH des startups qui y sont hébergées. C'est une façon de nouer des relations avec des décideurs de demain.

Chez DO, tous les consultants sont des femmes. Le recrutement est-il un métier féminin ?

N.D. : « Les cursus en ressources humaines attirent plus de filles que de garçons. Et ceci est d'autant plus vrai pour les spécialisations en recrutement et en développement de carrière. On trouvera plus d'hommes en revanche dans les métiers d'audit et de conseil, la négociation sociale et les postes de DRH.

S.O. : « Nous ne souhaitons pas être un cabinet exclusivement féminin. Quand nous ouvrons un poste, nous rencontrons aussi bien des hommes que des femmes et nous retenons le candidat qui correspond le mieux à nos attentes. La diversité n'est d'ailleurs pas seulement une question de sexe mais aussi d'âge, de formation, de culture...

Constatez-vous la pénurie de talents dont tout le monde parle ?

N.D. : « La pénurie de talents est aujourd'hui une réalité économique à laquelle les entreprises doivent faire face. À Luxembourg, nous la constatons particulièrement sur des compétences précises, par exemple les comptables, les profils risk et compliance, les juristes. Certains postes restent ouverts plus longtemps qu'avant mais nous finissons toujours par trouver les personnes que nous cherchons.

S.O. : « L'entreprise doit pouvoir offrir une mission intéressante, des conditions de travail flexibles (télétravail, horaire flexible...), de plus en plus importantes aux yeux des jeunes candidats notamment, et un niveau de rémunération en adéquation avec le marché. Si ces conditions sont réunies, nous n'avons en général pas de mal à trouver des candidats. Nous recommandons cependant une certaine flexibilité à nos clients. S'ils restent bloqués sur leur liste initiale d'exigences, le recrutement peut s'avérer plus compliqué. Accepter un candidat qui sait faire preuve d'adaptabilité même s'il ne coche pas 100 % des cases est souvent bénéfique pour tout le monde. ▶



Pour les associées de DO Recruitment Advisors, un bon recruteur doit comprendre le candidat, cerner ses compétences et capter la culture de l'entreprise cliente pour créer les meilleures correspondances possibles.



Quel regard portez-vous sur les 10 ans de l'entreprise ? Comment avez-vous vu évoluer les attentes de vos clients ?

N.D. : « Nous avons créé l'entreprise au début de la crise financière et ce fut une bonne chose car cela nous a obligées à être prudentes et à grandir petit à petit. Si nous avions démarré plus tôt, en plein boom de la place financière, nous aurions peut-être commis l'erreur d'aller trop vite. Sur l'évolution des attentes clients, j'ai l'impression qu'auparavant les entreprises étaient davantage prêtes à former les candidats qui ne correspondaient pas à 100 % de leurs critères, alors qu'aujourd'hui elles sont beaucoup plus exigeantes. Elles cherchent de véritables experts.

S.O. : « Ce qui change aussi est la plus grande diversité des profils recherchés et les missions qui nous sont confiées. Chaque mission est aussi beaucoup plus spécifique. Je dirais que cela rend le métier encore plus intéressant car nous avons plus de valeur ajoutée.

Que pensez-vous de l'utilisation des nouvelles technologies (app vidéo, intelligence artificielle) dans le domaine du recrutement ?

N.D. : « Nous utilisons nous-mêmes un outil très performant dans lequel nous avons investi dès le début, élaboré par des recruteurs et qui fonctionne avec un algorithme connecté à notre base de données de plus de 20.000 noms et aux réseaux sociaux, tout en étant conforme au RGPD. Cet outil nous fait gagner du temps, mais l'interac-

tion humaine avec le candidat est primordiale. Nous ne présenterons jamais un CV à un client sans avoir rencontré le candidat au préalable et lui avoir présenté en détail le poste et l'entreprise. L'intelligence artificielle est parfaite pour traiter un grand nombre de données mais, vu que nous sommes sur un marché tendu, il ne faut pas prendre le risque de passer à côté d'un profil un peu plus atypique, qui peut convenir néanmoins. Rien de mieux que l'intelligence humaine pour imaginer des *matching* plus fins, plus inattendus.

S.O. : « Nous avons régulièrement le feedback de candidats qui ont déjà été confrontés à un recrutement par robot et vidéo. Ils trouvent cela très déroutant. Ce n'est sans doute pas la meilleure technique pour permettre aux personnes d'exprimer leurs talents et leurs motivations.

Au niveau de la profession, qu'a apporté la création de la fr2s (Federation for Recruitment, Search and Selection, ndlr) à l'écosystème luxembourgeois ?

N.D. : « Lorsque nous avons créé la fr2s en 2016, l'objectif était de fédérer des bonnes pratiques. Notre profession a beaucoup été décriée à cause de certains prestataires qui ne respectaient pas les règles minimums de la déontologie. Notre but en créant une fédération était donc de regrouper des entreprises qui partagent un code commun, contenant certaines règles que nous nous engageons tous à respecter. Notre association compte aujourd'hui une vingtaine de membres. Pour

Les valeurs que Nathalie Delebois et Sinead O'Donnell souhaitent transmettre à l'équipe sont le respect, l'éthique, l'honnêteté, la transparence et le professionnalisme, aussi bien envers les candidats que les clients. Ces valeurs leur ont permis de fidéliser leurs clients, depuis les tout premiers.

aller plus loin, nous avons décidé de faire appel à un auditeur externe, dès 2020. Il devra vérifier et attester le respect des règles que nous nous sommes fixées. Les cabinets qui ne passeraient pas l'audit avec succès auront l'obligation de se mettre en conformité, sous peine d'exclusion de la fédération.

S.O. : « Outre cet aspect, la fédération permet de mener des actions communes. Par exemple, nous avons un partenariat avec l'ADEM, avec laquelle nous organisons régulièrement des salons de l'emploi. Ce partenariat est à l'origine de plusieurs recrutements réussis. Nous organisons aussi certaines formations pour nos membres, par exemple des workshops sur le RGPD. La fédération est également devenue une vraie plate-forme d'échanges.

Quels conseils pouvez-vous donner aux entreprises pour réussir leurs recrutements dans un contexte tendu ?

S.O. : « Être honnête et transparent, et ne pas sur vendre le poste et l'entreprise.

N.D. : « Il est très important de soigner son image de marque en tant qu'employeur, bien au-delà du discours marketing. Avec les réseaux sociaux, les candidats peuvent trouver très facilement des informations sur le ressenti des salariés dans leur entreprise.

S.O. : « Et il ne faut pas oublier que le candidat va juger l'entreprise sur le bon déroulement du processus de recrutement. Cela commence par la qualité de l'accueil lors du premier rendez-vous, le respect de l'horaire fixé, la façon de recevoir la personne et la qualité du suivi. Il est très important de donner systématiquement un retour au candidat, que celui-ci soit retenu ou pas. Une entreprise qui traite les candidats avec respect et professionnalisme a plus de chance de recruter. »

N.D. : « Selon une étude LinkedIn, 96 % des candidats estiment que l'entretien d'embauche est essentiel dans leur perception de l'entreprise. Et selon cette même étude, 88 % d'entre eux déclinaient une offre suite à une mauvaise expérience au cours du processus et 92 % parleraient de cette mauvaise expérience à leur entourage. » ●

www.dorecruit.com

PRÊTE À
M'ENGAGER!

PRÊTE À
L'ENGAGER!

WIN
WIN

L'APPRENTISSAGE :
AVANÇONS ENSEMBLE !

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. Un apprenti bien formé équivaut à un futur collaborateur qualifié.

winwin.lu

Powered by

CHAMBRE DE
COMMERCE
LUXEMBOURG

SUCCESS STORY

JEAN-MARC DEMERDJIAN

LES BRANCHES DU COMPAS(S)

Présent au Luxembourg depuis de nombreuses années, Compass Group exerce ses activités dans trois domaines de services, sous des marques différentes : le pôle Food services avec Eurest et Automat'Services (restauration collective, traiteur et distributeurs automatiques), le pôle Soins & Santé avec Camille et, enfin, le pôle Support services avec Innoclean pour le nettoyage – tous métiers pour lesquels les ressources humaines sont primordiales. Pas moins de 1.700 personnes travaillent chez Compass au Luxembourg. Le groupe est dirigé par Jean-Marc Demerdjian depuis 2008.

Texte : Catherine Moisy - Photos : Frédéric Bajard / FCB Photography

Compass Group est une entreprise internationale créée en 1941. Pouvez-vous nous rappeler dans quelles circonstances elle est arrivée sur le sol luxembourgeois en 1982 ?

« En réalité, c'est l'entreprise de restauration Eurest, alors filiale de Nestlé et de la Compagnie des Wagons-Lits, qui est arrivée au Luxembourg en 1982. Après un passage de cinq années dans le giron de l'hôtelier français Accor, Eurest a rejoint en 1996 le groupe Compass, en plein développement international. Cette étape décisive nous a permis d'évoluer dans une structure exerçant le même métier que nous et partageant la même vision dans une Europe en plein essor.

Quel est votre degré d'indépendance dans le groupe et vis-à-vis du siège ?

« Il existe une stratégie de groupe et des objectifs dans lesquels nous devons nous inscrire. Mais la façon dont nous remplissons ces objectifs est totalement de notre ressort. Chaque pays détermine, parmi les nombreuses activités du groupe, les offres à commercialiser en fonction des opportunités du marché et des ressources disponibles. Notre activité historique étant la restauration collective, sous la marque Eurest, ceci n'a pas changé avec le rachat par Compass. Nous avons fidélisé de nombreux clients historiques et en avons acquis de nouveaux, aussi bien institutionnels que commerciaux, avec une offre élargie.

Vous-même avez rejoint le groupe en 1997 et avez pris la direction de la filiale luxembourgeoise en 2008. Quelles étaient vos motivations pour rejoindre Compass, puis le Luxembourg ?

« En 1997, mon employeur de l'époque, le Groupe SHRM (Services d'hôtellerie, de

restauration et de management) a rejoint Compass Group. Pour ma part, je venais d'achever une mission de plusieurs années en Polynésie et j'ai eu l'opportunité de participer à la croissance internationale de Compass dans de nombreux pays. C'était une perspective passionnante. Pendant dix ans, j'ai donc travaillé partout dans le monde, ou presque. À l'occasion d'une mission ponctuelle d'organisation au Luxembourg, on m'a proposé de rester pour diriger cette filiale. Aujourd'hui, ce qui me motive est d'utiliser la somme de mes expériences et ma maturité pour développer les activités et promouvoir les équipes.

Quelles évolutions notables du métier avez-vous pu observer durant votre carrière ?

« Les changements se sont accélérés ces dix dernières années. Nous nous éloignons de plus en plus de la notion de restauration collective pour aller vers l'ultra-personnalisation. Il nous faut travailler non plus avec notre temps mais d'ores et déjà comme en 2025 – être toujours en avance et focalisés sur le consommateur. Prenez aussi, par exemple, la démarche qualité qui a toujours été associée à nos métiers. Auparavant, elle faisait partie de notre quotidien mais elle n'était pas assez visible pour les clients. Aujourd'hui, ils attendent que nous soyons très transparents et engagés sur nos sources d'approvisionnement locales, bio et équitables. Tous les produits de l'agriculture locale ont leur place dans nos cuisines, que ce soient la viande fraîche, les volailles, les laitages ou les pommes du terroir.

Les réponses aux appels d'offres doivent être ultrapersonnalisées, selon le profil des consommateurs. Il faut savoir composer

entre le terroir, la *street food*, le *show cooking*, les plats végans, en bref, tout ce qui est tendance dans le domaine de l'alimentation. Il ne faut pas oublier que nous faisons face à la concurrence très variée et créative des restaurants commerciaux, situés tout autour des entreprises.

Quelles sont les recettes du succès ?

« Il faut être capable d'évoluer et d'anticiper sans cesse les nouveautés. Pour cela, nous travaillons avec les experts du secteur et nous surveillons de près tout ce qui se passe, aussi bien en Europe qu'aux États-Unis, où notre groupe est très implanté, et qui reste un pays prédictible de tendances. Cela est valable autant pour les habitudes alimentaires que pour les techniques marketing et la façon d'animer ou de promouvoir un lieu. Tout ce qui est autour de l'assiette peut nous aider à nous différencier. Mais attention, le goût et la qualité du service restent la base de notre métier et doivent être irréprouchables. Donc, le plus important, c'est d'avoir des personnes qui excellent à tous les échelons de notre service.

Vos activités reposent avant tout sur le facteur humain. Comment trouvez-vous les compétences dont vous avez besoin ?

« Nous utilisons plusieurs canaux. Nous sommes de plus en plus actifs sur les réseaux sociaux, nous postons nos annonces sur des *job boards*, nous participons à des salons de recrutement et nous utilisons également la cooptation par les membres du personnel. Pour ce qui est du personnel de cuisine, l'image de la restauration collective est ▶

Faits et chiffres :

- Le groupe Compass vise **100 millions** d'euros de chiffre d'affaires (CA) en 2020.

Avec **3 pôles** d'activités :

- Food services (restauration collective, traiteur, distributeurs automatiques) : **50%** du CA, **600** employés ;
- Nettoyage / propreté : **25%** du CA, **700** employés ;
- Soins & Santé : **25%** du CA, **400** employés.

BOM APETITE Buen provecho
An guadn いただきます
en Appetit
komme jó étvágyul!
Guten Appetit appetito
on appetit your meal
chut! ПРИЯТНА



« Ce qui me passionne, c'est le dialogue avec les équipes, qui ont toujours des choses à partager, que ce soient des réalisations, des suggestions ou des préoccupations. Je souhaite rester accessible et disponible. »



Chaque projet de restaurant d'entreprise est différent. La tendance va vers l'hyperpersonnalisation, en fonction de l'architecture, des besoins et des goûts des clients. Ici, CFL Multimodal à Dudelange.

heureusement en train de changer, car nous proposons des prestations variées et de très haut niveau à des clients prestigieux. Cela peut être très intéressant pour des chefs, d'autant plus que les horaires sont généralement moins contraignants qu'en restauration classique. D'ailleurs, plusieurs de nos chefs viennent de la gastronomie. Pour renforcer notre réputation et la motivation des chefs, le groupe Compass a créé l'an dernier un concours interne gastronomique, la Continental Europe Culinary Cup. Chacun des 23 pays européens où Compass Group est implanté présente un ou plusieurs chefs, qui concourent devant un jury composé de grands chefs internationaux. En 2018, c'est la team Compass Group Luxembourg qui a remporté la coupe, devant tous ses collègues européens, pour notre plus grande fierté.

D'une manière générale, les postes les plus difficiles à pourvoir sont ceux des fonctions de support, de management et d'administratif, car la croissance du pays fait que l'on s'arrache ces profils et que nous subissons la concurrence des autres entreprises privées mais aussi du secteur public. Les délais de recrutement sont donc plus longs. Dans les professions de santé, nous avons une difficulté supplémentaire car le personnel doit parler luxembourgeois ou s'engager à l'apprendre. Or, c'est un secteur où nos besoins sont croissants en raison de la hausse continue du nombre de seniors. Enfin, nous commençons à voir des frontaliers hésiter à accepter un poste au Luxembourg à cause des difficultés croissantes de circulation.

Comment créez-vous de la cohésion entre les équipes de vos trois métiers ?

« Le fait d'avoir un siège commun, qui rassemble toutes les fonctions de support à Leudelange, renforce la dimension de groupe. Nous organisons très régulièrement des événements internes fédérateurs (Saint-Nicolas, soirée annuelle), qui rassemblent plusieurs centaines de personnes des trois branches, ainsi que des rendez-vous mensuels pour tout le siège social. Et surtout, nous avons une culture forte, dont le message phare est l'engagement. Chacun de nos 1.700 collaborateurs joue un rôle très important dans notre organisation, et doit en être convaincu. Il existe des interactions entre les différents métiers du groupe. Par exemple, dans les établissements de soins que nous gérons, il y a des soignants mais aussi du personnel de nettoyage et des services de restauration. Les différentes équipes travaillent donc ensemble, avec des possibilités de mobilité interne dans toutes les branches, grâce à un éventail de 110 métiers différents.

Votre entreprise a reçu un Award Actions Positives en 2018. Pouvez-vous nous dire pour quelle action ?

« En fait, ce prix ne récompensait pas une action unique mais toute une politique, composée de 17 actions pour agir en faveur de l'égalité entre femmes et hommes au travail. Parmi elles, on peut citer l'aménagement du temps de travail, des actions de sensibilisation et de formation, ou encore

la prévention de toutes les formes de harcèlement. Ces mesures ont été largement communiquées à notre personnel, en quatre langues, et cette mobilisation a donné lieu à une forte participation des équipes. Chez Compass Group, les femmes représentent les trois quarts des effectifs et 50 % de l'équipe de direction. Nous sommes fiers de pouvoir dire que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est de moins de 3 %. Nous constatons que c'est un vrai point positif pour notre image au moment des recrutements, mais aussi auprès de nos fournisseurs et de nos clients.

Quels développements futurs prévoyez-vous ?

« Nous ne souhaitons pas multiplier nos domaines d'intervention, mais plutôt chercher de nouvelles inspirations et de l'innovation pour nos métiers existants. Pour cela, faire partie d'un groupe international, à l'intérieur duquel les échanges sont riches et réguliers, est vraiment un atout. Dans le domaine des soins et de l'accueil des seniors, nous étudions régulièrement la possibilité d'exercer dans de nouvelles résidences ou d'en ouvrir de nouvelles, car la demande augmente.

Pour la partie restauration, nous sommes en veille permanente quant aux évolutions chez les grands employeurs et nous renforçons régulièrement nos capacités de production. Il faut savoir que l'approche d'un client dans le cadre d'un changement de siège se fait 12 à 24 mois à l'avance. Pour ce type d'appel d'offres, les concurrents sont notés au point près, sur une grande quantité de critères. Nous sommes très fiers d'avoir remporté récemment celui du futur bâtiment de Ferrero Luxembourg Headquarters. Ce genre de challenge est régulier et nous tire vraiment vers le haut en nous obligeant à nous surpasser. » ●

www.compass.lu

PRÊT À
M'ENGAGER!

PRÊTE À
L'ENGAGER!

WIN
WIN

L'APPRENTISSAGE :
AVANÇONS ENSEMBLE !

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. Un apprenti bien formé équivaut à un futur collaborateur qualifié.

winwin.lu

Powered by

CHAMBRE DE
COMMERCE
LUXEMBOURG



01.

SOLAR SCREEN

UN LEADER DANS SON DOMAINE

Solar Screen distribue depuis 35 ans ses propres films pour le vitrage et le mobilier. L'entreprise est sans égale en Europe et partenaire des plus grands fabricants de films dans le monde.

Texte : Corinne Briault et Solar Screen Luxembourg
Photos : Pierre Guersing

Aujourd'hui leader européen de films adhésifs toutes surfaces pour les vitrages et le mobilier, la société Solar Screen a été fondée en 1984 par Hervé et Marilyn Thibaut. Depuis sa création, la société ne cesse d'innover et propose la gamme de produits la plus complète sur son segment d'activité permettant d'améliorer les propriétés des vitrages. Les films Solar Screen sont autant conçus pour éviter l'effet de serre en faisant baisser la température en été tout en

conservant la chaleur en hiver, que pour l'occultation de certaines pièces, pour donner un effet miroir sans tain ou encore à des fins de sécurité, évitant la projection des éclats de verre si les vitres se brisent. Au fil des années, Solar Screen a élargi considérablement sa gamme de produits et, afin de répondre aux différents besoins en matière de vitrages, l'entreprise possède un site de production de « stores films » où plus de 50.000 stores sont fabriqués chaque année.



02.



03.

Solar Screen dispose au Luxembourg du plus grand stock européen de films pour vitrages et peut ainsi satisfaire en 24 h plus de 4.000 clients professionnels à travers l'Europe. En 2012, la société a enrichi son catalogue avec un produit totalement innovant : le Cover Styl'. Ce film adhésif permet de recouvrir la plupart des surfaces en un temps record, des murs au mobilier. Avec des textures plus vraies que nature, plus de 1.000 modèles de différentes catégories allant du bois au marbre, en passant par les pailletés ou l'effet béton, la pierre naturelle ou le métallisé, il permet à ses utilisateurs de faire 70 % d'économies par rapport à une rénovation classique, sans stopper les activités des clients professionnels (restaurants, hôtels, boutiques, crèches, hôpitaux...) pendant les travaux de pose. Cédée en 2014 à un nouvel investisseur familial, la société

Solar Screen a regroupé toutes ses activités sur le seul site de Foetz en 2018. Elle emploie actuellement 57 personnes au Luxembourg et a quasi doublé sa taille depuis les trois dernières années. Les produits Solar Screen sont distribués principalement en Europe et l'entreprise compte de nombreuses références de prestige, telles que notamment MSC Croisières, le Parlement européen de Strasbourg, Utopolis à Luxembourg, Fendi à Rome, ou les hôtels Marriott et le Club Med. Entretien avec Nicolas De Ridder, CEO de Solar Screen Luxembourg.

Quels sont les projets sur lesquels vous travaillez actuellement ?

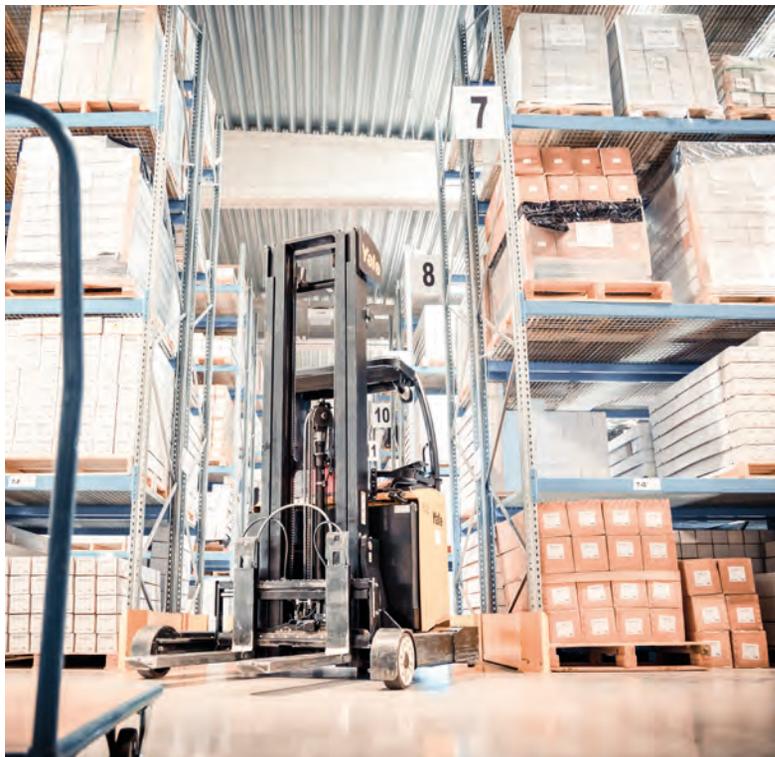
« Nous travaillons sur plusieurs projets concernant de nouvelles gammes de films adhésifs avec de nombreux fabricants pour développer diverses techno-



04.



05.



06.

logies, qui suivent des cahiers des charges très stricts. Cela concerne, par exemple, la conception de films anti-hautes fréquences pour atténuer la sensibilité aux ondes magnétiques ou aux bruits, de films antibuée, une série de films miroirs ou encore des films photochromiques. Nous continuons dans le même temps à former les poseurs de notre réseau à l'application de nos films, notamment de la gamme Cover Styl'.

Quelle est la réalisation dont vous êtes le plus fier ?

« Une belle fierté est d'être agréé en primes et d'être ainsi le seul pays en Europe où la pose de film pour vitrage est reconnue pour son impact positif sur la consommation en énergie. Le programme en primes d'Enovos est né sous l'impulsion de la directive européenne

relative à l'efficacité énergétique qui a ensuite été traduite, en août 2015, en droit national et il est destiné entre autres à tous les particuliers qui souhaitent entreprendre des travaux de rénovation énergétique dans leur maison en leur permettant de bénéficier d'une aide financière, pour encourager les consommateurs à réaliser des économies d'énergie. Puis, nous sommes également très fiers de pouvoir équiper des crèches, des écoles, des hôpitaux avec nos films solaires et de sécurité.

Quels sont les grands défis auxquels vous devez faire face dans votre secteur d'activité ?

« Notre plus grand défi est sans doute celui de nous faire connaître. Nous sommes une petite structure et nous n'avons pas d'énormes moyens ou une grosse force de frappe comme peut en avoir une grande société

pour faire découvrir nos produits à de potentiels clients. Pour l'heure, nos meilleurs VRP restent nos clients, mais travailler sur notre notoriété est primordial pour notre développement dans les années à venir.

Si vous pouviez changer une chose dans votre secteur d'activité, quelle serait-elle ? Que pourrait faire la Chambre de Commerce en ce sens ?

« La Chambre de Commerce et l'Office du Ducroire nous ont permis de faciliter notre participation à de nombreux salons et foires à l'étranger, et comme déjà évoqué, le fait de faire connaître nos produits reste pour nous le vrai moteur de notre croissance future. Le support de la Chambre de Commerce pour continuer notre promotion et nous ouvrir à de nouveaux marchés nous est très important. » ●

01. (De. g. à dr.) Philippe Goossens sales manager, Solar Screen Luxembourg; Carlo Thelen, CEO/directeur général de la Chambre de Commerce, Marc Wagener, COO de la Chambre de Commerce; Nicolas De Ridder, CEO de Solar Screen Luxembourg, et Steven Thibaut, sales director Solar Screen Luxembourg

02, 04, 06. Leader européen de films adhésifs toutes surfaces pour les vitrages et le mobilier, la société Solar Screen a été fondée en 1984 et propose la gamme de produits la plus complète sur son segment d'activité permettant d'améliorer les propriétés des vitrages.

05, 03. En 2012, la société a enrichi son catalogue avec un produit totalement innovant: le Cover Styl'. Ce film adhésif permet de recouvrir la plupart des surfaces en un temps record, des murs au mobilier. Installée à Foetz depuis 2018, la société emploie actuellement 57 personnes au Luxembourg.

L'information continue

Retrouvez toutes les visites d'entreprises sur www.cc.lu

VISITE ENTREPRISE

MEDIATION

L'HUMAIN AVANT TOUT

Se définissant comme une agence de conseil en communication spécialisée en marketing relationnel, la particularité de Mediation est de privilégier les outils de communication personnalisés et interactifs, qui permettent de construire des relations fortes. De la définition des objectifs à la mesure de l'atteinte de ces derniers, Mediation assiste ses clients dans toutes les étapes de leurs projets. Retour sur une aventure de plus de 28 ans avec Netty Thines, administratrice déléguée.

Texte : Marie-Hélène Trouillez - Photos : Pierre Guersing

Mediation a été créée en 1991, à une époque où il existait principalement des agences de publicité classiques au Luxembourg. Aucune n'étant spécialisée dans la communication personnalisée via, par exemple, des activations de marque ou des événements. Mediation a

donc choisi de se positionner sur cette communication de niche. L'agence a débuté avec l'organisation d'événements et d'actions sur le terrain, et créé Mediation Field Marketing en 2002 devant l'ampleur des demandes. En parallèle, l'agence, qui compte aujourd'hui 10 em-

ployés, a développé tous les services annexes aux événements et intégré un pôle graphisme. Elle a également développé son propre outil d'enregistrement en ligne, comprenant un module de sondage et de networking. Mediation prône le partage des connaissances au niveau local et international. Ainsi, elle est membre du conseil d'administration de la MarkCom (association des agences de conseil en marketing et communication) et figure parmi les douze actionnaires qui détiennent 27Names, première agence européenne de communication live. Fondée en 2008, 27Names a son siège à Bruxelles et propose les services de quelque 600 professionnels de la communication. L'idée est de travailler en réseau et de gérer des projets d'envergure locale ou internationale. Enfin, Mediation est engagée dans une démarche responsable. Elle est

notamment membre de l'IIMS - Inspiring More Sustainability, et est labellisée ESR (Entreprise Socialement Responsable). À ce titre, l'agence collabore, à titre gracieux et avec plusieurs partenaires, sur différents projets dans le domaine social et humanitaire, entre autres. La vision de l'agence se résume à « FIER » : fiabilité, innovation, engagement et responsabilité. L'équipe se dit « FIER » de faire partie de Mediation, « FIER » des projets qu'elle développe et des clients avec lesquels elle travaille.

Quels sont les projets sur lesquels vous travaillez actuellement ?

« Nous travaillons sur de nombreux projets très différents et dans des secteurs variés. Pour ne vous citer que quelques exemples, nous sommes en train de préparer une conférence pour un ministère, un événement



01.



02.



03.

pour une multinationale, des supports pour une commune, un film pour une industrie, ou encore différents sites Internet. En matière de *field marketing*, nous avons de nombreuses actions d'activation de marque tous les week-ends, sans parler des conférences où nos hôtes travaillent chaque semaine.

Quelle est la réalisation dont vous êtes la plus fière ?

« Il y en a plusieurs et il est difficile de faire un choix. Peut-être la dernière opération de *team-building* que nous avons menée avec 400 personnes durant deux jours ou l'organisation d'une journée à destination des ressortissants étrangers, pour laquelle la gestion des langues et de la logistique était essentielle afin de mener à bien l'événement. Nous avons la chance de travailler avec une équipe passionnée et engagée dans la réussite de

chaque projet, sans oublier nos partenaires fidèles qui sont d'un grand professionnalisme.

Quels sont les grands défis auxquels vous devez faire face dans votre secteur d'activité ?

« Les délais toujours plus courts sont notre plus grand défi. Là où, il y a quelques années, nous organisons un événement en 6 mois, aujourd'hui, nous devons le faire en 2 mois. D'où l'importance de posséder un grand réseau et une bonne connaissance du marché. Grâce à cela, nous pouvons être réactifs et flexibles. Notre deuxième plus grand défi est de recruter du personnel multilingue, parlant notamment l'allemand et possédant une expérience moins théorique et plus tournée vers le terrain.

Si vous pouviez changer une chose dans votre secteur d'activité, quelle serait-elle ?

Que pourrait faire la Chambre de Commerce en ce sens ?

« Ce qui coûte énormément de ressources et d'énergie à notre secteur, ce sont les appels à idées non rémunérés et envoyés à de multiples agences. Parfois aussi, des stagiaires sont mandatés pour consulter les agences sans briefing clair. Au niveau de la MarkCom, nous considérons que ces pratiques sont dévalorisantes pour notre profession. Une communication performante est vitale pour les annonceurs, et les dirigeants doivent en prendre conscience et intégrer la communication à leur stratégie. À ce titre, nous préparons actuellement un *roadshow* et nous souhaitons avoir l'appui de la Chambre de Commerce afin d'amener les entreprises à revoir leur approche de la communication et à mieux travailler avec les agences. » ●

01. (De g. à dr.): David Hrubí, chef de projet; Netty Thines, administratrice déléguée; Anne-Marie Loesch, head of business development & CSR de la Chambre de Commerce; Marlène Gigant, adjointe à la direction et responsable qualité, et Carlo Thelen, CEO/directeur général de la Chambre de Commerce.

02. Fière de concevoir des campagnes de communication qui créent de l'impact et provoquent des résultats mesurables, Mediation revendique être la seule agence de communication luxembourgeoise spécialisée en marketing relationnel.

03. Mediation compte de nombreux clients dans des secteurs très variés et les accompagne de la définition des objectifs à la formulation des messages, jusqu'à la mise en place des outils de communication appropriés et la mesure des résultats de l'opération.

04, 05. Mediation met son expertise et sa créativité au service de ses clients, qu'il s'agisse d'un événement, d'une action de street marketing ou d'une campagne de marketing digital.

L'information continue

Retrouvez toutes les visites d'entreprises sur www.cc.lu



04.



05.

PHOTO DU MOIS

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU LUXEMBOURG

UN ESPACE NOUVELLE GÉNÉRATION

Le lundi 30 septembre 2019 a eu lieu l'inauguration du nouveau bâtiment de la Bibliothèque nationale du Luxembourg (BnL) à Luxembourg-Kirchberg, en présence de 11 bibliothèques nationales d'Europe qui ont tenu à être représentées. Après 5 années de construction et 4 mois de déménagement, la nouvelle BnL a ouvert ses portes au public le 1^{er} octobre 2019. À l'offre existante s'ajoutent des services inédits au Luxembourg, à savoir le prêt automatique (self-loan), le retour 24h/24, la consultation des collections précieuses en salle de lecture spécialisée, 11 salles dédiées à des groupes, une salle de musique ainsi que des cabines audio. Il est possible de réserver les salles en ligne. Au total, la BnL abrite dans son nouveau bâtiment plus de 1,8 million de documents physiques couvrant tous les domaines du savoir. 200.000 ouvrages d'origine internationale et luxembourgeoise sont directement accessibles en salle de lecture. Par ailleurs, des salles de conférence, de formation, un petit amphithéâtre ainsi qu'une salle d'exposition permettent à la BnL d'élargir son offre de formation continue et d'activités culturelles et pédagogiques.

Plus d'informations : www.bn.l.lu

Photo : Matthieu Freund - Priacel / Primatt Photography





MAROC

CONSTRUIRE ENSEMBLE L'ÉCONOMIE DE DEMAIN

Du 23 au 26 septembre 2019, la Chambre de Commerce du Luxembourg, représentée par son président Luc Frieden, a participé à une mission économique officielle au Maroc, présidée par LL.AA.RR. le Grand-Duc héritier et la Grande-Duchesse héritière, Guillaume et Stéphanie de Luxembourg, et conduite par le Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie, Étienne Schneider. Accompagnant la délégation officielle, une cinquantaine d'entreprises luxembourgeoises se sont rendues à Casablanca et à Tanger durant ces quatre jours. Le programme de cette mission était principalement construit autour des secteurs de l'information et de la communication (TIC), de la logistique et du maritime, et a offert aux participants de nombreuses opportunités d'échanges et de rencontres d'affaires.

Photos : LaFactory (1 et 2), Jean-Christophe Verhaegen / SIP



01.



02.



03.



04.



05.



06.



07.

01, 02. Un hackathon organisé par la Chambre de Commerce, le ministère de l'Économie et le ministère de la Digitalisation, en collaboration avec l'incubateur marocain LaFactory, Hack & Pitch et le bureau de Casablanca de l'Awex, s'est tenu du 21 au 22 septembre 2019. Il a réuni 12 équipes de 5 étudiants et jeunes entrepreneurs sur les thématiques de la cybersécurité, de la digitalisation dans la mobilité, de la logistique et de l'innovation dans la gestion des entreprises.

03. De g. à dr. : Yves Reding, CEO d'EBRC (European Business Reliance Centre), Étienne Schneider, Luc Frieden et Christophe Bianco, managing partner d'Excellium Services, lors d'une conférence de presse qui a mis en lumière deux success-stories luxembourgeoises au Maroc.

04, 06. La délégation officielle s'est rendue à Rabat pour plusieurs entretiens bilatéraux, dont une avec le chef du gouvernement du Maroc, Saâdeddine El Othmani.

05. Un forum économique sur le thème de la cybersécurité et de la digitalisation des entreprises et des services publics intitulé « Maroc-Luxembourg : partenaires stratégiques pour réussir en Afrique et en Europe – Construisons ensemble l'économie numérique de demain » a eu lieu à Casablanca le 24 septembre 2019. 360 personnes ont assisté aux discours de S.A.R. le Grand-Duc héritier (photo), du ministre marocain de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Économie numérique, Moulay Hafid Elalamy, d'Étienne Schneider et de Luc Frieden.

07. Le président de la Chambre de Commerce a souligné : « L'une des missions phares de la Chambre de Commerce, et l'une de mes priorités en tant que nouveau président, est le soutien des entreprises luxembourgeoises à l'international. (...) Nous partageons avec ce pays de nombreux points communs, notamment une ouverture sur le monde ainsi qu'une économie innovante et diversifiée. Le Maroc développe des secteurs porteurs d'avenir, tels que les énergies renouvelables, la logistique ou encore le secteur des technologies. Aujourd'hui, nous avons la volonté forte de renforcer notre collaboration avec le Maroc, qui est aussi un hub vers l'Afrique, au profit des entreprises. »



08.



09.



10.



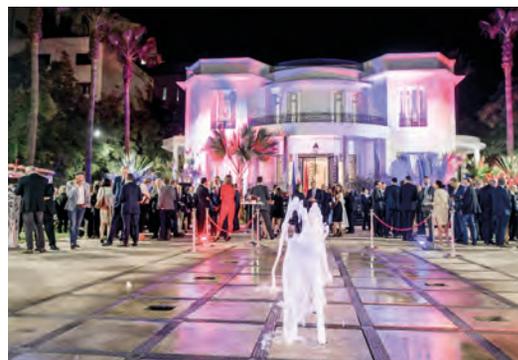
11.



12.



13.



14.

08. En vue d'une collaboration plus poussée en matière de formation sur la transformation digitale des entreprises et d'accompagnement des startups, un Memorandum of Understanding (MoU) entre l'Agence du développement digital du Maroc (ADD) et la Chambre de Commerce a été signé.

09. Un panel d'experts a permis aux participants de s'informer sur les opportunités d'affaires au Grand-Duché et au Maroc en matière de digitalisation des entreprises, des services publics et de cybersécurité.

10. Le forum s'est terminé par la remise des prix du hackathon. L'équipe gagnante a remporté un voyage d'études au Luxembourg pour y découvrir l'écosystème startup et digital local.

11. Un workshop intitulé « Booster vos innovations en intégrant les écosystèmes d'innovation industriels européens via la collaboration Maroc-Luxembourg » avait pour objectif de promouvoir l'innovation et le savoir-faire des entreprises marocaines et luxembourgeoises, afin de permettre des collaborations stratégiques dans le cadre du programme européen en matière de recherche et d'innovation Horizon 2020.

12. Une nouvelle liaison ferroviaire à grande vitesse reliant Casablanca à Tanger en 2h (contre 5h30 auparavant) a conduit la délégation à Tanger pour un séminaire dédié aux secteurs de la logistique et du maritime. Arrivée à Tanger Med, le plus grand port d'Afrique, la délégation a pu bénéficier d'une visite de cette plate-forme logistique aux portes de l'Europe. Étienne Schneider a saisi l'occasion pour annoncer la création d'un LTIO - Luxembourg Trade and Investment Office - à Casablanca.

13, 14. La Villa des Arts de Casablanca a servi de cadre pour une réception officielle, offerte par Atman Haloui, consul honoraire du Luxembourg à Casablanca, en présence de LL.AA.RR. le Grand-Duc héritier et la Grande-Duchesse héritière, d'Étienne Schneider et de Luc Frieden, ainsi que de l'ensemble de la délégation économique.

SCHUEBERFOUER 2019

UNE FOIRE VIEILLE DE PLUS DE 670 ANS!

La Schueberfouer, fondée en 1340 par Jean l'Aveugle, roi de Bohême et comte de Luxembourg en tant que foire commerciale, est aujourd'hui la plus grande foire populaire du pays et de la Grande Région avec plus de deux millions de visiteurs. Au cours du 19^e siècle, elle s'est transformée en une véritable fête foraine qui se déroule chaque année à la fin de l'été sur le Glacis. Avec ses quelque 3.000 employés, 231 métiers et un chiffre d'affaires de plusieurs millions d'euros, l'événement revêt une grande importance économique.

Photos : Matthieu Freund - Priacel / Primatt Photography



01.



03.



05.



06.



02.



04.



07.

01. Pour l'édition 2019 de la Schueberfouer, la Ville de Luxembourg et les caves Bernard-Massard ont collaboré pour la 9^e année consécutive. Quelque 1500 bouteilles d'une cuvée spéciale, reprenant le visuel de la Schueberfouer élaboré par Nadia Recken, ont été mises en vente sur le champ du Glacis. Les caves Bernard-Massard ont fait don de 0,50€ par bouteille vendue et la somme récoltée a été remise à l'asbl MIL (Momenter intensiv liewen).

02. Depuis 2008, la foire et la coutume du « Hämmelesmarsch » font partie de l'inventaire national du patrimoine culturel immatériel.

03. Cette année, Lämmy, la mascotte de la Schueberfouer, dessinée par Emile Schlessler, était présent pour la première fois « en chair et en os ». Petits et grands pouvaient se faire prendre en photo avec lui, pour un souvenir inoubliable, 100 % Schueberfouer! La mascotte ainsi qu'une sélection de produits dérivés étaient en vente au Fouchershop et les recettes des produits vendus ont été offertes à une association caritative. Lämmy a également distribué des tickets pour participer au grand jeu-concours organisé par la Fédération Nationale des Commerçants Forains (FNCF), permettant de gagner des séjours à l'Europa-Park.

04, 05, 06. En 2019, six attractions ont fait leur apparition: Crazy Clown, Techno Power, Transformer, Intoxx, Aeronaut et Alpina Bahn (photo 5), le plus grand grand huit familial transportable au monde. La foire a également accueilli plusieurs nouveautés dans le domaine de la gastronomie. Au total, quelque 250 établissements forains parmi lesquels 80 camelots, 16 manèges pour enfants, 13 restaurants avec une capacité de 4.800 places assises et 16 confiseries ont fait le bonheur des petits et des grands.

07. Après 20 jours d'amusement, la Schueberfouer a été clôturée le 11 septembre à 22h par un feu d'artifice offert par la Ville de Luxembourg et la FNCF sur le pont Grande-Duchesse Charlotte.

P'TIT DÉJ 2020

CMCC FORMATION CONTINUE ET SUPERVISION POUR MÉDIATEURS



Centre de Médiation
Civile et Commerciale

DESCRIPTIF

Les P'tit Déj CMCC représentent des formations continues en médiation qui s'adressent particulièrement aux médiateurs déjà formés pour leur permettre de s'entraîner autour de cas pratiques et pour leur permettre un échange sur leurs pratiques. Ils représentent également une plateforme d'échange professionnel et relationnel entre eux. Les P'tit Déj peuvent aussi servir à ceux qui s'intéressent au processus de médiation et aimeraient bien connaître leur fonctionnement.

PTD 01 avec Médiateur NN / cas pratique	25.01.20	4h
PTD 02 cas pratique en coopération avec Beate Voskamp, Mediator GmbH Berlin / Médiateure agréée CMCC	29.02.20	4h
PTD 03 cas pratique en coopération avec Beate Voskamp, Mediator GmbH Berlin / Médiateure agréée CMCC	28.03.20	4h
PTD 04 avec Médiateur NN / cas pratique	25.04.20	4h
PTD 05 exceptionnellement le jeudi soir: Special « P'tit Déj Dîner » avec Stefan Kessen, Mediator GmbH Berlin / Médiateur agréé CMCC	07.05.20	4h
PTD 06 avec Médiateur NN / cas pratique	13.06.20	4h
PTD 07 avec Médiateur NN / cas pratique	26.09.20	4h
PTD 08 avec Médiateur NN / cas pratique	17.10.20	4h
PTD 09 cas pratique en coopération avec Beate Voskamp, Mediator GmbH Berlin / Médiateure agréée CMCC.	21.11.20	4h

PUBLIC CIBLE

- Médiateurs formés
- Ceux qui s'intéressent au processus de médiation et aimeraient bien connaître leur fonctionnement

PÉRIODE & DURÉE

Répartis tout au long de l'année, toujours les samedis du 25 janvier au 21 novembre 2020.

HORAIRES

9h00 - 13h00

LIEU

Chambre des Métiers

FORMATEURS

- **Dr. Jan Kayser**
- **Beate Voskamp** et/ou
- **un(e) médiateur(e)s agréé(e)s CMCC**

LANGUE

Français, Allemand, Luxembourgeois

PRIX

117 EUR TTC

CONTEXTE FORMATION

Formation continue, certification individuelle.

INFORMATIONS

info@cmcc.lu ou 27 85 42 1
sur www.cmcc.lu

INSCRIPTIONS

info@cmcc.lu ou 27 85 42 1



01. 02.

EXPO REAL 2019

ERFOLGREICHER AUFTRITT

Die Handelskammer Luxemburg hat zum 11. Mal in Folge einen nationalen Gemeinschaftsstand auf der Expo Real, eine internationale Fachmesse für Gewerbeimmobilien und Investitionen, in München organisiert. Die 22. Ausgabe der Expo brachte vom 7.–9. Oktober 2019 2.190 Aussteller auf einer Fläche von rund 64.000 Quadratmetern in der Messe München zusammen, was einem Zuwachs von 3,8% entspricht. Mit einer beeindruckenden Anzahl an luxemburgischen Unternehmensvertretern war das Großherzogtum unter den Top Ten-Besucher- und Ausstellerländern aufzufinden.

Fotos: Handelskammer Luxemburg



03.



04.



05.

01. Neben den Unternehmen Agora, Lux-Airport, DSM – Avocats à la Cour, Somaco – Findel Golf und TMF Group sowie den Sponsoren Arendt & Medernach, Dagli – Atelier d'architecture, Inowai, ICN Development und Strabag Real Estate war auch der Verband der Luxemburger Fondsindustrie (ALFI) auf dem Luxemburger Pavillon vertreten.

02, 03. Am ersten Messetag lud die Handelskammer Luxemburg zum traditionellen Empfang am Gemeinschaftsstand ein. In Anwesenheit eines internationalen Publikums präsentierte die Direktorin des Geschäftsbereiches International der Handelskammer, Cindy Tereba, die aktuellen Entwicklungen der luxemburgischen Wirtschaft. 04. Lize Griffiths, Audit Partner bei Deloitte Luxembourg und Aufsichtsratsmitglied der ALFI, sprach über die Kompetenzen Luxemburgs im Bereich der Fondsverwaltung und das Engagement der ALFI, die Immobilienfondsbranche zu fördern und ein nachhaltiges Ökosystem für Fondsmanager und Investoren aufzubauen.

05. v.l.n.r.: Julie Jacobs, Cindy Tereba (Handelskammer Luxemburg), Lize Griffiths (ALFI) und Steven Koener (Handelskammer Luxemburg).

COMPÉTENCES MÉDIATIVES

FORMATION EN 11 MODULES INDÉPENDANTS ET CUMULABLES PROPOSÉS UNE FOIS PAR AN.



Centre de Médiation
Civile et Commerciale

DESCRIPTIF

La médiation est un processus de résolution de conflits et en même temps une technique de prévention de conflits et de facilitation de tout type de communication. Cette formation de base modulable vise selon les objectifs individuels et le nombre et la nature des modules choisis à :

- élargir les **compétences communicatives et de négociation** et/ou
- **Connaître les outils** utilisés par un médiateur professionnel pour les appliquer en pratique pour **tout type de défi communicatif** et/ou
- Acquérir les **compétences de base** dans le but d'exercer la **profession de médiateur** dans le respect des 150 heures de formation minimum requises entre autres pour un agrément par le Centre de Médiation Civile et Commerciale (CMCC), le ministère de la Justice et l'Association luxembourgeoise de la médiation et des médiateurs agréés (ALMA).

PROGRAMME – 11 modules indépendants et cumulables proposés une fois par an

Module 01 Fondamentaux, Techniques & Processus de la Médiation	27.+28.02.	16 h
Module 02 Techniques communicatives focalisées sur les Intérêts	26.+27.03.	16 h
Module 03 Structure du processus de Médiation	22.-24.04.	24 h
Module 04 Techniques de créativité	08.05.	8 h
Module 05 Négocier en focalisant les intérêts	10.-12.06.	24 h
Module 06 Rôle et posture de l'intermédiaire dans un conflit	11.07.	8 h
Module 07 Droit, éthique & déontologie – Paysage de Médiation au Luxembourg	23.-25.09.	24 h
Module 08 Visualiser	15.10.	8 h
Module 09 Conflits hautement émotionnels	16.10.	8 h
Module 10 Settings en Médiation	19.11.	8 h
Module 11 Supervision & management de qualité	20.11.	8 h

PUBLIC CIBLE

- Employés, cadres et managers dans les **entreprises privées et les institutions publiques**
- Secteurs des **banques**, du **droit**, de la **construction**, de **médicaux**, du **conseil économique**
- Chargés de projet qui relèvent des défis de **restructurations**, **ressources humaines**, entrepreneurs, **professions indépendantes**, avocats, architectes, médecins, **ceux qui relèvent des défis communicatifs dans leur vie professionnelle**.

PÉRIODE & DURÉE

Modules répartis tout au long de l'année du 27 février au 20 novembre 2020 ((mercredis, jeudis, vendredis)
De 8 à 152 h au choix

HORAIRES

08h30 - 17h30

LIEU

Chambre de Commerce

FORMATEURS

Beate Voskamp

Mediatrice agréée CMCC,
Mediator GmbH Berlin

Dr. Jan Kayser

Secrétaire général, Centre de Médiation Civile et Commerciale
Médiateur agréé par le ministre de la Justice

LANGUE

Français, Allemand,
Luxembourgeois

PRIX

390 EUR (+3 % TVA)/journée.
Collation à midi et pauses café incluses

CONTEXTE FORMATION

Formation modulable,
certification individuelle par module ou intégrale (152 h).

INFORMATIONS

info@cmcc.lu ou 27 85 42 1
Détails sur chaque module sur www.cmcc.lu

INSCRIPTIONS

www.houseoftraining.lu >
Médiation

VISITE D'ÉTAT DU COUPLE ROYAL BELGE
AU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

23 ACCORDS COMMERCIAUX

Du 15 au 17 octobre 2019, LL.MM. le Roi et la Reine des Belges ont effectué une visite d'État au Grand-Duché de Luxembourg. Ils étaient accompagnés d'une importante délégation composée d'officiels et d'entreprises actives dans divers domaines. Dans le cadre de cette visite, 23 accords dans les domaines économique, spatial et environnemental ont été signés et la Chambre de Commerce a mis en place plusieurs événements, dont un séminaire de networking entre acteurs-clés, la présentation de cinq projets issus d'une collaboration belgo-luxembourgeoise fructueuse, un séminaire sur le thème des technologies financières et un autre portant sur l'économie circulaire dans le domaine de la construction.

Photos : Laurent Antonelli/Agence Blitz (01, 02, 08, 09, 10, 11, 12) ; Charles Caratini/SIP (03) ; Emmanuel Claude/SIP (04) ; Jean-Christophe Verhaegen/SIP (05, 06, 07) ; Fanny Krackenberger (13, 14)



01.

01. Networking event organisé par la Chambre de Commerce via son Business Club Belgium-Luxembourg (BCBL) (de g. à dr.) : Luc Frieden, président de la Chambre de Commerce ; Étienne Schneider, Vice-Premier ministre, ministre de l'Économie ; Rik Vandenbergh, président du BCBL et Bernard Gilliot, président de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB).

02. Cet événement a été l'occasion de célébrer les relations étroites entre les communautés d'affaires belge et luxembourgeoise et a permis aux membres du BCBL de nouer des contacts avec la délégation d'affaires belge et des représentants des deux gouvernements.

03. La signature d'une convention de partenariat entre le Fonds FWB-RTBF pour les séries belges et le Film Fund Luxembourg a eu lieu le 16 octobre 2019 au Centre culturel de rencontre Abbaye de Neumünster. (1^{er} rang de g. à dr.) Pierre-Yves Jeholet, ministre-président de la Fédération Wallonie-Bruxelles et Guy Daleiden, directeur du Film Fund Luxembourg ; (2^e rang de g. à dr.) Oliver Paasch, président de la Communauté germanophone de Belgique ; Jan Jambon, ministre-président du gouvernement flamand ; Didier Reynders, Vice-Premier ministre, ministre des Affaires étrangères et européennes et de la Défense du royaume de Belgique ; Xavier Bettel, Premier ministre, ministre d'État et Jeanne Brunfaut, directrice générale adjointe chez Fédération Wallonie-Bruxelles, Service général de l'audiovisuel et des médias.



05.

04. LL.MM. le Roi et la Reine des Belges et S.A.R. le Grand-Duc ont également assisté aux conclusions du symposium spatial intitulé : « Belgium and Luxembourg, a collaborative journey addressing future space challenges ». La coopération dans le secteur spatial se caractérise par des liens d'affaires, de recherche et institutionnels intenses. En janvier 2019 à Bruxelles, une déclaration commune a été signée dans laquelle les deux pays s'engagent à collaborer au développement d'un cadre international pour l'exploration et l'utilisation des ressources spatiales.



06.

05. (De g. à dr.) Elïo Di Rupo, ministre-président de la Wallonie ; Jan Jambon ; Romain Bausch, président du Conseil d'administration de SES ; Didier Reynders ; S.M. le Roi des Belges ; S.A.R. le Grand-Duc ; Xavier Bettel et Rudi Vervoort, ministre-président du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, lors de la visite de la Société européenne des satellites, au siège de SES (château de Betzdorf) le 16 octobre 2019.



07.

06. Devant le monument des « Accords de Schengen » le 17 octobre 2019.

07. S.A.R. le Grand-Duc et le roi des Belges entourés par plusieurs acteurs du vignoble luxembourgeois à l'Institut Viti-Vinicole (IVV), le 17 octobre 2019.



02.



03.



04.



08.



09.



10.



11.



12.



13.



14.

08. Lors de la troisième journée de la visite d'État, S.M. le Roi des Belges et S.A.R. le Grand-Duc ont été accueillis à la Chambre de Commerce par Étienne Schneider, Luc Frieden, Bernard Gilliot et Carlo Thelen, CEO/directeur général de la Chambre de Commerce.

09. Signature du livre d'or par LL.MM. le Roi des Belges et S.A.R. le Grand-Duc avec de g. à dr. : Carlo Thelen, Luc Frieden, Didier Reynders, Etienne Schneider et Bernard Gilliot.

10. Une cérémonie de signatures d'accords conclus entre entreprises ou institutions des deux pays a eu lieu à la Chambre de Commerce.

11. Les souverains ont participé à un Meet & Greet avec cinq duos d'entreprises belges et luxembourgeoises qui ont collaboré avec succès dans des projets conjoints : la rénovation du Pont Adolphe (Lux TP et Besix) ; le hub logistique « Eurohub Sud » (WDP Luxembourg et WDP Belgique) ; le projet Royal Hamilius (Codic Luxembourg et BNP Paribas Fortis) ; le biosite de trigénération « Kiowatt » (Groupe François et Luxenergie) et enfin, Karl Hugo et Lifteurop qui ont coopéré dans le domaine du génie mécanique.

12. Flanders Investment and Trade, l'agence flamande pour le commerce extérieur (FIT) et la Chambre de Commerce de Luxembourg ont organisé un événement dédié aux technologies d'un secteur financier en pleine mutation. Une présentation des écosystèmes luxembourgeois et belge a été animé par Nasir Zubairi, CEO de la LHoFT (photo) et son homologue Fabian Vandenreydt, Executive Chairman de B-Hive.

13, 14. Au Centre nature et forêt Biodiversum Camille Gira à Remerschen, LL.MM. le roi et la reine des Belges ainsi que S.A.R. le Grand-Duc se sont rendus à un séminaire intitulé : « De l'économie linéaire à l'économie circulaire : l'avenir de la construction ». À l'issue du séminaire, une vingtaine d'entreprises belges et luxembourgeoises actives dans le secteur ont présenté à la délégation leurs produits et services novateurs sur des stands d'exposition.



01.



02.

INTERNATIONAL AFFAIRS

TRADE MISSION TO MOSCOW AND SAINT PETERSBURG

From 21 to 25 October 2019, the Chamber of Commerce of the Grand Duchy of Luxembourg, in close collaboration with Luxinnovation and the Embassy of Luxembourg in Moscow, organised a trade mission to Moscow and Saint Petersburg. In Moscow, the delegation enjoyed an accompanied visit to the Skolkovo Open Innovations Forum, a networking reception at the Embassy of Luxembourg, and tailor-made business-to-business meetings, before heading to Saint Petersburg on the Sapsan, the Russian high-speed electric express train. There, the participants visited the city's largest incubator, were presented the local ecosystem by the local Chamber of Commerce and networked with local businesses through b2b meetings and a reception hosted by the Luxembourg Chamber of Commerce.

Photos: Chamber of Commerce



03.



04.

01. The commercial delegation, led by the Chamber of Commerce of the Grand Duchy of Luxembourg, was composed of 20 companies with a total of 35 company representatives from various sectors, as well as institutional partners. The trade mission provided numerous opportunities to strengthen business contacts and to promote economic cooperation between Luxembourg and the world's largest country.

02. On the second day of the mission, the Chamber of Commerce organised an accompanied visit to the Skolkovo Open Innovations Forum, Russia's leading platform for technology, entrepreneurs and corporations, to find new opportunities for development, connect with investors, partners and officials.

03. Sasha Baillie, CEO of Luxinnovation, intervened on a panel entitled: 'The era based on the architectural government platform – Market-driven coup or a digital dream?' alongside speakers from the Russian government and economy.

04. Several Skolkovo startups have already found their way to Luxembourg, thanks to the existing cooperation between the Skolkovo Foundation and Luxinnovation.

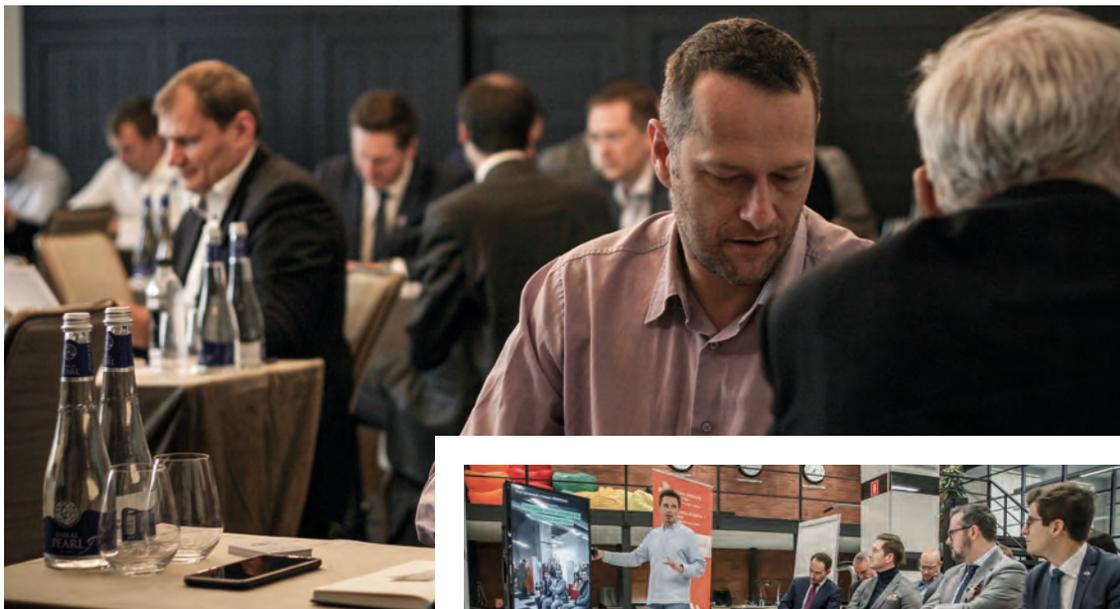
05. The delegation's second day in Moscow came to an end with a networking reception held at the Embassy of Luxembourg in Russia, to which the members of the delegation could invite business partners and prospects. The delegation could also connect with the Embassy's extensive network.



05.



06.



07.



09.



10.



08.



11.

06. The Embassy of Luxembourg in Russia and the Luxembourg Chamber of Commerce created networking opportunities in both cities.

07. The programme on Wednesday, 23 October started off with tailor-made business-to-business meetings. Participating companies enjoyed an extensive series of meetings with local companies that fit the profile they were looking for. Participants had a dozen or more meetings during the 4-hour-long session.

08. Eager to create new ties in Saint Petersburg, Wednesday's programme was concluded with the delegation heading to the 'Venice of the North' by the Sapsan bullet train in the afternoon. The Sapsan covers the distance of roughly 700 kilometres between the two cities in less than four hours. The delegation visited the Ingria Business Incubator, Saint Petersburg's number one hub for technology companies. Resident companies of the Ingria Business Incubator had access to a network of contacts shared by experts, investors and large companies.

09. The Luxembourg delegation was offered a visit of the labs and Ingria's quantum communications-based data situation room.

10. Luxembourg companies participated in the second tailor-made business-to-business matchmaking event of the trade mission at the Chamber of Commerce of Saint Petersburg's Gala halls at the historic mansion that Tsar Nicolas II offered his sister, the Grand Duchess Olga Alexandrovna Romanova, located in the city centre.

All participants of the Luxembourg delegation had upwards of a dozen meetings per company over a span of three hours.

11. Thursday's busy programme was concluded with a networking reception hosted by the Luxembourg Chamber of Commerce at the Belmond Grand Hotel Europe, to which each company could invite their business contacts. The trade mission was then concluded with a brief guided visit of the city of Saint Petersburg.

CYBERSECURITY4SUCCESS

ANTICIPER LES RISQUES

Le 18 octobre 2019, la Chambre de Commerce et son réseau européen Enterprise Europe Network (EEN) ont organisé une conférence-atelier pour aider les entreprises à se protéger contre la cybercriminalité. Cet événement, qui s'inscrit dans l'initiative du gouvernement « Digital Lëtzebuerg », était organisé à l'occasion du Mois européen de la cybersécurité, avec l'appui de l'Agence européenne pour la cybersécurité (ENISA) et de la SME Week, soutenue par la Commission européenne. L'événement a attiré plus d'une centaine de participants.

Photos : Pierre Guersing



01.



02.



03.



04.



05.

01. De g. à dr. : Carlo Thelen, CEO/directeur général de la Chambre de Commerce; Yuriko Backes, chef de la représentation de la Commission européenne au Luxembourg; Gertrud Ingestad, directrice générale de la DG Connect de la Commission européenne; Pascal Steichen, CEO de Securitymadein.lu, et Sabrina Sagramola, gérante de l'Enterprise Europe Network-Luxembourg de la Chambre de Commerce.

02. Alors que le pays occupe la 11^e place mondiale en termes de cybersécurité, trois entreprises sur quatre n'ont pas conscience des risques, a rappelé le directeur de la Chambre de Commerce, Carlo Thelen, à l'ouverture de l'événement.

03. Lors de son mot d'introduction, Yuriko Backes (photo) a souligné que l'Europe s'était investie en matière de cybersécurité, notamment avec l'entrée en vigueur du Cybersecurity Act en avril 2019. Cet acte législatif renforce le mandat de l'ENISA dans la lutte contre la cybercriminalité au sein des États membres et établit un cadre européen de certification visant à renforcer la cybersécurité des services en ligne et des dispositifs grand public. Gertrud Ingestad a évoqué les enjeux sécuritaires des institutions européennes, ainsi que la nécessité d'une coopération renforcée entre les différentes organisations et d'une plus grande diversité dans les profils.

04. Près d'une entreprise sur deux au Luxembourg a déjà subi une attaque lors des trois dernières années et les trois quarts des entreprises ont la cybersécurité au cœur de leurs préoccupations, selon une étude du groupe Foyer, qui vient de lancer une cyber-assurance pour les entreprises.

05. Une table ronde sur la thématique « Comment mettre efficacement en œuvre un plan de sécurité dans votre entreprise ? » a rassemblé différents acteurs-clés de la cybersécurité : Danièle Bisdorff du ministère de l'Économie; Rosanna Kurrer de CyberWayFinder; Massimo Russo d'Openfield; René Arnoldy de Foyer; Yoann Le Bihan de Luxair Group et Pascal Steichen, afin de mettre en avant des solutions pour protéger les entreprises contre les cyber-risques.

FORUM DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL 2020

14^e ÉDITION

L'événement incontournable en matière de sécurité et de santé au travail destiné aux dirigeants d'entreprise, aux responsables sécurité-santé en entreprise ainsi qu'à tous les acteurs engagés en la matière.

- Plateforme unique d'échange de bonnes pratiques
- Plus de 100 stands d'exposants
- Plus de 20 workshops thématiques (reconnus comme formation continue pour travailleurs désignés)
- Remise du prix national SST 2020
- Animations spécifiques

 29.04.2020

 LUXEXPO THE BOX

 www.visionzero.lu/forum-sst

Organisateurs :



Partenaires :



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Santé



Direction de la santé

PRIX NATIONAL SÉCURITÉ-SANTÉ AU TRAVAIL 2020

2^e ÉDITION

Le prix valorise des mesures ou produits particulièrement innovants dans le domaine de l'amélioration de la **sécurité**, de la **santé** et du **bien-être** au travail.

- Prix s'adressant aux entreprises et organisations luxembourgeoises
- 5 catégories
- Prix spécial « Coup de  du public »
- Remise du prix national lors du Forum SST 2020, le 29.04.2020 @LUXEXPO THE BOX en présence des ministres concernés
- À gagner : **5.000 €** et la réalisation d'une **vidéo** par lauréat
- Date limite pour le dépôt des candidatures : **24.01.2020**
- Dossier de candidature, dépôt en ligne, informations supplémentaires, vidéos des lauréats 2018 :

 www.visionzero.lu/prix-sst

Prix décerné par les Ministères :

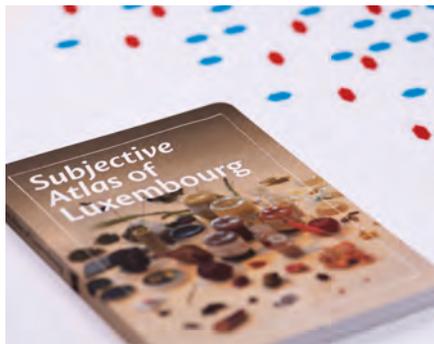


En association avec les organisateurs du Prix National SST :



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Santé

Direction de la santé



01.



02.



03.

« SUBJECTIVE ATLAS OF LUXEMBOURG »
**REGARDS INÉDITS
 SUR LE LUXEMBOURG**

Une initiative artistique récente constitue un apport original à la stratégie de nation branding destinée à promouvoir le Luxembourg. Subjective Editions, fondée par la designer néerlandaise Annelys Devet en 2003, développe et diffuse des « publications cartographiques participatives » en collaboration avec des communautés artistiques. Ainsi, tout au long du mois d'octobre 2018, Subjective Editions et le Casino Luxembourg ont organisé ateliers créatifs et tours de table autour de la question de l'identité luxembourgeoise. Le fruit de ces réflexions a abouti à une série de dessins, de photos, de cartes et autres créations évoquant le Luxembourg sous des angles inattendus, compilés dans un ouvrage intitulé : « Subjective Atlas of Luxembourg ». Cette parution vient compléter la famille des « Subjective Atlas » qui compte déjà plusieurs titres dont Bruxelles, l'Union européenne, la Colombie, le Pakistan, les Pays-Bas, la Hongrie, le Mexique, etc. Impressions en images...

Photos : Frédéric Bajard / FCB Photography



04.



06.



05.



07.



08.



09.



10.

1. Plus d'une centaine d'esprits créatifs ont contribué à l' « atlas subjectif », un livre édité par Annelys Devet, Véronique Kessler, Lucie Majerus et Giacomo Piovani, qui offre une image alternative, éloquent et dynamique du Luxembourg.
2. « A coffee to stay », Vito Labalestra.
3. « Lost in translation », Germain Birgen.
4. « Infinite detour », Véronique Heijnsbroek.
5. « Urban Dialogues », Fred Entringer & Maëlle Lepetit.
6. « Broad perspectives from a single point », Anne Rose Oosterbaan.
7. Maps of Luxembourg.
8. « The times they are a changin' », Pierre Reyland.
9. Making of.
10. 27 octobre 2019, lors de la conférence de presse dans le cadre de la présentation du livre.



**Gagnez en
compétences
avec nos
formations !**

Découvrez notre catalogue 2020

Vous êtes employé ou employeur et souhaitez faire évoluer vos connaissances et compétences ou celles de vos collaborateurs ? Retrouvez notre vaste éventail de formations dans 20 domaines d'activité différents!

Informations et inscriptions sur
www.houseoftraining.lu



**HOUSE OF
TRAINING**

**Votre partenaire de référence
en matière de formation
professionnelle continue.**

Une initiative de



CALENDRIER DES MANIFESTATIONS

Du 19 au 21 novembre 2019
Barcelone (ES)



Pavillon national au salon Smart City Expo World Congress

La Chambre de Commerce du Luxembourg a le plaisir de vous inviter à participer en tant qu'exposant au stand collectif luxembourgeois qu'elle mettra en place cette année au salon Smart City Expo World Congress. Cet événement, basé sur des valeurs d'inclusion sociale et d'autonomisation, se consacre à l'économie durable. Infos: www.cc.lu rubrique Agenda – smart-city@cc.lu – (+352) 42 39 39 378/333 – Annelore Domingos / Niels Dickens

**From 20th to
22nd November 2019**
Helsinki (FI)



Accompanied visit to Slush Helsinki

The Luxembourg Chamber of Commerce, in close cooperation with the Luxembourg Embassy in Copenhagen and Luxinnovation, will organise an accompanied visit to Slush Helsinki, the largest single gathering of venture capital in the world. In the presence of H.E.M. Janine Finck, ambassador of the Grand Duchy. Slush Helsinki combines exhibition, conferences, networking events and a matchmaking tool. Infos: www.cc.lu rubrique Agenda – slush@cc.lu – (+352) 42 39 39 379/481 – Steven Koener / Violaine Mathurin

21 novembre 2019
Luxembourg (LU)



Journée d'opportunités d'affaires : Hongrie (Budapest)

La Chambre de Commerce organise régulièrement des journées d'information qui ont pour but de faire connaître les opportunités qu'offrent les marchés et d'aider les entreprises à promouvoir leurs produits ou services. Ces journées se présentent sous forme d'entretiens individuels avec les attachés économiques et commerciaux luxembourgeois et belges.

Infos: www.cc.lu rubrique Agenda – joa@cc.lu – (+352) 42 39 39 316/531 – Laura Ambrogio / Déborah Varoqui

21 novembre 2019
Luxembourg (LU)



Journée d'opportunités d'affaires : Pologne (Varsovie)

La Chambre de Commerce organise régulièrement des journées d'information qui ont pour but de faire connaître les opportunités qu'offrent les marchés et d'aider les entreprises à promouvoir leurs produits ou services. Ces journées se présentent sous forme d'entretiens individuels avec les attachés économiques et commerciaux luxembourgeois et belges.

Infos: www.cc.lu rubrique Agenda – joa@cc.lu – (+352) 42 39 39 316/531 – Laura Ambrogio / Déborah Varoqui

26 novembre 2019
Luxembourg (LU)



Journée d'opportunités d'affaires : Koweït (Koweït City)

La Chambre de Commerce organise régulièrement des journées d'information qui ont pour but de faire connaître les opportunités qu'offrent les marchés et d'aider les entreprises à promouvoir leurs produits ou services. Ces journées se présentent sous forme d'entretiens individuels avec les attachés économiques et commerciaux luxembourgeois et belges.

Infos: www.cc.lu rubrique Agenda – joa@cc.lu – (+352) 42 39 39 316/531 – Laura Ambrogio / Déborah Varoqui

26 novembre 2019
Luxembourg (LU)



Journée d'opportunités d'affaires : Liban (Beyrouth)

La Chambre de Commerce organise régulièrement des journées d'information qui ont pour but de faire connaître les opportunités qu'offrent les marchés et d'aider les entreprises à promouvoir leurs produits ou services. Ces journées se présentent sous forme d'entretiens individuels avec les attachés économiques et commerciaux luxembourgeois et belges.

Infos: www.cc.lu rubrique Agenda – joa@cc.lu – (+352) 42 39 39 316/531 – Laura Ambrogio / Déborah Varoqui

All year long
Luxembourg (LU)



Go Digital Workshops

In order to help businesses bring digital transformation into their business models, the House of Entrepreneurship provides support to those facing the challenges of digitisation and expanding their use of information technology (ICT). This support is provided in collaboration with Luxinnovation and is three-fold: Distributing information and raising awareness on the digitisation of SMEs, Evaluating the SME digitisation process via self-assessment, Offering advice, assistance, and training. Dates and complete programme available here: www.cc.lu Agenda – (+352) 42 39 39 857/871 – Laurent Lucius / Marion Pailler

Toute l'année
Luxembourg (LU)



Formations Go Digital

Face aux divers défis liés à la digitalisation des entreprises, la House of Entrepreneurship soutient les entreprises encore peu matures au niveau technologique (TIC) dans leurs efforts, en vue de transposer la transformation digitale dans leurs business models. Cet accompagnement, dispensé en collaboration avec Luxinnovation, se fait au travers de trois axes : information et sensibilisation à la digitalisation des PME, Évaluation de la digitalisation des PME via un autodiagnostic, Conseil, accompagnement et formation. Pour consulter les dates et le programme complet des workshops : www.cc.lu rubrique Agenda – (+352) 42 39 39 857/871– Laurent Lucius / Marion Pailler

5 décembre 2019
Luxembourg (LU)



Entrepreneurs : Êtes-vous prêts à décoller... pour l'aventure mentorale?

Business Mentoring Luxembourg et la House of Entrepreneurship vous convient à leur soirée annuelle du mentorat. Cette soirée, placée sous le signe du partage, de la passion et de la créativité, accueillera une invitée d'honneur : Mme Stéphanie Jauquet partagera son parcours d'entrepreneur et la créativité dont elle a fait preuve pour développer sa société Cocottes qui compte aujourd'hui 140 salariés. Infos : www.cc.lu rubrique Agenda

6 décembre 2019
Luxembourg (LU)



Journée d'opportunités d'affaires : Philippines (Manille)

La Chambre de Commerce organise régulièrement des journées d'information qui ont pour but de faire connaître les opportunités qu'offrent les marchés et d'aider les entreprises à promouvoir leurs produits ou services. Ces journées se présentent sous forme d'entretiens individuels avec les attachés économiques et commerciaux luxembourgeois et belges.

Infos : www.cc.lu rubrique Agenda – joa@cc.lu – (+352) 42 39 39 316/531 – Laura Ambrogio / Déborah Varoqui

Du 8 au 12 décembre 2019
Trieste (IT) et Ljubljana (SI)



Mission économique en Italie et Slovénie

La Chambre de Commerce du Luxembourg et son Enterprise Europe Network organisent une mission économique en Italie et en Slovénie. À caractère multisectoriel, la mission se concentrera principalement sur les technologies digitales, l'industrie et l'innovation, avec un focus sur les secteurs des TIC, de l'éco-innovation, de la transformation alimentaire, du transport et de la logistique, des industries créatives et des biotechnologies.

Infos : www.cc.lu rubrique Agenda – italy-slovenia@cc.lu – (+352) 42 39 39 316/482 – Laura Ambrogio / Edith Stein

9 décembre 2019
Luxembourg (LU)



Journée d'opportunités d'affaires : Irlande (Dublin)

La Chambre de Commerce organise régulièrement des journées d'information qui ont pour but de faire connaître les opportunités qu'offrent les marchés et d'aider les entreprises à promouvoir leurs produits ou services. Ces journées se présentent sous forme d'entretiens individuels avec les attachés économiques et commerciaux luxembourgeois et belges.

Infos : www.cc.lu rubrique Agenda – joa@cc.lu – (+352) 42 39 39 316/531 – Laura Ambrogio / Déborah Varoqui

10 décembre 2019
Luxembourg (LU)



Journée d'opportunités d'affaires : République démocratique du Congo (Kinshasa)

La Chambre de Commerce organise régulièrement des journées d'information qui ont pour but de faire connaître les opportunités qu'offrent les marchés et d'aider les entreprises à promouvoir leurs produits ou services. Ces journées se présentent sous forme d'entretiens individuels avec les attachés économiques et commerciaux luxembourgeois et belges.

Infos : www.cc.lu rubrique Agenda – joa@cc.lu – (+352) 42 39 39 316/531 – Laura Ambrogio / Déborah Varoqui

10 décembre 2019
Luxembourg (LU)



Journée d'opportunités d'affaires : Kenya (Nairobi)

La Chambre de Commerce organise régulièrement des journées d'information qui ont pour but de faire connaître les opportunités qu'offrent les marchés et d'aider les entreprises à promouvoir leurs produits ou services. Ces journées se présentent sous forme d'entretiens individuels avec les attachés économiques et commerciaux luxembourgeois et belges.

Infos : www.cc.lu rubrique Agenda – joa@cc.lu – (+352) 42 39 39 316/531 – Laura Ambrogio / Déborah Varoqui

Du 11 au 13 décembre 2019
Barcelone (ES)



Les exigences de la norme ISO/CEI 17025.2017 et traçabilité métrologique

L'ILNAS / ANEC et le Bureau luxembourgeois de métrologie organisent une formation consacrée à la métrologie dans les locaux de l'ILNAS à Belvaux. Les activités de formation commencent à 8h30 et se terminent à 17h30. Un certificat de formation est délivré aux stagiaires à la fin de la session.

Infos : www.cc.lu rubrique Agenda

17 décembre 2019
Luxembourg (LU)



Journée d'opportunités d'affaires : États-Unis (Houston)

La Chambre de Commerce organise régulièrement des journées d'information qui ont pour but de faire connaître les opportunités qu'offrent les marchés et d'aider les entreprises à promouvoir leurs produits ou services. Ces journées se présentent sous forme d'entretiens individuels avec les attachés économiques et commerciaux luxembourgeois et belges.

Infos : www.cc.lu rubrique Agenda – joa@cc.lu – (+352) 42 39 39 316/531 – Laura Ambrogio / Déborah Varoqui

AGENDA

Entrepreneuriat & Gestion d'entreprise				
Gestion et développement d'entreprise	Construire son tableau de bord et sélectionner ses indicateurs de pilotage	21.11.2019 Cours du jour	14 h	
Création et reprise d'entreprise	How to Start Your Business – Fundamentals of Business Management	23.11.2019 Cours du jour	46 h	
	Mettre en place une stratégie pour lancer son business	05.12.2019 Cours du jour	12 h	
Organisation et amélioration continue	Conduite du changement – Méthode et outils	05.12.2019 Cours du jour	14 h	
Ressources humaines				
Médiation	Module 3 – Structure du processus de Médiation	20.11.2019 Cours du jour	24 h	
Gestion du personnel	Appliquer une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail	19.11.2019 Cours du jour	4 h	
Comptabilité				
Comptabilité informatisée	Utilisation du logiciel comptable Sage BOB 50 – Fondamentaux	19.11.2019 Cours du jour	16 h	
Comptabilité avancée	Consolidation des comptes	19.11.2019 Cours du jour	16 h	
Contrôle de gestion	Savoir lire, comprendre et argumenter sur base d'un bilan et d'un compte de profits et pertes	21.11.2019 Cours du jour	14 h	
	Analyse financière des entreprises – Maîtriser et exploiter les informations	10.12.2019 Cours du jour	32 h	
Droit				
Droit du travail	Labour law – Fundamentals	28.11.2019 Cours du jour	23 h	
	Droit luxembourgeois de la sécurité sociale – Fondamentaux	02.12.2019 Cours du jour	14 h	
Droit des affaires	Understanding the Challenges in the Fight against Money Laundering (Non-Banking Industry)	06.12.2019 Cours du jour	3 h	
Fiscalité				
Fiscalité générale	L'essentiel du droit fiscal	18.11.2019 Cours du jour	7 h	
Fiscalité indirecte	Nouveautés TVA 2019-2020	29.11.2019 Cours du jour	3 h	
	Application de la TVA – Les 5 questions à se poser	02.12.2019 Cours du jour	14 h	
Informatique				
Transformation digitale	Transformation digitale – Concepts, enjeux et opportunités business	05.12.2019 Cours du jour	7 h	
Développement web	How to Build a Website for Your Company with WordPress	11.12.2019 Cours du jour	14 h	
Sécurité de l'information et protection des données	Mettre en place une politique de cyber sécurité dans l'entreprise	12.12.2019 Cours du jour	7 h	
Outils bureautiques	MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint, Outlook et Access – Fondamentaux	12.12.2019 Cours du jour	14 h	
Marketing & Ventes				
Marketing numérique	Webmarketing – Expert	19.11.2019 Cours du jour	14 h	
	Mettre en place une stratégie de marketing de contenu (Inbound marketing)	12.12.2019 Cours du jour	8 h	
Communication corporate	Communication corporate et commerciale : toute la fonction communication en un coup d'œil	02.12.2019 Cours du jour	21 h	
Relation client et approches commerciales	Savoir négocier et convaincre – Fondamentaux	09.12.2019 Cours du jour	14 h	
Sécurité & Santé au travail				
Coordinateur de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles	Décontamination – Amiante et autres polluants du bâtiment	26.11.2019 Cours du jour	4 h	
Premiers secours	Cours de premiers secours	05.12.2019 Cours du jour	16 h	

Assurances				
Formation LPS	LPS - Produits financiers connexes	21.11.2019 Cours du jour	12h	
	The Challenges and Opportunities of Luxembourg Life Insurance	05.12.2019 Cours du jour	12h	
Banques				
Produits bancaires	Produits structurés - Approfondissement	28.11.2019 Cours du jour	8h	
	Produits de la banque commerciale - Pratique	12.12.2019 Cours du jour	12h	
Introduction au secteur bancaire	Consignes professionnelles du banquier en pratique	19.11.2019 Cours du jour	8h	
Environmental, Social and Governance (ESG)	Sustainable Finance (Foundation)	19.11.2019 Cours du jour	4h	
Digital Banking	Data Analytics - Fundamentals	03.12.2019 Cours du jour	4h	
Fonds d'investissement				
Private Equity	Private Equity - Tax Structuring - Tax Aspects - Advanced	29.11.2019 Cours du jour	4h	
Transfer Agent	Registrar and Transfer Agency (FR)	03.12.2019 Cours du jour	8h	
Fund Lawyer	Produits dérivés pour juristes OPC	03.12.2019 Cours du jour	8h	
Professionnels du Secteur Financier (PSF)				
Professionnels du Secteur Financier (PSF)	Obligations du PSF - Fondamentaux	20.11.2019 Cours du jour	8h	
Commerce				
E-commerce et vente sur site	Accueil en magasin - Les clés pour se différencier	21.11.2019 Cours du jour	7h	
	Développer l'expérience client en point de vente	10.12.2019 Cours du jour	7h	
Construction, Ingénierie & Architecture				
Modélisation numérique de la construction	BIM - Bases	28.11.2019 Cours du jour	7h	
Construction, Ingénierie & Architecture	Gestaltungstechnik - Raumideen realisieren mit Trockenbau	10.12.2019 Cours du jour	7h	
Horeca				
	Hygiène alimentaire pour le personnel des crèches et/ou foyers de jour	19.11.2019 Cours du jour	3h	
	Nettoyage, rinçage et désinfection dans les services d'éducation et d'accueil des enfants dont les crèches et les foyers scolaires	03.12.2019 Cours du jour	4h	
Immobilier				
	Fiscalité de l'immobilier - Sociétés commerciales	19.11.2019 Cours du jour	8h	
	La responsabilité des constructeurs - Délais de prescription et d'action	02.12.2019 Cours du jour	6h	
Transport & Logistique				
Transport & Logistique	Connaître et employer les International Commercial Terms (Incoterms)	19.11.2019 Cours du jour	7h	
Développement personnel				
Leadership & Management	Rôle du Manager - Coach en entreprise	25.11.2019 Cours du jour	14h	
	Mieux gérer son équipe avec le modèle Process Communication®	27.11.2019 Cours du jour	21h	
Améliorer son bien-être au travail	Développer son assertivité - Affirmation de soi	03.12.2019 Cours du jour	7h	
Améliorer sa communication écrite et orale	Participating Effectively in Meetings	04.12.2019 Cours du jour	4h	



INDEX

1, 2, 3

Zbe.lu Investments **22**
3C Payment **18**

A, B, C

À Table **27**
Accor **98**
Adecco **46**
ADEM **46, 78, 94**
AGAPE (Agence d'urbanisme et de développement durable Lorraine Nord) **28**
Agence de transfert de technologie financière (ATTF) **34**
AIO Technologies **12**
Allen & Overy Luxembourg **71**
An der Villa **6**
Andic Onur **46**
Antoine Christophe **90**
Aqoona **38**
ARHS Group **12**
Art contemporain.lu **40**
Assmann Holding **18**
Assmann Stephen **18**
Association des brasseurs européens **16**
Association luxembourgeoise des pharmaciens **86**
ASTI **46**
Atenor **14**
Avery Dennison **18**
Banque européenne d'investissement (BEI) **26, 46**
Banque Internationale à Luxembourg (BIL) **18, 22**
Banque mondiale **62**
Batimentsmoinschers.com **6**
Battin **16**
Becolux **12**
Bettel Xavier **16**
BGL BNP Paribas **24**
BioMind **44**
Biquet Nicolas **16**
Bofferding **16**
Bouchet Muriel **34**
Brasserie nationale **16**
Bridenstine James. F. **26**
British Chamber of Commerce **46**
Brnabić Ana **44**
Business Club France-Luxembourg **32**
Business Club Luxembourg **27**
Business Club Luxembourg-Schweiz **44**
BusinessMentoring Luxembourg **27**
Cactus **6, 10**
Care **46**
Cargolux **18**
Caritas **46**
Carlex **8**
CDCL **12**
Cegeled **7**
Centre for Security, Reliability and Trust (SnT) **26**
Cerema (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) **28**
CFL **8, 46**

Chamber of Commerce of Belarus **77**
Chambre de Commerce **27, 28, 30, 32, 36, 38, 40, 42, 44, 46, 49, 66, 68, 76, 78, 90**
Chambre de Commerce et d'Industrie allemande (AHK) **38**
Chambre de Commerce vaudoise **46**
Chambre des Métiers **28, 46, 78**
Chambre des Salariés **78**
Chambre immobilière **68**
Chatelain Christel **68**
CheckMath **38**
Claessens Gérard **10**
clc **46**
Cluster for Logistics **24, 30**
Cocottes **6, 14, 27**
Codic Luxembourg **12**
Coelho Manuel **14**
Commission de surveillance du secteur financier (CSSF) **26**
Commission européenne **40**
Compass Group **98**
Côté Cour **6**
Courthéoux **6**
Croix-Rouge **46**

D, E, F

Darmaxis **86**
Datacenter Luxembourg **14**
Delebois Nathalie **94**
Delhaize **20**
Delles Lex **28, 30**
Deloitte **46**
Demerdjian Jean-Marc **98**
Deutsche Post DHL Group **24**
DHL Express Luxembourg **24**
DO Recruitment Advisors **94**
Docler Holding **6**
Durant Maxime **46**
École Sainte-Sophie **86**
Éditions Europe Luxembourg **8**
Editus **53**
EduGamitec **38**
Eiffage **24**
Elif **10**
Embassy of Belarus **77**
Embassy of Ukraine in the Kingdom of Belgium **42**
Encevo **7, 8**
Enerdeal **62**
Enovos **6**
Enovos Services **8**
Enterprise Europe Network **30**
Ernst & Young **20, 46**
Erpelding Jeannot **38**
ESCP Europe **49**
Eurest **98**
Eurest International **98**
European Central Bank (ECB) **18**
European Stability Mechanism **46**
Federation for Recruitment, Search and Selection (fr2s) **94**
Fedil **36, 42, 46**
Ferrero **46, 98**
Fidentia **14**
Finologiee **20**
Fiona **10**

FMI **62**
Fondation de Luxembourg **130**
Fondation IDEA **34**
Fonds d'urbanisation du plateau de Kircherg **20**
Fonds européen d'investissement (FEI) **32**
Fonds national de la recherche (FNR) **36**
Fonds social européen (FSE) **78**
Foyer **10, 22, 42**
Frieden Luc **27, 32, 44**
Funck Bicher **16**

G, H, I, J

Gault&Millau **6**
GB Life Luxembourg **22**
Glaesener Robert **16**
Global Facilities **8**
Gramegna Pierre **20, 22, 34**
Great Stone **77**
Grossman Todd **16**
Groupe Advensys Luxembourg **77**
Groupe Artelis **7**
Guillaud Romain **90**
Guilmot Marc **16**
Hackages **38**
Hanalytics **44**
HEC Liège **46**
Heugens Baptiste **6**
Hirdman Tonika **130**
Hôpitaux Robert Schuman **44**
Horesca **46**
Hôtel Le Royal **46**
Hotelbeds **12**
House of BioHealth **28**
House of Entrepreneurship **27, 36, 70, 90**
House of Fintechs (LHOFT) **46, 94**
House of Startups **38, 44, 90**
House of Training **26, 34, 46, 49, 78**
Hurt Pierre **34**
IDCN **46**
Immobel **20**
ImmoPass **16**
IMS (Inspiring More Sustainability) **46**
Infinity Shopping **20**
INSEAD **46**
Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) **78**
Institut luxembourgeois de régulation (ILR) **90**
J-Way **62**
Jauquet Stéphanie **6, 27**
Jerschke Tobias **22**
Jeune Chambre économique du Grand-Duché de Luxembourg (JCEL) **90**
JobsEurope **20**
Jonk Entrepreneuren Luxembourg **46**

Dans cet index sont reprises les entreprises et les **personnalités** citées dans ce magazine.

K, L, M, N

Kids Life Skills **38**
 Kleos Space **22**
 Knowledge **10**
 Kontz Benji **46**
 Kontz Group **46**
 Kuehne+Nagel **22**
 Kwan Academy **38**
 L'Atelier Windsor **6**
 La Distillerie **6**
 Lady Jane **6**
 Lafarge **24**
 LaFinBox **20**
 Lamboley Caroline **46**
 Lamboley Executive Search **46**
 Larcier **71**
 Le Monde **90**
 Legitech **71**
 Lenert Paulette **34**
 Lentz Gilbert **46**
 Lexing Belgique **71**
 LinkedIn **50, 94**
 LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) **28, 46**
 LOIC **42**
 Lutot Luc **14**
 Lux-Development **62**
 Luxair Luxembourg Airlines **12**
 LuxConnect **16**
 Luxembourg-City Incubator **28, 32**
 Luxembourg Digital Innovation Hub (L-DIH) **36**
 Luxembourg for Finance **46**
 Luxembourg Institute of Nutritherapy (LINT) **86**
 Luxembourg Institute of Science and Technology **36, 44, 46, 70**
 Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) **78**
 Luxembourg Science Center **46**
 Luxembourg Space Agency **26, 28, 44**
 Luxembourg Tech School **46**
 Luxempart **18**
 Luxinnovation **28, 30, 36, 46, 90**
 LuxNetwork **14**
 LuxProvide **16**
 Lycée Technique de Bonnevoie **56**
 Lycée Vauban **86**
 Ma Langue Sourit **6**
 MaGrid **38**
 Mangen Eric **40**
 Manpower Group **46**
 Match **6**
 MathemaTIC **38**
 McGrane Danny **22**
 meinUnterricht **38**
 Meisch Claude **46**
 Metaform Architects **7**
 Michael Page Luxembourg **46**
 Microlux **32**
 Ministère de l'Économie **28, 36, 44, 46, 70**
 Ministère de l'Éducation nationale **46, 78**
 Ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable **70**
 Ministère de la Mobilité et des Travaux publics **28**

Ministère des Classes moyennes et du Tourisme **28**
 Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire **78**
 Minusines **46**
 Moberries **46**
 Molard Cyril **6**
 Molinaro Giuseppe **6**
 Moovijob Luxembourg **53**
 Morgan Philips **46**
 Muller François **44**
 Murer Emeline **6**
 Murer Thomas **6**
 NASA **26**
 Nations unies **8, 62**
 Nestlé **46, 98**
 Neyen Martine **46**
 NumericALL **78**

O, P, Q, R, S

OAI **34**
 OCDE **46, 62**
 O'Donnell Sinead **94**
 On **22**
 Organisation internationale du travail **46**
 Orsha **77**
 Panelux **12**
 Pas Sage **6**
 Payconiq **20**
 Pefferkär **6**
 Peintures Robin **7**
 Périé Sébastien **6**
 Philip Morris **46**
 Polaar Energy **90**
 Post Luxembourg **7**
 Premium **6**
 Presto Tim **18**
 Prins Duke **20**
 PROS Solutions **18**
 PwC **46**
 Rameau Claude **6**
 Regus **12**
 Remogna François **44**
 Renault **24**
 Rouen Sylvie **86**
 RTL **53, 78**
 Ruben Michel-Edouard **34**
 S.A.R. le Grand-Duc Henri **62**
 Schaefer Pascal **20**
 Scheuren Jean-Paul **68**
 Schiltz Jean-Louis **42**
 Schlessler Isabelle **78**
 Schneider Étienne **18, 44**
 SCRIPT **38**
 Securitymadein.lu **46**
 Serres Marc **26**
 Sheizaf Rafaeli **38**
 SHRM (Services d'hôtellerie, de restauration et de management) **98**
 Simoncini Irina **86**
 Skeeled **78**

Smatch **6**
 SOS Math **38**
 SOVI **38**
 SpaceResources.lu **44**
 Spril **22**
 Spuerkeess **8**
 STATEC **46, 68**
 Statista **46**
 Steel Shed Solutions **24**
 Stepping-Stone **44**

T, U, V

Tailor's Concept **6**
 Talkwalker **16, 50**
 Technoport **28**
 Tereba Cindy **38**
 Tesla **90**
 Thelen Carlo **27, 38**
 Total **10**
 Touchpoints **46**
 Tralux Immobilier **12**
 Two6Two **6**
 Ukraine-Luxembourg Business Club **42**
 Um Plateau **27**
 Université de Liège **28**
 Université de Namur **28**
 Université des sciences appliquées de Trèves - Hochschule Trier **8**
 Université du Luxembourg **24, 26, 36, 44, 46, 53**
 Valerius Art Gallery **40**
 Victorine **16**
 Ville de Luxembourg **32**
 Voyages Flamang **46**
 VSE NET **7**

X, Y, Z

Walloon Export and Foreign Investment Agency **76**
 Wansleben Martin (Dr.) **27**
 WIDE **78**
 Wirion Tom **46**
 World Economic Forum **46, 66**
 Young Speakers **38**
 Zehner Pierre **6**
 Zeniti Malik **24**

MERKUR

Novembre | Décembre 2019

IMPRESSUM

ÉDITÉ PAR LA CHAMBRE DE COMMERCE EN COLLABORATION AVEC MAISON MODERNE



ÉDITEUR

CHAMBRE DE COMMERCE
DU GRAND-DUCHÉ
DE LUXEMBOURG

7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg

E-mail: chamcom@cc.lu

Internet: www.merkur.lu

ISSN: 2418-4136

RÉDACTION

Téléphone: (+352) 42 39 39 380

Fax: (+352) 43 83 26

E-mail: merkur@cc.lu

Homepage: www.merkur.lu

CHAMBRE DE COMMERCE
DU GRAND-DUCHÉ
DE LUXEMBOURG

7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg

ABONNEMENTS

Pour tout abonnement, merci
de vous rendre sur le site:

<http://www.cc.lu/merkur/abonnement>

FORMULE STANDARD

6 numéros / an

Membres de la Chambre
de Commerce: gratuit

Non-membres: 15 euros / an

RÉDACTEUR EN CHEF

Patrick Ernzer - patrick.ernzer@cc.lu

RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE

Corinne Briault - corinne.briault@cc.lu

RÉDACTION

Catherine Moisy - catherine.moisy@cc.lu

Marie-Hélène Trouilleux -

marie-helene.trouilleux@cc.lu

Hannah Ekberg - hannah.ekberg@cc.lu

Sonia Jourdan - sonia.jourdan@cc.lu

ILLUSTRATION DE LA COUVERTURE

Brian Miller

COLLABORATIONS

Fondation IDEA

Affaires économiques, Chambre de Commerce

Affaires internationales, Chambre de Commerce

PHOTOGRAPHES

Laurent Antonelli, Emmanuel Claude,
Pierre Guersing, Matthieu Freund-Priacel,
Frédéric Bajard / FCB Photography, LaFactory,
Jean Christophe Verhaegen, Charles Caratini,
Fanny Krackenberger, Michel Zavagno

CONCEPTION GRAPHIQUE DU POSTER

So Graphiste Freelance /
Chambre de Commerce



MAISON MODERNE

10, rue des Gaulois
Luxembourg-Bonnevoie

Téléphone: (+352) 20 70 70-300

Fax: (+352) 26 29 66 20

E-mail: mediasales@maisonmoderne.com

Internet: www.maisonmoderne.com

RÉGIE PUBLICITAIRE

Maison Moderne

DIRECTEUR ASSOCIÉ

Francis Gasparotto (-301)

SALES MANAGER MAGAZINES ET GUIDES

Virginie Laurent (-322)

ASSISTANTE COMMERCIALE

Céline Bayle (-303)

DIRECTION ARTISTIQUE ET MISE EN PAGE

Maison Moderne

TIRAGE

35.000 exemplaires



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

COMMUNIQUÉS DE PRESSE

merkur@cc.lu

PROCHAINE ÉDITION

16 janvier 2020

ATTENTION,
MERKUR CHANGE
DE RÉGIE PUBLICITAIRE.
POUR L'ENVOI DU MATÉRIEL
POUR LES PROCHAINES ÉDITIONS,
CONTACTER: REGIE.LU -
TÉL.: (+352) 4993 90000

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 2019 - 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





COMED

Our ambition: making your business take off!

Are you aiming for the stars with your startup? Do you wish to explore new markets? Do you dream of Captain Kirk's leadership qualities? Whatever your ambition our teams are there to advise and support you.

CHAMBER OF COMMERCE | Tel: (+352) 42 3939-1 | chamcom@cc.lu | www.cc.lu



Your partner for success

COMMENT COMBINER RECHERCHE DU PROFIT ET SOUTIEN À UNE SOCIÉTÉ DURABLE ?

C'est une petite révolution qui a eu lieu récemment aux États-Unis, lorsque le Business Roundtable, un groupe de 181 CEO de grandes entreprises américaines, a redéfini ses responsabilités. En soulignant que « leur rôle n'est pas de servir seulement leurs actionnaires, mais de créer de la valeur pour toutes les parties prenantes : clients, employés et communauté locale, sans oublier l'environnement », ils ont remis officiellement en question la position de l'économiste Milton Friedman, qui avait déclaré, dans les années 70, que « la responsabilité d'une entreprise est de générer un maximum de profit pour ses actionnaires ».

Aujourd'hui, de plus en plus d'entrepreneurs s'accordent à dire qu'il n'y a pas de contradiction entre recherche du profit et soutien à une société durable. Au contraire, les entreprises ont compris que la responsabilité sociale doit faire partie intégrante de leur stratégie pour qu'elles restent rentables, et que la fondation d'entreprise constitue un outil efficace d'impact social au service de cette stratégie.

Pourquoi créer sa fondation d'entreprise ?

Une des vocations premières d'une fondation d'entreprise est d'impliquer les employés et d'inscrire l'entreprise dans la société. Aujourd'hui, nous faisons face à un changement culturel et sociétal sous l'influence de la génération Y, dont les attentes vis-à-vis du monde du travail, de la consommation et des loisirs se fondent désormais sur des valeurs. Pour retenir et attirer ces talents, les entreprises doivent mettre l'impact social et environnemental au cœur de leur stratégie.

La fondation d'entreprise permet de fédérer ses collaborateurs autour de causes choisies par l'entreprise, souvent proches



de ses métiers et de ses valeurs. Sa création répond à la volonté de se positionner comme acteur responsable avec une vision et une stratégie, grâce à un engagement à long terme dans des projets concrets, dont les effets positifs peuvent être facilement constatés.

Enfin, une fondation d'entreprise permet de professionnaliser et de rendre plus crédibles les actions RSE de l'entreprise, via une structure juridique séparée ayant sa propre gouvernance et garantissant la transparence des montants affectés à l'engagement philanthropique.

Concrètement, il existe, au Luxembourg, deux moyens de créer sa fondation : en optant soit pour une fondation d'utilité publique, soit pour une fondation abritée sous l'égide de la Fondation de Luxembourg, qui agira comme expert entre l'entreprise et le secteur caritatif en proposant

une gestion sur mesure. À noter aussi que les entreprises donatrices peuvent déduire jusqu'à 20 % de leur revenu imposable, et au maximum 1 million d'euros.

Depuis 10 ans, la Fondation de Luxembourg propose aux entreprises un cadre transparent et une gouvernance rigoureuse pour déployer leurs ambitions philanthropiques : Atoz, Enovos ou Mangrove Capital Partners ont déjà fait le choix d'une fondation abritée au Grand-Duché et soutiennent des dizaines de projets, tant humanitaires que sociaux et environnementaux.

Les bonnes raisons ne manquent donc pas pour se lancer, comme elles, dans l'aventure d'une fondation d'entreprise. ●

Tonika Hirdman
Directrice générale
Fondation de Luxembourg



FeltenStein

print. work. flow.

vous fournisseur luxembourgeois en matériel bureautique et monétique depuis 1983.

Découvrez maintenant nos **nouveaux départements**:

AudioVisual Concepts by FeltenStein

Pour l'installation de solutions audiovisual sur mesure.

Contactez nous par mail:
frank.glaesener@av-concepts.lu

ou par téléphone:
+352 40 23 53-1



Take Off by FeltenStein Consommables

Pour le support et la livraison de consommables toutes marques

Contactez nous par mail:
consommables@feltenstein.lu

ou par téléphone:
+352 40 23 53-385 ou 387



TOSHIBA  EPSON XEROX brother  SENNHEISER SHURE HITACHI 

Feltenstein S.A. | 14, rue des Joncs | L-1818 Howald | T +352 40 23 53 | fs@felten-stein.lu



Chauffeur routier. Plus qu'un métier, une passion.

Etre sur la route. Etre libre. Voir le monde entier. Etre son propre chef.
Rejoins-nous en devenant chauffeur Routier.

Rejoins RoadStars sur www.roadstars.mercedes-benz.com,
la communauté des truckers.

Mercedes-Benz
Trucks you can trust



Merbag S.A.

Site Leudelange - 3, rue Nicolas Brosius, L-3372 Leudelange, Tel.: 26 37 26-1 (Vente et Service)

Site Roost - 2, route de Cruchten, L-7759 Roost, Tel.: 26 80 85-1 (Service)